

مهارات بحثية 2

مهمة الأسبوع الثالث

إعداد الطالب :

فهد بن صالح السعوي

242001442



أثر إدارة الموارد البشرية في رفع كفاءة إدارة المشاريع الكهربائية



طريقة التسلسل التاريخي

دراسة (الياس ومحمد، 2020) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم، والاتجاهات) كمتغير مستقل على أبعاد إدارة الموارد البشرية (تخطيط القوى العاملة، الاختيار والتعيين، التدريب) كمتغير تابع. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمصرف فيصل الإسلامي والبالغ عددهم (360) موظفًا، واستخدمت الدراسة أسلوب العينة الاحتمالية الميسرة، كما تم توزيع (189) استبانة واسترجاع (160) استبانة صالحة للتحليل بنسبة (84.6%). واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الوصفية (كالوسيط والانحراف المعياري ومعامل الارتباط)، إضافة إلى الأساليب التحليلية (كالتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي وتحليل المسار). وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم، والاتجاهات) وبين إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط القوى العاملة، الاختيار والتعيين، التدريب). وأوصت الدراسة بـ المحافظة على مستوى إيجابي للثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، وتشجيع تطبيق دراسات مماثلة في بيئات عمل أخرى تتضمن أبعادًا تقنية وتنظيمية مختلفة..

طريقة التسلسل التاريخي

دراسة (المغربي، 2022) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد السلوك الإبداعي على إدارة الموارد البشرية في المصارف السودانية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالمصارف السودانية، واستخدمت أسلوب العينة الاحتمالية الميسرة. كما اعتمدت على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، حيث تم توزيع (200) استبانة واسترجاع (178) استبانة صالحة للتحليل بنسبة (86%). واستخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية، شملت: التحليل العاملي الاستكشافي، التحليل العاملي التوكيدي، معامل ألفا كرونباخ، المتوسطات والانحرافات المعيارية، تحليل ارتباط بيرسون، نمذجة المعادلة البنائية، وتحليل المسار والانحدار، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية وغير معنوية بين أصالة السلوك الإبداعي وأبعاد إدارة الموارد البشرية (التدريب، تخطيط القوى العاملة، والاختيار والتعيين)، كما أكدت أيضاً وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين السلوك الإبداعي وأداء إدارة الموارد البشرية بشكل عام، وأوصت الدراسة بـ إنشاء إدارة حاضنة للإبداع في المصارف، تكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين وتبني الأفكار الجديدة التي تسهم في تطوير العمل، وبالأخص في بنك فيصل الإسلامي – السودان.

طريقة التسلسل التاريخي

دراسة (Ghattas et al., 2022) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (الأهداف والغايات، توصيف الوظائف، التوظيف والاستقطاب، التدريب، الاتصال، القيادة، العلاقات داخل الفريق، الاحتفاظ بالعاملين، الثقة والقيم، والتقييم والتحفيز) على أداء المشاريع من حيث الكلفة والوقت في قطاع الإنشاءات بمصر، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة من (105) من العاملين المحترفين لدى المقاولين في المشاريع الإنشائية المصرية، حيث تم تقييم مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية ومدى فعاليتها في فرق العمل. أظهرت نتائج التحليل أن ثمانية من أصل عشرة عوامل لإدارة الموارد البشرية كانت ذات علاقة معنوية بأداء المشروع من حيث الكلفة، وأربعة من أصل عشرة عوامل كانت ذات علاقة معنوية بأداء المشروع من حيث الوقت، مما يشير إلى أن عوامل إدارة الموارد البشرية تؤثر في أداء المشاريع لكنها لا تمثل العامل الحاكم الوحيد فيه، وأوصت الدراسة بـ تعزيز تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة لتحسين كفاءة فرق العمل وضبط الوقت والتكلفة في المشاريع الإنشائية، مع التركيز على القيادة، التواصل، والتحفيز كعوامل مؤثرة في الأداء العام للمشاريع.

طريقة التسلسل التاريخي

دراسة (عبد الرحيم، 2023) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده المختلفة على أداء إدارة الموارد البشرية في الجامعات الحكومية بولاية الخرطوم (جامعة بحري)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من مجموعة من العاملين بإدارة الموارد البشرية في جامعة بحري، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في جامعة بحري يسهم في تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية، ويساعد في تخطيط القوى العاملة، وحفظ البيانات وتحديثها بانتظام، كما يعزز كفاءة وفاعلية القرارات الإدارية. وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام بتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية لتحقيق مزيد من الكفاءة والفاعلية، وتقليل الاعتماد على الأعمال الورقية في جمع ومعالجة وتخزين واسترجاع المعلومات...

طريقة التسلسل التاريخي

دراسة (Natsir et al., 2024) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب، التدريب، تطوير الموظفين، وتقييم الأداء) على كفاءة وفعالية العمليات التنظيمية في المؤسسات، واستخدمت الدراسة منهج المراجعة الأدبية من خلال تحليل عدد كبير من المصادر الأكاديمية والمقالات والدوريات المتخصصة ذات الصلة بالموضوع، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعّالة تسهم بشكل كبير في رفع الكفاءة التشغيلية وتحقيق الفعالية التنظيمية، كما أوضحت أن عوامل مثل الرضا الوظيفي، والدافعية، والثقافة التنظيمية تؤثر إيجابيًا على تحقيق أهداف المؤسسة. وأوصت الدراسة بضرورة تبني إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية كعنصر أساسي لتحقيق النجاح المؤسسي في ظل المنافسة العالمية المتزايدة.

طريقة الموضوعات (Themes Approach)

المحور الأول: نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في رفع الكفاءة التشغيلية

تناولت دراسة (عبد الرحيم، 2023) أثر نظم معلومات الموارد البشرية على تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الجامعات الحكومية بولاية الخرطوم. أوضحت النتائج أن تطبيق نظم المعلومات يسهم في رفع مستوى الكفاءة الإدارية من خلال تسهيل تخطيط القوى العاملة، وتحديث البيانات، وتعزيز دقة القرارات.

تكمن أهمية هذا المحور في أن المشاريع الكهربائية تتطلب متابعة دقيقة للكوادر الفنية والإدارية، وهو ما يجعل نظم معلومات الموارد البشرية أداة حيوية لتخصيص الموارد وتنسيق الأدوار وتقليل الأخطاء التشغيلية. فالتحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية أصبح عاملاً مباشراً في تحقيق الكفاءة التشغيلية للمشاريع المعقدة التي تعتمد على فرق متعددة التخصصات.

طريقة الموضوعات (Themes Approach)

المحور الثاني: الثقافة التنظيمية كداعم لممارسات الموارد البشرية

أكدت دراسة (الياس ومحمد، 2020) أن القيم والاتجاهات المؤسسية تمثل بيئة حاضنة لتطبيق ممارسات فعّالة في إدارة الموارد البشرية مثل التخطيط، التعيين، والتدريب. وأظهرت الدراسة أن الثقافة التنظيمية الإيجابية ترفع من التزام العاملين وتحسن جودة الأداء، بالنسبة للمشاريع الكهربائية، تعد الثقافة التنظيمية عنصرًا جوهريًا في ترسيخ ثقافة الجودة والانضباط الفني بين العاملين في الميدان. فبيئة العمل القائمة على التعاون والثقة المتبادلة تعزز كفاءة التواصل بين مهندسي التصميم والتنفيذ، وتقلل من أخطاء العمل الجماعي داخل المشاريع.

طريقة الموضوعات (Themes Approach)

المحور الثالث: الإبداع والسلوك الابتكاري كوسيلة لتطوير إدارة الموارد البشرية

أبرزت دراسة (المغربي، 2022) العلاقة بين السلوك الإبداعي وأداء إدارة الموارد البشرية في المصارف السودانية. خلصت النتائج إلى أن أصالة التفكير والابتكار تسهم في رفع كفاءة التدريب وتخطيط القوى العاملة وتحسين عمليات التعيين، وينعكس هذا المحور بوضوح على بيئة المشاريع الكهربائية التي تتسم بالتغير السريع في التقنيات والأنظمة، ما يتطلب إدارة موارد بشرية مرنة ومبتكرة قادرة على تبني أساليب حديثة في التدريب والتحفيز، وتشجيع الأفكار الجديدة لتحسين أداء الفرق الفنية والإدارية.

طريقة الموضوعات (Themes Approach)

المحور الرابع: ممارسات الموارد البشرية وأثرها في أداء المشاريع من حيث الكلفة والوقت

تُعد دراسة (Ghattas et al., 2022) من أبرز الدراسات التطبيقية التي تناولت أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية (التوظيف،

التدريب، القيادة، التحفيز، التواصل، العلاقات داخل الفريق) على أداء المشاريع في قطاع الإنشاءات المصري، و بينت النتائج أن

ممارسات الموارد البشرية الفعالة تُسهم في تحسين الأداء الزمني والمالي للمشاريع، وأن القيادة والتحفيز والتواصل من أكثر العوامل

تأثيرًا.

ويمثل هذا المحور النقطة الأقرب لتطبيقات المشاريع الكهربائية، إذ أن هذه المشاريع تواجه تحديات دقيقة في الوقت والتكلفة، ويتطلب

نجاحها وجود سياسات موارد بشرية قوية قادرة على رفع كفاءة فرق العمل وضبط الانحرافات في الجدول الزمني والموازنة.

طريقة الموضوعات (Themes Approach)

المحور الخامس: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية كإطار شامل للكفاءة المؤسسية

قدمت دراسة (Natsir et al., 2024) منظوراً استراتيجياً متكاملاً من خلال تحليل أدبي واسع لعدد من الدراسات حول أثر إدارة

الموارد البشرية في الكفاءة والفعالية التنظيمية، وأكدت أن الممارسات الاستراتيجية (الاستقطاب، التدريب، التطوير، وتقييم الأداء)

ترفع الأداء المؤسسي، وتحقق تكاملاً بين الموارد البشرية والأهداف التشغيلية.

يُظهر هذا الاتجاه أن كفاءة إدارة المشاريع الكهربائية لا تتطلب فقط ممارسات تشغيلية فعالة، بل تحتاج إلى توجه استراتيجي في إدارة

الموارد البشرية يربط الأداء الفردي بالأهداف الفنية والإنتاجية للمشاريع.

طريقة المقارنة بين الدراسات (Comparative Approach)

تتفق أغلب الدراسات، مثل (عبد الرحيم، 2023) و** (Natsir et al., 2024)** و** (Ghattas et al., 2022)**، على أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تُعد عاملاً حاسماً في رفع الكفاءة التشغيلية وتحسين الأداء المؤسسي والمشاريع. فقد أكدت هذه الدراسات أن التخطيط الجيد للقوى العاملة، والتدريب المستمر، وتفعيل نظم المعلومات الإدارية، والقيادة الفعالة، تُسهم جميعها في تحسين نتائج العمل وضبط الوقت والتكلفة. كما تشترك دراسة (الياس ومحمد، 2020) مع (المغربي، 2022) في إبراز أهمية الجوانب الثقافية والسلوكية، إذ ربطت الأولى الثقافة التنظيمية بتطوير الممارسات البشرية، بينما ركزت الثانية على أثر السلوك الإبداعي في دعم عمليات التوظيف والتدريب. وهذا الاتفاق بين الدراسات يشير إلى أن الكفاءة الإدارية والمشاريع لا تتحقق فقط بالأدوات التقنية، بل أيضاً من خلال تهيئة بيئة عمل محفزة وابتكارية تدعم فاعلية الموارد البشرية.

طريقة المقارنة بين الدراسات (Comparative Approach)

أما من حيث الاختلافات المنهجية، فقد استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي التحليلي القائم على الاستبيانات مثل دراسات (الياس ومحمد، 2020) و (عبد الرحيم، 2023)، بينما اعتمدت (Ghattas et al., 2022) على منهج تطبيقي ميداني في بيئة المشاريع، واتبعت (Natsir et al., 2024) منهج المراجعة الأدبية التحليلية لتجميع النتائج من مصادر متعددة، هذا التباين المنهجي يعكس انتقال البحث من نطاق ضيق (مؤسسات محددة أو قطاعات مصرفية) إلى نطاق أشمل (قطاعات إنشائية وصناعية) ثم إلى رؤية استراتيجية عامة لإدارة الموارد البشرية كعامل استراتيجي لتحقيق الكفاءة الكلية، كذلك اختلفت الأدوات المستخدمة بين الاستبيانات، والتحليل العائلي، ونمذجة المعادلة البنائية، ما يعكس تطور الأساليب الإحصائية في قياس العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأداء.

طريقة المقارنة بين الدراسات (Comparative Approach)

أما على مستوى نتائج الدراسات، فقد تباينت درجة التأثير؛ إذ وجدت (Ghattas et al., 2022) أن ثمانية من أصل عشرة أبعاد للموارد البشرية أثرت على كفاءة المشروع من حيث الكلفة، وأربعة فقط أثرت في الوقت، مما يُظهر أن الكفاءة المالية قد تكون أكثر حساسية لإدارة الموارد البشرية من الكفاءة الزمنية. في المقابل، أشارت (عبد الرحيم، 2023) و (Natsir et al., 2024) إلى تأثير شامل ومستمر لممارسات الموارد البشرية على الكفاءة المؤسسية ككل، في حين رأت (المغربي، 2022) أن العلاقة بين السلوك الإبداعي وبعض أبعاد الموارد البشرية غير معنوية في بعض الجوانب، ما يكشف عن تفاوت في درجة التأثير تبعًا لطبيعة القطاع والبيئة التنظيمية.

طريقة المقارنة بين الدراسات (Comparative Approach)

من خلال هذا التحليل المقارن، يتضح وجود اتفاق عام على الدور الإيجابي لإدارة الموارد البشرية في رفع الكفاءة، مع تباين في نطاق التأثير ومنهجية القياس. الفجوة البحثية الظاهرة تكمن في قلة الدراسات التطبيقية التي تربط بين إدارة الموارد البشرية ورفع كفاءة إدارة المشاريع الكهربائية تحديداً، رغم أن هذا القطاع يجمع بين التعقيد الفني والاعتماد الكثيف على العنصر البشري. ومن ثم، تبرز الحاجة إلى بحوث ميدانية تدرس بعمق أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية — كالتدريب الفني، وتحفيز الفرق، وتخطيط القوى العاملة على كفاءة التنفيذ والتحكم الزمني والمالي في المشاريع الكهربائية داخل بيئات العمل السعودية.

المراجع

- عبدالرحيم، عالم الحاج آدم. (2023). أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة جامعة بحري - السودان 2022-2018 م. مجلة جامعة الزيتونة الدولية، ع10 ، 44 - 106. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1540330>
 - المغربي، عباس بابكر علي أحمد. (2022). أثر السلوك الإبداعي على إدارة الموارد البشرية: دراسة بنك فيصل الإسلامي - السودان (2011-2021 م.). مجلة القلم العلمية، ع23 ، 45 - 62. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1299669>
 - الياس، عبدالله عبدالواحد، و محمد، الشيخ محمد الخضر. (2020). أثر الثقافة التنظيمية على إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني 2019 م. مجلة كلية التنمية البشرية، ع9 ، 17 - 42. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1253897>
-
- ☞ • Ghattas, M. S., Bassioni, H. A., & Gaid, E. F. (2022). Human Resources Management influence on projects performance: A Study of Contractors Professionals Working on Construction Projects in Egypt. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 1056(1), 012039. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1056/1/012039>
 - ☞ • Natsir, I., Ode, H., Irfana, T. B., Pulungan, D. R., & Sihite, M. (2024). An Analysis of the Role of Human Resource Management in Enhancing Organizational Efficiency and Effectiveness. International Journal of Economics, 3(2), 1089–1097. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i2.1097>
 - ☞ • Nyakarengo, J., & Wanjiku, C. (2023). Influence of project resources management and performance of Sustainable Agricultural Intensification and Food Security Project (SAIP) Rwanda. Journal of Entrepreneurship & Project Management, 7(4), 115-138



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

