

عنوان البحث

دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع: دراسة ميدانية على شركة بارسونز العربية
السعودية المحدودة بالرياض

إعداد الطالب/

زويد بن حميدي الرويلي

إشراف/

العام الدراسي:

2024م

الجزء الأول: التمهيد

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي له جزيل الشكر على ما أنعم به علي من تمام هذه الرسالة على النحو العلمي، كما أتوجه بالشكر والتقدير لجميع أساتذتي الذين ساهموا في إخراج هذه المجهود العلمي، وأخص بالشكر الدكتور المشرف كما أشكر أعضاء لجنة المناقشة على ما بذلوه من وقت وجهد لمناقشة تلك الرسالة.

قائمة المحتويات	
رقم الصفحة	اسم المحتوى
الجزء الأول: التمهيد	
15 :1	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
2-1	مقدمة الدراسة
2	مشكلة البحث
3-2	أهمية الدراسة
3	أهداف الدراسة
4	تساؤلات الدراسة
10 :4	الدراسات السابقة
10	التعقيب على الدراسات السابقة
11-10	المنطلقات النظرية للدراسة
11	المنهجية وطرق البحث
11	فروض الدراسة
12	نموذج الدراسة
12	منهجية الدراسة
13-12	الأساليب الإحصائية
13	مجتمع وعينة الدراسة
14	أدوات الدراسة
14	صدق أداة البحث
15	مجالات الدراسة
15	تقسيم البحث المقترح
الجزء الثاني: دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع دراسة تطبيقية على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض	
31 :16	الفصل الثاني: القدرات الإبداعية
17	تمهيد
18-17	مفهوم الإبداع
19-18	مفهوم القدرات الإبداعية
20-19	أهمية الإبداع
22 :20	خصائص القدرات الإبداعية

22	تصنيف الإبداع
25 :23	القدرات الإبداعية
26-25	فوائد القدرات الإبداعية
27-26	الوسائل التدريبية المستخدمة في تنمية القدرات الإبداعية
28-27	مكونات القدرة الإبداعية لمنظمة العمل
29-28	دور المنظمة في تنمية القدرات الإبداعية
30-29	متطلبات تنمية القدرات الإبداعية لمنظمة الأعمال
31-30	العوامل التي تُساهم في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين في المنظمات
44 :32	الفصل الثالث: تطوير أداء المشاريع
32	المقصود بإدارة الأداء
35 :32	أهمية إدارة الأداء
37 :35	عناصر أداء المشاريع
39 :37	مميزات إدارة الأداء
41-40	العوامل المؤثرة في أداء المشاريع
42-41	تقييم أداء المشاريع
43-42	أبعاد أداء المشاريع
44 :43	العلاقة بين القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع
	الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية
65 :37	الفصل الجزء الرابع: تصميم البحث وإجراءاته المنهجية
47-46	منهجية الدراسة
47	عينة الدراسة
47	مجالات الدراسة
56 :47	محااور الدراسة الميدانية
63 :56	أداة الدراسة
65-64	ثبات المقياس
76 :66	الفصل الخامس: تحليل المعلومات وتفسيرها
79 :77	الفصل السادس: تحليل النتائج والتوصيات
92 :80	الجزء الرابع: ملاحق الدراسة
83 :81	أولاً: المراجع العربية

84	ثانيًا: المراجع الأجنبية
90:85	الملاحق
91	المستخلص
92	Abstract

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
47-46	مقياس ليكرث الخماسي	(1)
49	توزيع العينة طبقاً للنوع الاجتماعي	(2)
50	توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر	(3)
52	توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي	(4)
53	توزيع العينة طبقاً للمسمى الوظيفي	(5)
54	توزيع بيانات العينة الخاصة بمتغير إجمالي سنوات الخبرة	(6)
57	المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها	(7)
59-58	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الطلاقة	(8)
60	صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني (المرونة)	(9)
62-61	الاتساق الداخلي للبعد الثالث (الاصالة)	(10)
63-62	صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني (أداء المشاريع)	(11)
64	معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها	(12)
66	نتائج تباين اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية	(13)
67	نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية	(14)
69	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى	(15)
70	نتائج معادلة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى	(16)
72	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية	(17)
73	نتائج معادلة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية	(18)
74	الفرضية الفرعية الثالثة	(19)
75	نتائج معادلة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة	(20)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
50	يوضح توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي	(1)
51	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير الفئة العمرية	(2)
53	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي	(3)
54	يوضح توزيع العينة طبقاً للمسمى الوظيفي	(4)
55	يوضح توزيع العينة طبقاً لأجمالي سنوات الخبرة	(5)

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	اسم الملحق	رقم الملحق
90:86	استمارة الاستبيان	(1)

الإطار النظري

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الثاني: القدرات الإبداعية

الفصل الثالث: تطوير أداء المشاريع

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

تشهد بيئة الأعمال في العصر الحالي تحديات كبرى، وأهم تحديات فيها العولمة والتغير السريع في التكنولوجيا، وكلاهما يخلق الفرص أو التهديدات للمؤسسات بكل أنواعها وأحجامها ومجال نشاطها. وفي الواقع، فإن المنافسة المتزايدة الناتجة عن عولمة الأسواق، وتسارع التغير التكنولوجي، وتجزئة الأسواق، وتخفيض عمر المنتجات وتكثيف التجارة الدولية، علاوة على زيادة وعي المستهلكين ومتطلباتهم من جودة سعر تنوع المنتجات ومواعيد التسليم أجبرت المؤسسات على الابتعاد وتحسين أدائها الإبداعي باستمرار ليس فقط للزيادة أو للحفاظ على حصصهم السوقية، بل كذلك لمواجهة هذه التحديات كما إن للإبداع مجال اهتمام من قبل العلماء يعود تاريخها إلى بعض أولى الدراسات في الاقتصاد والتنظيم بحيث جاءت العديد من الأبحاث النظرية والتجريبية حول المؤسسات الصناعية، وقدمت أدلة لإثبات أن الابتعاد قد أصبح عاملاً بالغ الأهمية للميزة التنافسية والأداء المتفوق للمؤسسات. (مدوكي ، 2019)

لذلك تعد القدرات الإبداعية أحد أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة لتحقيق المواءمة بين متطلبات الوظائف وبين قدرات ومهارات الأفراد بهدف زيادة الإنتاجية، حيث تهدف بصورة أساسية إلى تطوير قدرات الأفراد وإكسابهم مهارات ومعارف جديدة وتغيير اتجاهاتهم وتطوير سلوكهم؛ وذلك من خلال تكوينهم وترقيتهم وتطوير مساهمهم الوظيفي، ومن هنا انتقل دور إدارة الموارد البشرية من مجرد تنفيذ المهام التقليدية لإدارة الأفراد من اختيار وتعيين وتكوين وتحفيز إلى البعد الاستراتيجي للعنصر البشري والاستثمار فيه، ولذلك تزايد اهتمام المؤسسات والشركات بالتدريب والتطوير باعتبارهم من أحسن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين عوامل الإنتاج المادية وبين الأفراد العاملين بالمؤسسة وبالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف المشاريع بأكبر فعالية وكفاءة ممكنة، فالقدرات الإبداعية أصبحت أداة أساسية تعتمد عليها كل المؤسسات التي ترغب في تحسين إنتاجيتها، وقد تنبأت المؤسسات والشركات لأهمية العنصر البشري كمحدد للكفاءة الإنتاجية في القطاع الخاص ولأهمية الجهود التدريبية في تكوين وتطوير الكوادر القادرة على الاستخدام السليم والأمثل لباقي عناصر الإنتاج، وهذا ما يظهر من خلال زيادة الاهتمام بتنمية القدرات الإبداعية من خلال عمليات التدريب والتطوير للعاملين في مختلف المؤسسات والشركات العاملة ومن خلال انتشار البرامج التدريبية. (أحمد ، حاج ، ٢٠١٧، ص١٦)

في ضوء ما سبق ذكره يتضح لنا أن زيادة الوعي بتفعيل دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع تعد بمثابة أصل استراتيجي من أصول الشركة ومحدد أساسي لنجاح الأداء فيها، وعليه لابد من الاهتمام به من خلال العديد من الأساليب

أهمها التدريب والتطوير، والذي يعتبر من أهم مقومات التنمية والتطوير التي يمكن أن تعتمد عليها الشركة في تأهيل الموظفين لديها ورفع قدراتهم ومهاراتهم الإبداعية، وذلك لمواجهة التغيرات والتحديات والضغوطات، وكذلك لتأثيرهم المباشر أو غير مباشر على أداء الفرد والجماعة في المؤسسة، إذ يستدل على مستوياته من خلال مؤشرات عديدة من أهمها الأداء والإنتاجية وغيرها وذلك سوف يتم إلقاء الضوء على دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع وذلك بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.. (سالم، ٢٠٢١، ص ٨١)

مشكلة الدراسة:

تواجه المنظمات - على اختلاف أنواعها وأحجامها ومهامها - تحدياً مشتركاً يتمثل في حاجتها لرفع مستوى أدائها حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغير السريع. ومن هنا تبرز أهمية التلازم بين إدارة التغير والإبداع في النظام المؤسسي، تحقيقاً لاستجابات مبدعة ذات جدوى وفعالية للتحديات التي يبرزها التغير في مجالات التنمية والتطور الحضاري. كما وأن الإبداع أصبح الآن بمثابة الأمل الأكبر للعنصر البشري لحل الكثير من المشكلات التي تواجهه، لذا فإن مستقبل الأمم لا يعتمد على مجرد القوى العاملة بها، وإنما يعتمد على توفير نوع ممتاز من العاملين، أي على أفراد مبدعين في مختلف المجالات. لذلك ينبغي على شركة بارسونز العربية السعودية أن تتأقلم وتستوعب وتمارس هذه التحولات الكبيرة التي تحدث بها فما كان يمارس من النظم والمبادئ الإدارية بالأمس لم يعد الأكفأ أو الأصح ولا يتلاءم مع معطيات العصر، وبالتالي ينبغي على شركة بارسونز العربية السعودية أن تبادر فوراً بإعادة النظر في جميع المفاهيم والأساليب الإدارية التي تمارسها وذلك من خلال تفعيل دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع بها وهذا يتطلب الحرص على تطبيق وممارسة جميع الأساليب الإبداعية الحديثة، بحيث يكون الهدف الرئيس هو الوصول إلى معدلات عالية من الإنتاج والأداء حتى تستطيع تقديم الخدمة المطلوبة بالجودة العالية وبالسعر المنافس والسرعة المناسبة من أجل إرضاء العميل والاستمرار والبقاء في سوق مفتوحة معولة. (بحر، العجلة ، 2010)

في ضوء ما تقدم من مناقشة لإشكالية الدراسة يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع وذلك بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية؟

أهمية الدراسة

تنقسم أهمية الدراسة إلى قسمين الأهمية العلمية والعملية، ويمكن توضيحهم من خلال ما يلي:

أ. الأهمية العلمية (النظرية):

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تركز على الوسائل والاليات التي تساهم في رفع مستوى أداء المشاريع داخل شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض، وذلك في ظل تزايد استراتيجيات وبرامج تنمية وتطوير القدرات الإبداعية مما يجعل التركيز على نوعية التطوير والتدريب والبرامج بأنواعها كأساس يساهم في تميز المورد البشري في الاداء والاستفادة من الخبرات والمعارف التي يمتلكها، وتوظيفها في المهارات والاعمال الابداعية والتطويرية في جميع مجالات عمل الشركة؛ ولذلك جاءت هذه الدراسة لتوضيح أهمية تطوير أداء المشاريع من خلال الاهتمام بالقدرات الإبداعية بالإضافة إلى أهمية اعتمادها كاستراتيجية في رفع مستوى الاداء في الشركة.

أ. الأهمية العملية:

اما بالنسبة للأهمية التطبيقية للدراسة في أنها تركز على بعض متغيرات استراتيجيات تنمية وتطوير أداء المشاريع في كيفية الاستفادة منها وتطبيقها لرفع كفاءة المورد البشري والوصول إلى أداء متميز ونتاجية عالية، ولذلك لابد من العمل على تخصيص الموارد اللازمة لنجاح تطبيق استراتيجيات تطوير أداء المشاريع في مجال اعمال الشركة مثل مهارات التدريب والتطوير والتركيز على القدرات الإبداعية لكونها تعد من الوسائل والأساليب الحديثة التي حققت نجاحاً في الارتقاء بمستوى الاداء والانتاجية في العديد من منظمات الأعمال التي حققت نجاحات في عملها واصبحت من المنظمات المنافسة والرائدة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

- التعرف على القدرات الإبداعية وتطوير أداء المشاريع والمفاهيم المتعلقة بهما.
- التركيز على أهمية ودور القدرات الإبداعية في تطوير الأداء و تخفيض التكاليف وزيادة انتاجية المنظمة.
- تقرير فيما إذا كانت هناك علاقة بين القدرات الإبداعية و تطوير أداء المشاريع .
- مدى الاستفادة من القدرات الإبداعية في رفع وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية.
- بناء نموذج يوضح العلاقة بين القدرات الإبداعية و تطوير أداء المشاريع وذلك بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية .

أسئلة الدراسة:

يندرج تحت التساؤل الرئيسي لمشكلة الدراسة مجموعة من التساؤلات الفرعية، التي تتمثل في الآتي:

- ماهية القدرات الإبداعية وتطوير أداء المشاريع والمفاهيم المتعلقة بهما؟
- ما أهمية ودور القدرات الإبداعية في تطوير الأداء و تخفيض التكاليف وزيادة انتاجية المنظمة؟
- هل يوجد علاقة بين القدرات الإبداعية و تطوير أداء المشاريع ؟
- ما مدى الاستفادة من القدرات الإبداعية في رفع وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية؟
- ما نموذج الذي يوضح العلاقة بين القدرات الإبداعية وتطوير أداء المشاريع وذلك بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية؟

الدراسات السابقة

تكتسب الأبحاث والدراسات السابقة أهمية بالغة كونها تمكن الباحث من التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بموضوع بحثه والتعرف على المناهج المستخدمة وأدوات جمع البيانات وأساليب التحليل الإحصائي وأهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات لذلك توجد العديد من الدراسات والأبحاث والكتب التي تتناول دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع حيث تم الاطلاع على أبرز الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة، ويمكن تقسيمها إلى محورين رئيسيين كالآتي:

المحور الأول: الدراسات السابقة المرتبطة بالقدرات الإبداعية.

أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة (عبد العزيز، 2023)، بعنوان :

" القدرات الابتكارية وجودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي "

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين القدرات الابتكارية وجودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ، وذلك من خلال تحديد مستوى القدرات الابتكارية وكذلك مستوى جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية

الشباب الجامعي ، وأيضا تحديد أكثر القدرات الابتكارية ارتباطا بتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ، وتنتهي هذه الدراسة الى الدراسات الوصفية ، وقد استخدمت منهج المسح الاجتماعي بالعينة المتاحة " العينة الميسرة للباحثة " للعاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان وعددهم (82) مفردة ، وقد طبقت الباحثة استمارة استبيان للعاملين ، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها أن مستوى القدرات الابتكارية ، ومستوي جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع ، كما أثبتت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين القدرات الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " . وهذا يثبت صحة فروض الدراسة.

• دراسة (خليل، أيمن ، 2020)، بعنوان :

" دور مهارات الإبداع والابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح الأهمية البالغة للمهارات الابداع والابتكار لدى أصحاب المؤسسات المستفيدين من الوكالة وكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تبسة تحديد وتوصيف مختلف الامكانيات التي يجب تطويرها في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للوصول الى تحقيق ابداعات وابتكارات . محاولة الكشف عن تأثير الإبداع والابتكار في استمرارية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونموها وكيفية تعظيم نتائجها وتحدياتها للمنافسة واستغلالها للفرص وتفاديها للتهديدات ومن أجل الاجابة على اشكالية البحث تم الاعتماد على منهج المقابلة والمنهج الوصفي التحليلي في اجراء الدراسة التطبيقية ومن خلال جمع البيانات والمعلومات، تم تحليلها ووصف النتائج المتوصل اليها عن طريق استخدام أساليب التحليل الاحصائي المناسبة وتوصلت الدراسة الى وجود أثر لمهارات الابداع والابتكار على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالوكالة كما اتضح أن نجاح مهارات الابداع والابتكار مرتبط بعناصر ومواصفات معرفية وشخصية وفكرية الكلمات المفتاحية مهارات ابداع، ابتكار، مؤسسات صغيرة ومتوسطة، تطوير.

- دراسة (مدوكي ، 2019) ، بعنوان :

" أثر قدرات البحث والتطوير، وقدرات الابداع التكنولوجي، على الأداء الإبداعي للمؤسسات الصناعية"

تهدف هذه الدراسة للتعرف على أثر قدرات البحث والتطوير قدرات عمال البحث والتطوير قدرات الانفاق على البحث والتطوير، وقدرات تنفيذ مشاريع البحث والتطوير وقدرات الابداع التكنولوجي وللإجابة على إشكالية الدراسة وتحقيق أهدافها، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من 6 مؤسسات تنشط في قطاع الصناعة الالكترونية والالكترومنزلية الجزائرية، حيث تم توزيعها على الإطارات العاملة في أقسام البحث والتطوير التصنيع والتسويق، وكذلك أقسام أخرى. من خلال التحليل الاحصائي لبيانات 189 مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية بين قدرات الابداع التكنولوجي بكل أبعادها والأداء الإبداعي، كما تظهر نتائج الدراسة الحالية أن الأبعاد المختلفة لقدرات الابداع التكنولوجي، تؤثر على الأداء الإبداعي بطرق مختلفة تماما. بينما قدرات تنفيذ مشاريع البحث والتطوير لا يوجد لها أي تأثير معنوي على الأداء الإبداعي. أما القدرات الارتباطية فلا يوجد لها أي أثر معنوي على الأداء الإبداعي. بالإضافة إلى ذلك كشفت الدراسة عن وجود فروق في مستويات قدرات الابداع التكنولوجي والأداء الإبداعي للمؤسسات محل الدراسة

- دراسة (بوعزة. عوماري ،2018)، بعنوان:

"دور حلقات الجودة في تنمية القدرات الإبداعية لحل مشكلات المنظمات : دراسة ميدانية بمؤسسة

تمسقلوت لصناعة الأنابيب بولاية أدرار"

تهدف هذه الدراسة إلى بيان دور حلقات الجودة في تنمية القدرات الإبداعية لحل مشكلات مؤسسة تمسقلوت لصناعة الأنابيب ولاية أدرار، وهذا من خلال تقديم معارف نظرية الحلقات الجودة والتفكير الإبداعي، وبيان العلاقة بين الحلقات الجودة وتنمية القدرات الإبداعية لحل مشكلات المنظمات، كما تم تحليل دور حلقات الجودة في تنمية القدرات الإبداعية لحل المشكلات في مؤسسة تمسقلوت الصناعة الأنابيب أنموذجاً، وهذا باختيار عينة مكونة من مدراء المصالح ورؤساء الأقسام والموظفين والعاملين المهنيين فيها، حيث تم معالجة المعلومات والبيانات المجمعة باستخدام SPSS23 وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها أن حلقات الجودة تهدف إلى تحسين جودة وأداء وإبداعات المؤسسة كما أن للتفكير الإبداعي أثراً إيجابياً على تنمية قدرات العاملين في إنتاج طرق ومناهج جديدة

الحل المشكلات التي قد تواجه المؤسسة، حيث يعتبر العصف الذهني من أهم أساليب حلقات الجودة التي تساهم بشكل أكبر في تنمية القدرات الإبداعية لحل مشكلات المنظمات.

ثانياً: الدراسات الأجنبية :

- دراسة (SHEKALI, 2020)، بعنوان :

" توجيه القدرات الإبداعية للمرأة وتحفيزها على إنشاء مشاريع صغيرة و اقعية"

الهدف من هذه الدراسة هو استكشاف الإبداع لدى الأطفال الإسمان خلال سنواتهم الأولى واستكشاف الاختلافات فيما يتعلق بالجنس والعمر. ذلك تم الاعتماد على عينة مكونة من 285 طفلاً تتراوح أعمارهم بين خمس وسبع سنوات. لقياس قدراتهم الإبداعية استخدمنا اختبار تورانس للتفكير الإبداعي (TTCT). وقد تم الاعتماد اختبار التعبير المجسم الموجه لتقييم مستوى الخيال في إنتاج الصور. ويتكون من ثلاثة اختبارات فرعية: صنع صورة؛ الانتهاء من الصورة؛ وعمل أنماط مختلفة باستخدام الخطوط المتوازية. القدرات التي يتم تقييمها من خلال هذا الاختبار هي: الأصالة، والتي تتمثل في النظر في إجابات مبتكرة، ليست مألوقة أو غير مناسبة؛ التفصيل، وهو يشير إلى مقدار التفاصيل التي يضيفها الطفل إلى الصورة بهدف إثرائها؛ المرونة، وتنوع الفئات في الإجابات؛ والطلاقة أو عدد الصور مع العناوين وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها وجود اختلافات تتعلق بالجنس والعمر.

المحور الثاني : الدراسات السابقة المرتبطة بتطوير أداء المشاريع

أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة (نذير، 2023)، بعنوان :

" أثر تطبيق أساليب القيادة الموقفية على تحسين أداء المشاريع : دراسة تطبيقية على المشاريع الناشئة بمدينة

الرياض "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير أساليب القيادة الموقفية التوجيه، والتدريب، والدعم، والتفويض على أداء المشاريع من حيث التكلفة والوقت والجودة في المشاريع الناشئة بمدينة الرياض ، و لتحقيق هذه الدراسة، تم تطبيقها على المشاريع الناشئة بمدينة الرياض ، وكان مجتمع هذه الدراسة هم الإدارات العليا والإدارات التشغيلية ، و بلغ حجم عينة هذه الدراسة (300) مدير مشروع. وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. بعد التأكد

من الحالة الطبيعية وصلاحية وموثوقية الأداة، تم إجراء التحليل الوصفي، والتحقق من الارتباط بين المتغيرات. أخيراً، تم اختبار التأثير من خلال الانحدارات المتعددة. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق التوجيه كأحد أساليب القيادة الموقفية على أداء المشروعات الناشئة في مجال الإنشاءات بمدينة الرياض ، ووجود علاقة طردية بين تطبيق التوجيه كأحد أساليب القيادة الموقفية وأداء المشروعات الناشئة في مجال الإنشاءات بمدينة الرياض ، ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الدعم كأحد أساليب القيادة الموقفية على أداء المشروعات الناشئة في مجال الإنشاءات بمدينة الرياض ، ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق التفويض كأحد أساليب القيادة الموقفية على أداء المشروعات الناشئة .

- دراسة (سالم وآخرون، 2021)، بعنوان:

" أثر برامج التدريب على الأداء الوظيفي (دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT بولاية عنابة)"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير برامج التدريب على أداء الموظفين، وذلك باعتباره أحد الوظائف الأساسية في إدارة الموارد البشرية، كونه يسعى لتحقيق فعالية تنظيمية وهدف اجتماعي فردي يتمثل في تطوير نشاطات وأفعال وسلوكيات الموظفين، ويهدف تحقيق ذلك، صممت استبانة مكونة من ثلاث محاور وزعت على عينة شملت كافة الموظفين من إدارات عليا وأعاون تحكم وتنفيذ في الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير بين برامج التدريب وأداء الموظفين، أي أن التحضير الجيد للبرامج التدريبية من شأنه أن يرفع من مستويات الأداء الوظيفي.

- دراسة (خزام، 2020)، بعنوان:

" أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية)"

هدفت الدراسة إلى وصف واقع التدريب وواقع أداء مندوبي الدعاية الطبية بشركة يونيفارما، والتعرف على أثر التدريب بأبعاده (الدورات التدريبية على المعلومات العلمية - الدورات التدريبية على مهارات البيع - التدريب أثناء العمل) في أداء مندوبي الدعاية الطبية بشركة يونيفارما، والتعرف على أبعاد التدريب الأكثر تأثيراً في أداء مندوبي

الدعاية الطبية، وبيان مدى اختلاف ابعاد التدريب، وأداء المندوبين باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - سنوات الخبرة)، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتوزيع الاستبيان على 109 مندوب طبي في مختلف المحافظات السورية، وتم استرداد 92 إجابة بنسبة استرداد 85%، واعتمدت الدراسة على تحليل الإجابات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر إيجابي قوي للتدريب بعناصره في أداء مندوبي الدعاية الطبية وأكثرها تأثيراً الدورات التدريبية على المعلومات العلمية، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره والمتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - سنوات الخبرة)، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء مندوبي الدعاية الطبية والمتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - سنوات الخبرة).

• دراسة (الشيخ، 2018)، بعنوان:

" أثر زيادة الوقت على أداء المشاريع الإنشائية "

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على بيان مدى أثر زيادة الوقت والتكلفة في تنفيذ المشاريع الإنشائية في ولاية الخرطوم في الفترة ما بين (2016-2018). وذلك تم الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي لغرض الوصول الى نتائج الدراسة .. وقد تم الحصول على نتائج دقيقة بحيث تم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS كما تمت الاستعانة بالبرنامج EXCEL لتنفيذ الاشكال البيانية المطلوبة في الدراسة. وقد توصلت الدراسة بان هنالك سوء تنفيذ في الخطة حسب البرنامج الزمني ، وأن هنالك عدم تنسيق بين مهندسي التخطيط وادارى الشركة والموردين والمقاولين الفرعيين وعدم الأخذ في الاعتبار تضخم الاسعار المفاجئة اوضحت الدراسة ان أهمية تنفيذ المشاريع الإنشائية في زمنها المحدد لها العديد من الآثار الإيجابية التي تنعكس على جميع أطراف المشروع سواء من المالك او المقاول او الاستشاري . وذلك بتحقيق اهداف كل طرف في المشروع المحدد من منافع ماله او عوائد اقتصاديه او تحقيق سمعه طيبه من البقاء في سوق العمل والمنافسة فيه .

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

• دراسة (AMADI، 2014)، بعنوان:

" أثر التدريب والتطوير على أداء الموظفين؛ في مركز اتصال سفاريكوم المحدود "

هدفت الدراسة إلى دراسة أثر التدريب والتطوير على أداء الموظفين من خلال دراسة حالة مركز الاتصال Safaricom، واعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة حيث تم جمع البيانات عبر مجموعة سكانية من خلال أخذ عينة من 340 موظفًا

في مركز الاتصال الذي يشكل قسم رعاية العملاء في Safaricom، وشملت العينة المديرين والدعم/المحلل والمسؤولين التنفيذيين في مجال تجربة العملاء، كما تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الأسئلة المنظمة وغير المنظمة عبر الطبقات وتم جمع البيانات الثانوية من مصادر مختلفة مثل خطة Safaricom الإستراتيجية لعام 2012، وكتيب الموظفين وتقارير أداء مركز الاتصال، وتم تحليل الإجابات باستخدام كل من التقنيات الوصفية والرسومومية، وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب والتطوير لهما تأثير إيجابي على دوافع الموظفين وكذلك الأداء، وقد ساهم في ذلك التدريب المتنوع والملائم والعالي الجودة، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن هناك حاجة للتدريب والتطوير المستمر مع الأخذ في الاعتبار المنافسة، وديناميكيات السوق، ورضا العملاء، وصافي نقاط الترويج وغيرها.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في إلقاء الاهتمام حول كافة المعلومات ذات العلاقة بالقدرات الإبداعية كأهم أبعاد إدارة الموارد البشرية، وقد حققت جميعها الإجابة على كافة التساؤلات البحثية التي طرحتها كل دراسة، كما أنها توصلت إلى النتائج التي تؤيد ذلك، إلى جانب اعتماد الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي من أجل توضيح ظاهرة الدراسة، وبيان دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض. اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في ربط العلاقة بين متغيرات الدراسة، فالدراسة الحالية تهتم بتسليط الضوء حول القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع ، أي أنها تقوم بدراسة الأثر من أبعاد مختلفة، إلى جانب اختلاف الدراسة التطبيقية من مجتمع وأداة الدراسة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية تريز (TRIZ):

عرفت هذه النظرية بنظرية الحل الابتكاري للمشكلات المعروفة باسم نظرية تريز “Teoria Resheniqy” (TRIZ) (Izobreatatelskikh Zadatch.) وهي من النظريات الحديثة نسبياً في مجال الإبداع، بالرغم من أن جذورها تعود إلى الأربعينيات من القرن المنصرم ، حيث أجريت البحوث الأولية في هذه النظرية على يد هنري التشر (Henry Altshuller) الذي تنسب إليه هذه النظرية. بحيث تهدف هذه النظرية إلى حل المشكلات بطرق إبداعية ، وتشير المنهجية المنتظمة في هذا التعريف إلى وجود

نماذج عامة من النظم والعمليات ضمن الإطار العام للتحليل الخاص بهذه النظرية والى وجود إجراءات محددة لحل المشكلات ، وأدوات يتم بناؤها لتوفير الاستخدام الفاعل في حل المشكلات الجديدة ، ويبين هذا التعريف أيضاً التوجه الإنساني لهذه النظرية ، حيث أن الإنسان هو هدف هذه النظرية وتستند هذه النظرية إلى قاعدة معرفية ، لأن المعرفة المتعلقة بالأدوات العامة لحل المشكلات مشتقة من عدد كبير من براءات الاختراع ، وتستخدم هذه النظرية مخزوناً معرفياً ضخماً من المبادئ التي تم التوصل إليها في العلوم الهندسية والطبيعية وغيرها من المجالات التقنية والتكنولوجية ، كما أن هذه النظرية تستخدم المعرفة المتراكمة حول المجال الذي توجد فيه المشكلة .(الغامدي ، 2014).

المنهجية وطرق البحث:

1. فرضيات الدراسة:

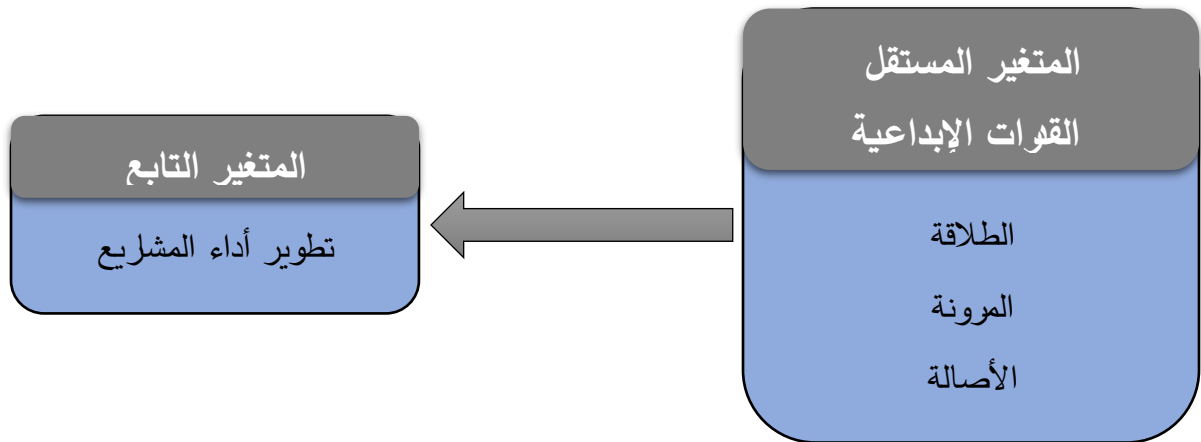
وفقاً لما جاء في مشكلة الدراسة وأهدافها، تتمثل فرضيات الدراسة في الآتي:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القدرات الإبداعية وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

يندرج تحت الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية تتمثل في:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الطلاقة وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المرونة في تطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأصالة وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

- نموذج البحث:



شكل (1) نموذج الدراسة

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب لمعرفة الواقع لجوانب الدراسة، وذلك لملائمته لموضوع وأهداف الدراسة، حيث يعمل هذا المنهج على تفسير وشرح كافة الظواهر المرتبطة بالدراسة مع بيان الملاحظة الدقيقة لنتائج الدراسات السابقة؛ وذلك من أجل الوصول إلى نتائج أعلى دقة، مع بيان القدرات الفعلية للأدوات البحثية من أجل الوصول إلى نتائج أكثر واقعية معتمدة على التحليل المنطقي في الدراسة؛ وهذا من أجل الوصول لنتيجة فعلية، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

1. الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراس وتحليل البيانات التي تم تجميعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS Version 26):

1. معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient): للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
2. استخدام الرسومات البيانية (Graphs): استخدام البيانات والرسومات البيانية الموضحة لنتائج الدراسة أثناء التحليل.
3. استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

4. المتوسط الحسابي (Mean): وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من العبارات المتغيرة في الدراسة الأساسية.

5. استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

6. استخدام اختبار T لمتوسط عينة واحد (One sample test).

7. تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple linear regression analysis): لمعرفة أثر كل بعد من الأبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

8. تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression): لمعرفة أثر أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

2. مجتمع وعينة الدراسة:

أ. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في التطبيق على العاملين شركة بارسونز العربية السعودية

ب. عينة الدراسة:

لكبر حجم مجتمع الدراسة، فيمكن تحديد حجم عينة البحث من خلال دراسة (ROBERT V., Morgan, 1970)، بواسطة

القانون التالي: (Robert V., Morgan, 1970)

$$\text{حجم العينة} = \frac{Z^2 * p * (1-p)}{\alpha^2}$$

z: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره 95%.

p: نسبة العينة من المجتمع تم اختيارها 15%

α : مستوى المعنوية المسموح به في النتائج وهو 5%.

بالتعويض في القانون السابق:

$$\text{حجم العينة} = \frac{1.96^2 * 0.15 * 0.85}{0.05^2} = 196 \text{ مفردة من مجتمع الدراسة}$$

أدوات الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة في الاستبانة لجمع البيانات من عينة البحث، وتتكون الاستبانة من ثلاث محاور تتمثل في الآتي:

- المحور الأول:

سيتضمن هذا المحور على الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء والموظفين في عينة الدراسة والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة...الخ).

- المحور الثاني:

سيتضمن هذا المحور على الفقرات التي تقيس القدرات الإبداعية وأبعادها (المتغير المستقل).

- المحور الثالث:

سيتضمن هذا المحور على الفقرات التي تقيس تطوير أداء المشاريع وأبعاده (المتغير التابع).

صدق أداة البحث:

سيتم التأكد من صدق الاستبانة بواسطة عرضها في هيئتها الأولية على عدد من الأكاديميين المتخصصين في إدارة الأعمال، وإجراء التعديلات طبقاً لوجهات نظر المحكمين على الاستبانة.

ثبات الأداة:

سوف يتم التحقق من ثبات الاستبانة بواسطة استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) على محاور الدراسة لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لكل بعد ولكل متغير، ومن خلال النتائج سوف نتأكد من مدى صدق وصحة وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومدى صلاحيتها في التحليل الإحصائي.

مجالات الدراسة:

تمثلت مجالات الدراسة فيما يلي:

- **الحدود الموضوعية:**

اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية في تسليط الضوء حول دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية .

- **الحدود المكانية:**

اقتصرت تطبيق هذه الدراسة على شركة بارسونز العربية السعودية.

- **الحدود البشرية:**

طبقت هذه الدراسة على عينة تقدر حجمها (196) من العاملين شركة بارسونز العربية السعودية.

- **الحدود الزمنية:**

طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2024م.

تقسيم الدراسة المقترحة:

- الفصل الأول: الإطار التمهيدي للبحث.
- الفصل الثاني: الإطار النظري.
- الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.
- الفصل الرابع: مناقشة النتائج.
- الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها
- قائمة المراجع.
- الملاحق.

الجزء الثاني: دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع: دراسة تطبيقية على شركة بارسونز العربية السعودية

المحدودة بالرياض

التمهيد:

في ظل التغير السريع، والمعقد ديناميكياً أصبحت القدرات الإبداعية تشكل عنصراً حاسماً في تحقيق النجاح، وتطوير الأداء في المشاريع، وذلك لأن الإبداع ليس مجرد ميزة إضافية، بل أصبح ضرورة استراتيجية تُساهم في تحسين الأداء العام للمشاريع، سواء كانت تجارية، أو غير ربحية. ولهذا فإن الإبداع يلعب دوراً جوهرياً في تعزيز الابتكار، وتجاوز التحديات، وتحقيق التفوق التنافسي، وتمثل القدرة الإبداعية في القدرة على التفكير خارج الصندوق، وتقديم حلول جديدة، وغير تقليدية للمشكلات المعقدة في المشاريع، وتساعد هذه القدرة في تحسين أساليب العمل، وتقديم استراتيجيات مبتكرة تُساعد في زيادة كفاءة الأداء، وتقليل التكاليف عن طريق دمج الأفكار الإبداعية، ويمكن للمشاريع أن تكتسب ميزة تنافسية، وتواجه التحديات بطرق مبتكرة تسهم في تحقيق أهدافها بنجاح.

تلعب القدرات الإبداعية دوراً رئيسياً في تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق عندما يتم تشجيع القادة، والفرق على التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم، ويتمكن الجميع من استكشاف مجموعة واسعة من الحلول، والبدائل التي قد لا تكون واضحة عند الاعتماد على الطرق التقليدية، وهذا الانفتاح على الأفكار الجديدة يُعزز من بيئة العمل التعاونية، ويحفز الابتكار الجماعي، مما يُساهم في تحسين جودة المشاريع والنتائج النهائية، كما أن القدرة الإبداعية تسهم بشكل كبير في تطوير استراتيجيات تسويقية مبتكرة تعزز من حضور المشروع في السوق، وتجذب العملاء من خلال استخدام طرق إبداعية في التسويق، والعرض، ويمكن للمشاريع أن تميز نفسها عن المنافسين وتقدم قيمة مضافة للعملاء، مما يساهم في زيادة حصتها السوقية وتحقيق نمو مستدام، وبناءً على ما سبق تم إعداد هذه الدراسة من أجل توضيح دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع: دراسة تطبيقية على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض، سيتم تناول هذا البحث من خلال فصلين كالآتي:

الفصل الأول: القدرات الإبداعية.

الفصل الثاني: تطوير أداء المشاريع.

الفصل الثاني: القدرات الإبداعية

تمهيد:

تُعد القدرات الإبداعية من أبرز الجوانب التي تميز الأفراد وتساهم في تطور المجتمعات، حيث إن الإبداع ليس مجرد قدرة على توليد أفكار جديدة، بل هو عملية معقدة تتضمن التفكير خارج الصندوق، وتحويل الأفكار إلى حلول مبتكرة، واستخدام المهارات والمعرفة بطرق غير تقليدية، ويتطلب الإبداع مزيجًا بين الخيال والقدرة على المخاطرة والتجربة، كما أنه يعتمد بشكل كبير على بيئة محفزة تشجع على التفكير الحر وتقبل الفشل كجزء من رحلة النجاح، وتشمل القدرات الإبداعية مجموعة من المهارات التي يمكن تنميتها وتطويرها من خلال التدريب والممارسة، ومن بين هذه المهارات التفكير النقدي، القدرة على التعلم من التجارب السابقة، والقدرة على دمج مختلف المجالات المعرفية للوصول إلى حلول جديدة، فالإبداع ليس مقتصرًا فقط على مجالات معينة، بل يمكن أن يظهر في أي مجال من مجالات الحياة، سواء في العلوم، الفنون، أو حتى في الأنشطة اليومية.

1. مفهوم الإبداع.

- يُعد مفهوم الإبداع من المفاهيم التي حصلت على اهتمام بالبحث والدراسة، حيث تم تناوله من عدة زوايا متنوعة من وجهة نظر الدارسين المختلفين، ومن بني تلك التعاريف: أنه تقديم الأفكار المبتكرة واعتمادها على هيئة سلع وخدمة مفيدة، أو الاعتماد عليها كطريقة في العمليات، حيث إن الهيئات المتميزة بإمكانيتها في توجيه ابتكارها نحو مخرج ناجح هي الشركات المبدعة، كما يعرف على أنه عملية تقديم سلوك أو فكرة جديدة، ويُعد جديدًا لأنه يختلف عن باقي الأشكال الموجودة، فالإبداع هو طريق جديد للتفكير والتعلم، كما أنها تهدف لتغيير العمليات للمنظمة ومخرجاتها (رمزي، وجودي، 2020، ص 573).
- ويُعرف الإبداع على أنه الخروج عن المألوف في البحث عن حل للمشكلات، كما أنه يتمثل في الوصول لحلول غير تقليدية للمشكلات، مع مراعاة الالتزام بالضوابط والتعاليم، وعرفت أيضًا على أنها القدرة على الوصول لأفكار جديدة للبحث عن حلول غير عادية (مرجان، 2011، ص 731).

- كما يعرف على أنه تصرف يهدف لتحقيق إنتاج يتميز بالتطوير والتحسين، أو هو الإنتاج غير المعتاد، والذي يتسم بوجود أفكار متميزة، وقابلة للتنفيذ والتوظيف، كما يُشير إلى الوحدة المتكاملة للعديد من العوامل الذاتية، والتي تؤدي إلى إنتاج جديد ذا قيمة للفرد والجماعة (محمد، 2019، 358).

2. مفهوم القدرات الإبداعية.

ويُشار إلى الإبداع في اللغة العربية على أنه نابع من ابتداء الشيء، وكلمة بديع تعني الجديد من الوسائل والسلوك والأفكار، وفي اللغة الإنجليزية (innovaic) تعني التجديد والقدرة على الخلق والابتكار، وفي العلوم الاجتماعية تعني الفكرة أو شيء جديد يختلف عن الأشكال الموجودة، فهو تبني سلوك، أو فكرة لصناعة المنظمة أو سوقها، أو بيئتها العامة، كما أنه مجموعة من الأفكار المفيدة، والتي تتعلق بحل المشكلات، مع إعادة ترتيب الأنواع المعروفة من المعرفة، وعلى هذا فإن القدرات الإبداعية تُشير لإمكانية القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار الإبداعية في مكانها الصحيح (الحدراوي، وآخرون، 2014، ص 8-9).

تعد القدرات الإبداعية من المفاهيم التي ظهرت مع الموارد، حيث إن لها أهمية كبيرة للموارد الداخلية التي تمتلكها الهيئة، والتي توصلها للميزة التنافسية، فهي ضرورة للظروف البيئية الحالية، فالقدرات الإبداعية هو شكل من الأشكال التي تمتلكها الهيئات، وتُساعد في تحقيق أهدافها، ويُعرف الإبداع على أنه الاستعداد العقلي الذي يستلزم توفيرها للأشخاص من أجل تحقيق أنواع من السلوك الإبداعي، كما أنها استطاعة الفرد لنقل المعرفة الموجودة بداخله، وإنتاج معرفة جديدة تظهر بصورة منتج يتميز بالجدية والتفرد، وأيضًا هي المقدرة على إيجاد أساليب جديدة في التعليم والتفكير على نحو أساسي لعمليات المنظمة ومخرجاتها (رمزي، وجودي، مرجع سابق، 574).

أو هو ابتكار أفكار وأساليب يقبلها العاملون في المؤسسة لتحفزهم على استثمار مواهبهم وطاقاتهم من أجل تحقيق أهداف المنظمة، أو هو فكرة تتسم بالتجديد والحدثة تحدث نتيجة الخبرة الإدارية لواقع المؤسسة، والتي تستند على معلومات شاملة لأجزاء التنظيم المتنوعة، وتحليلها بما يتوافق مع القدرات الإبداعية للوصول لكل ما جديد ومفيد، أو هو النظر للأشياء من وجهة نظر مختلفة عن المعتاد فهي مهارة من مهارات التفكير الإبداعي تجعل الفرد أكثر حسًا للمشكلات، وجوانب النقص (بوزغيبه، والبرعصي، 2021، ص 359).

ويُعد الإبداع من الأمور الضرورية للمؤسسات والمنظمات، والتي تواجه البيئة التنافسية المتغيرة، حيث أصبح الإبداع والحث عليه في مقدمة الأهداف المرجوة التي تسعى لها المنظمة، فالإبداع عبارة عن إنشاء أفكار جديدة وتنفيذها، والتي تؤدي لنمو وزيادة سرعة التنفيذ وتوليد الأرباح، وهذا لأن الإبداع هو أداء متفوق يؤدي إلى تحقيق أداء متفوق لإنجاز المخرجات التي تتناسب مع احتياجات العملاء (مهدي، 2012، ص 266).

فالقدرات الإبداعية هي المصدر الأساسي لعمليات الإبداع، مع إنشاء قيمة في المنظمة، فهي القدرة على تحويل المعارف والخبرات لمنتج، أو خدمة ذات قيمة للهيئة، فالقدرة الإبداعية تظهر عن طريق مقدرة الأفراد وقابليتهم للتبادل المعرفي والبيانات والمعلومات ومشاركات فيما بينهم، فهي القدرة الدائمة لتحويل الأفكار الأصيلة، والمختلفة للمنتجات، والخدمات، والأنظمة الإبداعية ذات القيمة للمنظمة، فهي أحد مهارات التفكير الإبداعي، والتي تسمح بحل المشكلات، ومعرفة جوانب النقص على المستوى المعرفي، وبالتالي لديه القدرة على معرفة المشكلات والتقدم بحلول مناسبة لها (سطيفي، ويحياوي، 2023، ص 8).

3. أهمية الإبداع.

وتتمثل أهمية الإبداع في الآتي:

- حاجة المؤسسة لزيادة القدرة التنافسية، وتقديم خدماتها بشكل مناسب للعملاء، بالإضافة لتتكيف مع المتغيرات في عملياتها الإدارية المستمرة.
- يُساهم في كشف قدرات الأفراد ودعمهم، وتوجيههم نحو التطوير.
- تحسين وتطوير وتنمية المعارف والمهارات الخاصة بالأفراد، مع التأثير على اتجاهاتهم وسلوكياتهم.
- يُساعد في تطوير خدمات التنظيم، كما يُحدد مسار التجديد في المؤسسة.
- يُساهم في تحقيق الذات والشعور بالإنجاز لجميع العاملين.
- يجعل الأفراد قادرين على التحدي والتميز مع الآخرين.

- استخدام القدرات البشرية مع التجديد والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتناسب مع التغيرات المحيطة بهم (بوزغيبية، والبرعصي، مرجع سابق، ص 359-360).

4. خصائص القدرات الإبداعية:

- المقدرة على التعرف على المشكلة، والإحاطة بها وبأبعادها المختلفة.
- الفرد المبدع يكون لديه كمية كبيرة من التصورات والأفكار عن المشكلة المطروحة خلال فترة زمنية قصيرة.
- المقدرة على استبدال مخطط التفكير والوجهة بطريقة سلسة وسريعة.
- يقوم المبدع بطرح الحلول المناسبة لمعالجة الأفكار بما يلاءم طبيعة المشكلة من أفكار حديثة غير تقليدية.
- رؤية ثاقبة وقادرة على إدراك الأشياء المتميزة والتنبؤ المستقبلي الصحيح (الحدراوي، وآخرون، 2014، ص 9).

وقد أشار مهدي (مرجع سابق، ص 266-268) في دراسته أن خصائص القدرات الإبداعية تتمثل في:

- القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- تُعد عملية القرار النهائي من البدائل المتاحة لحل المشكلات من الخطوات التي يجب أن يوليها المديرون اهتمامًا، حيث إن اتخاذ القرار الصائب هو القدرة على تحسس المشكلات، وذلك كعنصر أساسي للعمل الإبداعي.

- سعة الاتصالات.

فالاتصال وظيفة إدارية متصلة بطبيعة العمل الإداري، والتي تعني تبادل الأفكار، والآراء، والمعاني، وللاتصال العديد من المقومات منها:

- الإصغاء: أي استماع القائد لموظفيه، ومعرفة متطلباتهم.
- الشرح: أي أن القائد عليه توضيح أفكاره حتى تصبح مؤثرة في العاملين.

- السؤال والمناقشة: أي يتم تحديد الاتصال والهدف منه.

- التقييم: وهو كأسلوب رقابي ومحفز لمساعدة العاملين على تحسين أداء العمل.

- الاستجابة: ملاحظة القائد لمتطلبات الموقف.

- روح المجازفة.

تُعد روح المجازفة من أهم عناصر الإبداع، ويقصد بها أن الفرد المبدع يأخذ زمام الأمور لتبني الأفكار الجديدة، كما أنه على أتم استعداد لمواجهة المواقف الصعبة التي يواجهها، مع العمل على تحدي نقاط الضعف، والخطط، والاستراتيجيات.

- القدرة على التغيير.

فالتغيير هو المجهود طويل المدى من أجل تحسين قدرة المنظمة على حل المشكلة، وتحديد عملياتها عن طريق إحداث تطوير شامل في المناخ السائد بالمنظمة.

- تشجيع الإبداع.

فالمناخ التنظيمي هو عنصر أساسي لتأسيس الإبداع ونظامه، حيث تكون له تأثيرات إيجابية في زيادة الإبداع داخل المنظمة، أما الفرصة الإبداعية فهي تهيئة البيئة الإبداعية والمعرفية، وتنمية الإبداع لجميع العاملين في جميع المستويات الإدارية، ومن الممارسات التي تُساعد على تنمية الإبداع:

- تحفيز العاملين على طرح الأفكار والعمل على الاهتمام بالآخرين، والاعتراف بإنجازاتهم.

- وجود قنوات اتصال فعالة تُتيح لتبادل المعلومات بين الأفراد والتعبير عن الأفكار والآراء.

- الاهتمام بالأفكار العامة للتنظيم وعدم إعطاء الأمور الإجرائية تركيز أكثر من المستحق.

- تحفيز التنافس بين العاملين من أجل دفعهم للتواصل مع الأفكار الإبداعية الجديدة.

- الاهتمام بالتوظيف واعتباره أرم ضروري وطبيعي.

- تقديم الدعم المادي والمعنوي للمبدعين ومشاريعهم الإبداعية.

5. تصنيف الإبداع.

ويُصنف الإبداع إلى:

- إبداع العملية.

وهي ما تقوم به المؤسسة من تحويل المدخلات لمخرجات مرجوة، وتتكون من عناصر عدة من الطرق، والأساليب، والأفعال، والعمليات التشغيلية من أجل الوصول لإشباع رغبات العملاء، كما أنها تشجع بصورة أساسية عن طريق الضغط على تسويق وتغيير المنتج، فالعملية هي مهمة، أو أكثر مسئولة عن تحويل المدخلات لمخرجات (السلع والخدمات) من خلال مجموعة من العاملين، والإجراءات، والأدوات، فالهدف من العملية هو ما صممت العملية لتنفيذه.

- إبداع المنتج أو الخدمة.

وهو المشجع بنسبة كبيرة على طلب خصائص المنتج، أو الخدمة الجديدة، وهي الممثلة للمخرجات، فهي إما تكون بشكل منتج جديد، أو مواصفات جديدة، أو برامج جديدة، ويهتم هذا النوع بالاهتمام بالمستفيد من الخدمة أو المنتج، والمنتجات الجديدة هي خدمات أو سلع متنوعة جوهرياً عن التي تم تسويقها، سواء أكانت على مستوى العمليات، أو الخدمات، حيث إنها لا توجد بنفس المستوى، بل تتفاوت من مستوى لآخر، وذلك لأنها تعتمد على عوامل شخصية وتنظيمية، وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن القدرات الإبداعية تتواجد بدرجات مختلفة عند الأفراد على اختلاف النشأة، والثقافة، والتعليم، حيث إن الغريزة لتحقيق الذات، فهذه القدرات يمكن اكتسابها عن طريق التعلم الرسمي، أو التدريب المنظم (الحدراوي، مرجع سابق، ص10).

6. القدرات الإبداعية (بحر، والعجلة، 2011، ص 1407: 1410).

وتتمثل في:

- الأصالة.

وهي القدرة على التفكير بأفكار جديدة نادرة، ومفيدة بدون تكرار، وهي إنتاج غير مألوف وبعيد المدى، فالأصالة هي القدرة إنتاج استجابات أصيلة وقليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة، والتي ينتمي لها الفرد بمعنى أنه كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها، فالأصالة تحتوي على ثلاث جوانب أساسية، هي:

* الاستجابة غير الشائعة (القدرة على إنتاج أفكار نادرة).

* الاستجابة البعيد (القدرة على ذكر تداعيات بعيدة غير مباشرة).

* الاستجابة الماهرة (القدرة على إنتاج استجابات يحكم عليها بالمهارة).

- الطلاقة.

هي قدرة الفرد على إنتاج العديد من الأفكار التي تتفوق على المستوى العام، وذلك في غضون فترة زمنية معينة، فالطلاقة هي القدرة الإبداعية، وللطلاقة خمسة أنواع هي:

* طلاقة اللفظ: وهي سرعة التفكير لشخص في إعطاء الألفاظ وتوليدها في نسق معين.

* طلاقة التداعي: وهو إنتاج أكبر عدد من الألفاظ ذات المعنى المشترك.

* طلاقة الأفكار: وهي استدعاء عديد كبير من الأفكار بزمان محدد.

* طلاقة الأشكال: وهي تقديم الإضافات لشكل معين لتكوين رسوم حقيقية.

- المرونة.

وهي اتباع الطرق المختلفة، مع التفكير بطرق متنوعة، أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي، مع النظر للمشكلة من وجهات مختلفة، بالإضافة لعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها، وهي نوعان:

* **المرونة التلقائية:** وتشمل قدرة الفرد على إظهار معلومات مختلفة لا تنتمي لأصل واحد، وتُشير للمرونة التي تحدث دون حاجة ضرورية يتطلّبها الموقف، والذي يميزها عن الطلاقة هو أن المرونة تبدل اتجاه الأفكار.

* **المرونة التكيفية:** هي القدرة على تغيير الوجهة الذهنية، وذلك حين يكون مهمم بحل مشكلات معينة، وينظر إليها على أنها الطرف الموجب للتكيف العقلي، فالشخص المرن لا يميل للتعصب، وسميت بذلك لأنها تحتاج لتعديل في السلوك ليتناسب مع الحل السليم.

- الحساسية للمشكلات.

وهي الوعي بوجود مشكلة أو خلل في البيئة، والذي يعني أن بعض الأفراد أسرع من الغير في ملاحظة المشكلة، مع التحقق من وجودها في الموقف، فاكتشاف المشكلة يُشكل الخطوة الأولى للبحث عن حل المشكلة، وبالتأكيد فإن من يزداد حساسيتهم تجاه قصور ما في موقف معين، فإن فرصتهم للبحث فيها تزداد، وبناءً عليه فإن الاحتمال سيزداد نحو الإبداع.

- الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه.

والتي يُقصد بها تركيز الفرد لمدة من الزمن في مشكلة محددة بدون مشتتات، والتي تعني عدم التنازل عن الأهداف، والإصرار على السير في تحقيقه، فالمبدع من أجل تحقيق أهدافه يعدل عن أفكاره إن لم تكن على حق، وذلك من أجل تحسينها، ولكنه لا يتنازل عن أهدافه، بالإضافة إلى احتفاظه بالمرونة التي تُتيح له اكتشاف الطرق الصحيحة.

- قبول المخاطرة.

وهي مدى شجاعة الفرد في تقديم تخمينات، أو نقد، أو العمل تحت ظروف غامضة، كما أنها تعني تبني رؤى وأفكار جديدة، مع البحث عن حلول للمشكلات، ولديه المقدرة على تحمل المخاطر، والاستعداد لمواجهة المسؤولية المترتبة عليه.

- التحليل والربط.

فالتحليل هو القدرة على تحليل المركب إلى عناصر وأجزاء أولية، وفصل العناصر عن بعضها البعض، وتفسير أي مشكلة معقدة مؤلفة من أجزاء، وفك الالتباس، وهو ما ينبغي فعله من أجل حل المشكلة، أما الربط فهو القدرة على تكوين عناصر الخبرة، وتكوينها في ترابط جديد، كما أنه القدرة على إدراك العلاقات بين الأثر والسبب، وتفسيرها واستنتاج وتوليف العلاقات الجديدة.

7. فوائد القدرات الإبداعية:

وتتمثل فوائد القدرات الإبداعية في:

- تطوير المؤسسة وتحسينها، وذلك عن طريق المرونة ومناسبة حاجات العملاء.
- تحسين المخرجات عن طريق تحقيق الكفاءة والفاعلية في الأداء، والأهداف، واستعمال الموارد بشكل عملي.
- تحسين صورة المؤسسة ومكانتها الإبداعية.
- الإبداع يجعل المؤسسة ناجحة بشكل كبير.
- تعزيز وتنشيط أداء المؤسسة بشكل عام.
- يُساهم في جعل العاملين أكثر فهمًا، وإدراكًا، وتحقيقًا للذات، ولأهداف المؤسسة الإبداعية.
- مساعدة العاملين على تحسين جودة الإنتاج وزيادته.
- تخليص العامل من الأفكار السلبية والسيئة الناتجة عن الجمود.
- يُساهم الإبداع في تحقيق الذات والشعور بالإنجاز لجميع العاملين بالمؤسسة.

- يُساعد الإبداع على زيادة ثقة العاملين بأنفسهم، والتغلب على المعوقات الشخصية التي تمنع من التعبير عن
الإمكانات الإبداعية.

- يوضح للأفراد العاملين مسارات التطوير والتجديد في المؤسسة، كما يدفعهم للدخول في منافسات التحدي والتميز
مع الآخرين.

- يُساهم الإبداع في تحديد أهداف المؤسسة، والتصور المستقبلي، وبناءً عليه ظهورها بصورة إبداعية متجددة (العنزي،
2016، 624).

8. الوسائل التدريبية المستخدمة في تنمية القدرات الإبداعية.

ومن أهم تلك الوسائل:

- العصف الذهني.

وهو المرادف لاستمطار الأفكار، واكتشف هذا الأسلوب أليكس أوزبورن عام 1938م، وهو حلقة نقاش من خلالها يحاول
مجموعة من الأفراد حل مشكلة معينة عن طريق تجميع كل الأفكار التلقائية من الأفراد.

- تحليل العوامل المؤثرة.

تم تأسيس هذا الأسلوب من كرت ليفن، وسمي بذلك لأن يُساعد في تحديد العوامل التي تُعيق حل المشكلة، وذلك لتمكين من
تحفيز التفكير الإبداعي للشخص عن طريق تحديد الأهداف، وتحليل جوانب الضعف من أجل تفاديها.

- أسلوب دلفي.

هو عبارة عن أسئلة تُرسل لعدد من الخبراء ليس من الضروري انتمائهم لمكان جغرافي واحد، وبعد الإجابة يتم ترتيبها، وتصنيفها
حسب القوائم المشتركة يساهم، وتعاد مرة أخرى للمشاركين في التدريب، وتستخدم هذه الإجابات من أجل التوصل لحلول

بديلة وممكنة، وذلك مع ربطها بالعديد من المعارف التي ترتبط بالخبراء، وتعليم الأفراد المتدربين في التعمق لإيجاد الحلول للمشاكل المطروحة (يحيى، 2017، ص5-6).

9. مكونات القدرة الإبداعية لمنظمة العمل.

وتتكون مكونات القدرة الإبداعية من:

• القدرة الاستيعابية.

وتظهر في استيعاب قيمة المعلومات، واستخدامه، بالإضافة للقدرة على التعلم من خلال إدراك المعلومات الجديدة، واستعمالها، فهي لا تتوقف على تفاعل المؤسسة بطريقة مباشرة مع البيئة الخارجية، بل تتعلق بنقل المعرفة عبر وحداتها، فالقدرة الاستيعابية هي عملية خلق القيمة عن طريق الاستثمار في البيانات لفهم القدرة الاستيعابية للمؤسسة، ويتم الاهتمام بنية الاتصال مع بيئتها الخارجية، وأقسامها، وذلك بجانب خصائص الخبرات، وتوزيعها بالداخل، وتتمثل مصادرها في:

- المؤسسات التي تعتمد بنفسها على التحسين والتطوير، ولديها المقدرة على استعمال المعلومات الخارجية المتاحة، وصاحبة العلاقة بمنتجات معينة.

- التدريب التقني من خلال الاستثمار في المؤسسات ذات القدرة الاستيعابية عند إرسالها لأفراد التدريب.

- الشراكة مع المنظمات الأخرى.

وبشكل عام فإن القدرة على الاستيعاب تشكل القدرة على اكتساب المعارف الجديدة من المعارف الخارجية، والتي تشمل عملية التراكم المعرفي في المؤسسة.

• القدرة على التكيف.

وتعتمد على تغيير الموقف، مع التفكير في أساليب متنوعة، وحل المشكلة بوجهات نظر مختلفة بدون الوقوف على أفكار معينة، ويحصل التكيف عن طريق تبني فكرة جديدة ينبغي أن تكون المؤسسة قادرة على التكيف مع المستجدات في البيئة الداخلية

والخارجية، بالتكيف مع تقديم الأفكار الجديدة بالاعتماد على التغيرات في استراتيجية المؤسسة، وثقافتها المستخدمة فيها، وهيكلها التنظيمي، ونظم العمل فيها وإجراءاته.

• القدرة على التفكير.

وهي القدرة على صنع حلول جديدة، فالأفكار الجديدة هي التي لم تطرح من قبل، أو تم طرحها ولكن بصورة قليلة أو نادرة، ومن يطرح هذه الأفكار هو الشخص المبدع، كما أنه يتشكل في عملية استيعاب الثغرات، وإظهار العلاقة بين النتائج، وحتى تستطيع المنظمة العمل بكفاءة يجب عليها الاعتماد على التفكير التباعدي، والتقاربي، حيث إن التباعدي يؤدي للوصول لحلول متنوعة وغير تقليدية، بينما التفكير التقاربي يهتم بتطوير البدائل والحلول من أجل الحصول على حجم ذا فعالية، فتوليد العديد من الأفكار لا يساعد على حل المشكلة، وأيضاً تحليل وتقييم عدد قليل من الآراء لا يسمح للوصول لأفضل حل، ولهذا يجب أن يحدث التكامل بين التفكير التباعدي والتقاربي، وهو ما يُحقق الحل الإبداعي للمشكلات (مسعودة، 2021، ص 137-138).

10. دور المنظمة في تنمية القدرات الإبداعية.

ومن دور المنظمة في تنمية القدرة الإبداعية:

- إتاحة حرية التفكير للموارد البشرية في المؤسسة، وعدم إخضاعهم للروتين الفكري، مع ضرورة احترام جميع المواقف، والأفكار، ومنحهم الحق في انتقاد أفكار الآخرين بالإيجاب، وإن كانوا من المستويات العليا في المؤسسة.
- انتشار مبدأ التفكير الإبداعي، والحصول على كل ما هو جديد ومتنوع، وهو مسئولية الموارد البشرية في المؤسسة.
- دفع الكوادر البشرية ذات الكفاءة والإبداع إلى التفاعل، وتبادل المعلومات، والأفكار، كما يجب على المنظمة استقدام موارد بشرية جديدة من المؤسسات الأخرى.

- تحديد أوقات لدراسة الأساليب الجديدة في العمل، وذلك من أجل الحصول على أفكار إبداعية، كما يمكن التعرف على إجراءات تطبيقها المؤسسات من أجل تحسين قدراتها الإبداعية، والتي تتمثل في العمل الجماعي (رمزي، وجودة، مرجع سابق، ص 575-576).

11. متطلبات تنمية القدرات الإبداعية لمنظمة الأعمال.

ومن أهم تلك الممارسات:

- دعم إدارة المنظمة.

ويتم عن طريق نظام يعتمد على تقدير المجهودات الإبداعية، ووضع العمل المبدع في الأولويات.

- التسيير والتنظيم الجيد.

تُساهم البيئة المناسبة في تشجيع المبدعين، ومن العوامل التي تعمل على ذلك مرونة التنظيم، والقدرة على التكيف، كما يؤدي لتنوع المهام وإثرائها، فالأعمال الفعالة تشجع على التحدي، ويدفع بالفرد للتفكير المبدع.

- تفعيل نظام المعلومات.

ضرورة فعالية مرونة نظام المعلومات بالمصادر المختلفة، والتي تشجع الإبداع وتجعل المؤسسة حاضرة في جميع المستويات مع مراكز البحث العلمي، والبيئة التكنولوجية.

- دعم جهود البحث والتطوير.

وقد تم الاهتمام بهذا العنصر مؤخرًا، حيث إن المؤسسات تعتمد على إمكانيات وقدرات مختلفة، وتضعها في الهيكل التنظيمي.

- توفير الموارد البشرية وحسن استغلالها.

فمن العناصر التي تُساهم في تنمية القدرات الإبداعية للمؤسسات توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة، وذلك بالإضافة إلى توظيفها وتنمية مهاراتها.

وبشكل عام فإن متطلبات تنمية القدرات الإبداعية للمؤسسة تظهر من خلال ممارسة سلوكيات تنظيمية وممارسات إدارية،
منها:

- تبني التغير بالمؤسسة.
- استخدام أساليب جديدة في العمل.
- رفض الروتين الرتيب في العمل، وعدم الانقياد وراء الأفكار التقليدية.
- المقدرة على المرونة في موقع العمل.
- البحث عن حل للمشكلة وتحمل المخاطر.
- كثرة الاتصال مع الجهات الخارجية، والداخلية (مسعود، 2021، ص 138-139).
- 12. العوامل التي تُساهم في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين في المنظمات.

ومن هذه العوامل:

- تحفيز العاملين وتشجيعهم على إبداء آراءهم وأفكارهم.
- ضرورة الاعتراف بإنجازات العاملين ومساهماتهم في تطوير المؤسسة.
- الاهتمام بالأهداف العامة للتنظيم، والتكيف مع التغير.
- تشجيع التنافس بين العاملين بالمؤسسة.
- التوصل لأفكار وإبداعات جديدة.
- تقديم الدعم المعنوي، والمادي للعاملين المبدعين.

- دراسة الأفكار الجديدة دراسة جادة.
- إتاحة المناخ المناسب لبيئة الإبداع.
- القضاء على الروتين والرتابة في اتخاذ القرارات.
- الانفتاح على الخبرات المتنوعة والمختلفة.
- تقليل الرقابة الخارجية.
- التدريب على الإبداع والتحسين والتطوير والاستراتيجيات المتنوعة لتبني البدائل (بوزغيبية، والبرعصي، مرجع سابق، 360-361).

وختامًا فإن القدرات الإبداعية هي جوهر التقدم والتطور في شتى المجالات، خاصة المؤسسية، فهي تلك الشرارة التي تدفع الإنسان لتجاوز المألوف وابتكار حلول جديدة لمشكلات قد تبدو مستعصية، فهذه القدرات والتشجيع عليها في الأفراد يعزز من قدرتهم على التفكير النقدي وحل المشكلات بطرق غير تقليدية.

الفصل الثالث: تطوير أداء المشاريع وعلاقته بالقدرات الإبداعية

المقصود بإدارة الأداء

إدارة الأداء هي العملية التي يقوم من خلالها قائد المنظمة أو المدير أو المشرف بمراقبة وتقييم عمل الموظفين المسؤولين عن الإشراف عليهم. يعمل كبدل لنظام تقييم الموظفين القياسي من خلال السماح للمديرين بتقييم أداء موظفيهم بطريقة أكثر شمولاً. غالباً ما تكون استراتيجية إدارة الأداء الناجحة مستمرة، مما يعني أن المديرين لديهم العديد من الفرص لتصحيح أعضاء الفريق ومكافأهم.

تتيح إدارة الأداء أيضاً لأعضاء الفريق العديد من الفرص لتحسين عملهم. يمكن أن تساعد إدارة الأداء الفعالة في تمكين الفرق للعمل من أجل تحقيق أهداف وغايات الشركة على المدى الطويل والقصير. تستخدم برامج إدارة الأداء النموذجية أدوات لقياس الأهداف والغايات والمعالج وضمان استمرار الموظفين في العمل بشكل منتج.

أهمية إدارة الأداء

1- يساعد في تحديد الهدف

ويمكن لإدارة التآكل أن تسهل على المديرين والقادة وضع مجموعة من الأهداف الواقعية لقياس تقدم الموظفين. تسمح استراتيجية إدارة الأداء الجيدة أيضاً للموظفين بوضع أهداف عملية لأنفسهم. ضع في اعتبارك إعداد وصف وظيفي محدث لأعضاء فريقك ومناقشة كيف ترغب في تقدمهم، ويمكنك بعد ذلك العمل مع فريقك لتحديد أهداف إدارة الأداء التي تتماشى مع أدوارهم الحالية وأهدافهم المهنية، وتتضمن هذه الأهداف المعايير التالية:

أ- محدد: من المهم أن تكون أهداف فريقك محددة قدر الإمكان، على سبيل المثال، قد يهدف أحد أعضاء الفريق إلى تأمين دور مساعد أقدم داخل الشركة، بينما قد يفضل آخر الترقية كقائد مشروع.

ب- قابل للقياس: يحتاج كل هدف إلى حدود يمكن لأعضاء فريقك تحديدها، على سبيل المثال، يعد إكمال جلسة تدريبية وإتقان مهارة في تاريخ محدد أهدافاً يسهل قياسها لأنها توفر لك جدولاً زمنياً.

ج- قابل للتحقيق: من الضروري أيضاً أن تكون أهداف فريقك واقعية. على سبيل المثال، قد يكون تحقيق ترقية خلال العام المقبل أكثر قابلية للتحقيق من الانتقال من منصب مبتدئ إلى منصب رئيس تنفيذي في غضون بضعة أشهر فقط.

د- ذات صلة: من المهم أن يكون كل هدف وثيق الصلة بما يريد أعضاء فريقك حقاً تحقيقه. على سبيل المثال، كل مهارة يهدف أعضاء فريقك إلى إتقانها من الأفضل أن تتعلق بالهدف النهائي الذي يريدون تحقيقه.

هـ- يعتمد على الوقت: يمكن أن تساعد تواريخ الإنجاز أعضاء فريقك على تحقيق أهدافهم في الوقت المحدد. على سبيل المثال، قد يقرر الموظف الحصول على شهادة إدارية خلال الأشهر الستة المقبلة لدعم هدفه الأوسع المتمثل في التقدم إلى منصب جديد.

2- يسمح لك بإشراك فريقك بشكل أفضل

يمكن أن يساعد نظام إدارة الأداء الناجح في زيادة مشاركة الفريق وتشجيع الحوار المفتوح بين المديرين وأولئك الذين يشرفون عليهم. يمكنك زيادة مشاركة الفريق من خلال إنشاء اجتماعات الفريق الأسبوعية أو تسجيل الوصول الشهري مع الموظفين الأفراد. قبل أن تلتقي بفريقك، قم بتطوير عملية لقياس مستويات مشاركتهم وتحفيزهم. النظر في مطالبهم بإكمال الاستطلاعات على أساس منتظم وإتاحة الفرصة لهم لكتابة المراجعات بعد الانتهاء من المشروع. يمكنك أيضاً كتابة قائمة من الأسئلة لطرحها على نفسك أثناء اجتماعاتك.

3- يمكن أن يحسن الإنتاجية

إلى جانب مساعدتك على تحسين مشاركة الفريق، يمكن أن يساعدك تبني برنامج إدارة الأداء في تشجيع الموظفين وإلهامهم لأداء أفضل أعمالهم، مما يسمح لك بتحسين الإنتاجية. يمكن أن يساعد تحسين الإنتاجية في تقليل التوتر في مكان العمل والسماح للموظفين بالاحتفاظ بتركيزهم بسهولة أكبر وتحقيق المزيد في وقت أقل. عند تقديم المشورة لأعضاء الفريق حول أهداف SMART، ناقش كيف يمكنهم تتبع إنتاجهم وقياس تقدمهم. بالإضافة إلى تيسير الاجتماعات المرحلية المنتظمة، جمع البيانات لرصد وتحليل إنتاجية الفريق. يتيح لك ذلك تقديم ملاحظات وإرشادات أكثر موضوعية لفريقك.

4- يساعد في ترسيخ الشفافية

من خلال مشاركة الأهداف التنظيمية ومساعدة الفرق على تطوير أهدافها الذكية، يمكن أن تساعدك إدارة الأداء على زيادة الشفافية في مكان العمل. لإنشاء نظام لإدارة الأداء يدعم الشفافية، حدد المهام التي يمكن للموظفين إكمالها وأظهر كيف يمكنهم الاستعداد لتحقيق نتيجة إيجابية. وهذا يساعد على تزويدهم بالهيكل اللازم للنجاح.

يمكن أن يساعدهم إبلاغ الموظفين بالدوافع الكامنة وراء عملية إدارة الأداء على تحسين استخدامهم. يمكنك أيضًا شرح كيفية مساهمة أهداف الفريق والإنجازات الفردية في أهداف تنظيمية أوسع. عندما يعرف الموظفون المكافآت أو التطورات المحتملة المتاحة لهم، يمكنهم العمل على تحسين أدائهم.

5- يمكن أن يساعد الموظفين في إجراء تحسينات

تسمح إدارة الأداء المستمرة للموظفين بفهم أفضل لكيفية أدائهم في جميع الأوقات. ونتيجة لذلك، قد تكون لديهم فكرة أفضل عن كيفية إدارة أنفسهم وتحديد الأهداف والتخطيط للمستقبل. تسمح إدارة الأداء للمديرين بمراقبة موظفيهم ومعرفة من قد يحتاج إلى تدريب أو توجيه إضافي. يمكن للمديرين الذين يتبنون برنامج إدارة الأداء أيضًا وضع خطط تحسين أكثر استنارة لموظفيهم. يمكن أن يوفر لهم أيضًا نظرة ثاقبة حول كيفية تقدم فريقهم، مما يسمح لهم بتخصيص الموارد وفقًا لذلك.

6- يساعد في التعرف على أصحاب الأداء العالي

يسمح نظام إدارة الأداء الجيد للمديرين بتحديد الموظفين الذين يؤدون وظائفهم بشكل جيد وتقديم التقدير والمكافآت لهم. يمكن أن يساعد هذا في تحفيزهم على الاستمرار في تحسين أدائهم مع إلهام الموظفين الآخرين أيضًا، يمكنك التعرف على أعضاء الفريق أثناء تسجيل الوصول الأسبوعي أو في نهاية المشروع أو بعد إنجاز مهمة أو تحقيق هدف (Biretn، 2023).

نظرًا لأن إدارة الأداء يمكن أن تقدم نظرة ثاقبة على خطط عمل أعضاء الفريق وأهداف SMART، يمكنك التخطيط للمكافآت وتقديم الحوافز خلال الأوقات التي تعتقد فيها أنها من المحتمل أن تكون الأكثر فعالية. يمكنك أيضًا تقديم حوافز مالية للموظفين، مثل فرصة كسب مكافأة. قد يساعد تقديم الجوائز العامة والمزايا الإضافية أعضاء الفريق أيضًا على الشعور بالتقدير، وتعزيز الأداء الجيد وتحسين الاحتفاظ بالموظفين.

7- يمكن أن يساعدك في تطوير القيادة

يمكن أن تكون إدارة الأداء طريقة مفيدة للسماح للموظفين بزيادة تطوير مهاراتهم القيادية. يمكنك استخدام نظام إدارة الأداء لتشجيعهم على أن يصبحوا أكثر عرضة للمساءلة مع تعزيز المساءلة بين أعضاء الفريق. يمكنك أيضًا تحديد صفات القيادة المحتملة أثناء الاجتماعات مع أعضاء فريقك ومساعدتهم على تطوير هذه الصفات من خلال الاستفادة من برامج التدريب أو ورش العمل لتطوير مكان العمل. من خلال تقديم الدعم والتعليقات طوال عملية إدارة الأداء، يمكنك تمكين أعضاء الفريق من الأداء في أفضل حالاتهم وتقديم قيمة ثابتة للشركة.

عناصر أداء المشاريع

1- التخطيط وتحديد الأهداف

العنصر الأول في إدارة الأداء هو التخطيط، مما يساعد على تحديد أهداف قابلة للتحقيق تتماشى مع بيان مهمة الشركة ورؤيتها. بعد تحديد وتحديد الأهداف، قم بتعريفهم بالموظفين حتى يعرفوا واجباتهم ويمكنهم العمل من أجل تحقيق أهدافهم. يتضمن ذلك توجيه الموظفين حول ما يجب عليهم فعله وكيف يمكنهم الأداء أعلى من التوقعات المحددة لهم. عندما يكون لدى الموظفين توجيهات يتبعونها، يمكنهم بسهولة تحقيق أهداف مكان العمل. قد يحدث التخطيط في بداية المشروع أو مهنة الموظف في الشركة. وقد يقوم المدبرون، استنادًا إلى تخطيطهم، بتوسيع نطاق مسؤوليات الموظفين.

2- الرصد

يساعد هذا العنصر المدير على الإشراف على تقدم الموظف مع تحقيق الأهداف المحددة له. من خلال مراقبة تقدم الموظفين باستمرار، يمكن للمديرين حل تحدياتهم. وباستخدام البيانات التي تجمعها نظم إدارة الأداء، يمكن للمديرين تسجيل التقدم المحرز عن طريق مؤشرات الأداء الرئيسية. على سبيل المثال، إذا كان مدير الموارد البشرية يقوم بتقييم أداء مدير المبيعات، فإن مؤشر الأداء الكوري الذي قد يقيسه هو الإيرادات أو المبيعات التي يحققها كل عضو في الفريق. قد يستخدم مدير الموارد البشرية مؤشرات أداء رئيسية مختلفة اعتمادًا على الدور الوظيفي الذي يقيمه. على سبيل المثال، قد لا يكون من الممكن استخدام مقاييس المبيعات مع الموظفين في إدارات المالية أو المحاسبة أو تكنولوجيا المعلومات.

3- تطوير

يركز هذا العنصر على الاحتياجات التنموية للموظفين. تطوير وسائل تعزيز قدرة الموظفين من خلال توفير التدريب، وإدخال مهارات جديدة، وأداء مسؤولية أعلى مستوى وتحسين أساليب العمل. عندما يوفر المديرون للموظفين فرصًا للتدريب والتطوير، فإنه يشجعهم على الأداء ويعزز المهارات والكفاءات المتعلقة بالوظيفة ويساعد على ضمان قبولهم وتنفيذ التغييرات في مكان العمل. قد يساعد إجراء إدارة الأداء في زيادة أدائهم في مكان العمل.

4- المراجعة

العنصر التالي في إدارة الأداء هو تقديم ملاحظات للموظفين حول أدائهم. يمكن للمديرين إنشاء مراجعة أداء لكل موظف باستخدام الرؤى التي يوفرها النظام والمعرفة المكتسبة في مرحلة الرصد. يوفر هذا الاستعراض للموظفين معلومات عن المجالات التي أدوا فيها أداءً جيدًا وتلك التي تتطلب تحسينًا. ويجوز للمديرين أثناء الاستعراض مناقشة فرص زيادة المرتبات أو ترقيتها.

عند إجراء مراجعة الأداء، يحاول المديرون فهم التحديات التي تؤثر على جودة العمل. يمكن لتشجيع الموظفين على مشاركة المعلومات حل التحديات المحتملة في مكان العمل وخلق ثقافة التواصل المفتوح. يمكن أن تساعد مشاركة ملاحظات الأداء مع الموظفين أيضًا في إنشاء خطة أداء فعالة. تسهل التعليقات المستمرة تتبع الموظفين ومعرفة ما إذا كانوا يحتاجون إلى أي تدريب لتحسين أدائهم.

5- التصنيف

بصرف النظر عن مراجعة أداء الموظفين، يقارن المديرون الأداء بمرور الوقت وقد يقارنونه بالموظفين الآخرين. يساعد هذا المديرين على تحديد أفضل الشركات أداءً في الشركة. عادة، قد يقوم المدير بتقييم الموظف بناءً على العمل المنجز خلال العام أو للمشروع. بناءً على التصنيف الذي يتلقاه الموظف، يقرر المديرون تقييمهم. في كثير من الأحيان، قد يقدم المدير تقييمات بين تحديد الهدف وإنجاز الهدف لتشجيع الموظفين (indeed، 2024).

بناءً على الأداء وسياسة الشركة، قد يحصل الموظفون على زيادة في الأجور أو مزايا إضافية. حتى عند العمل في فريق، يحصل الموظفون على تصنيف فردي. لا يقدم المديرون تصنيف مجموعة أو فريق.

6- مكافأة

لتشجيع الموظفين وتحفيزهم، يكافئ المدير الموظف الذي يلي التوقعات المحددة لهم. المكافأة هي عنصر من عناصر إدارة الأداء يتضمن الاعتراف بالموظفين لأدائهم المتميز والاعتراف بمساهماتهم في تحقيق هدف تنظيمي، الاعتراف المنتظم بجهود الموظفين يؤكد كفاءتهم في الوظيفة. يمكن أن تشمل بعض المكافآت التي قد يقدمها المدير منح الموظفين وقتًا إضافيًا للعطلة، والثناء على الموظف لأدائهم خلال حدث سنوي داخلي، وإبراز الموظفين في مدونة الشركة أو النشرة الإخبارية وإعطاء شهادة تميز أو تقدير.

في كثير من الأحيان، يستجيب الموظفون للمكافآت بإنتاجية وكفاءة ورضا وظيفي أعلى. كما أنه يساعد في وضع معايير مكان العمل للمشاريع المستقبلية.

مميزات إدارة الأداء

توفر زيادة إدارة الأداء الفعالة العديد من المزايا، ليس فقط لأصحاب العمل، ولكن أيضًا للموظفين.

1- تحسين أداء الموظفين

تعزز إدارة الأداء أداء الموظفين الفرديين من خلال توفير توقعات واضحة وتعليقات بناءة وفرص للتنمية. ضع في اعتبارك موظفة، سارة، تعمل في قسم التسويق. من خلال عمليات تسجيل الأداء المنتظمة، يحدد مديرها مهاراتها التحليلية القوية. تتضمن عملية إدارة الأداء تحديد أهداف لزيادة تطوير هذه المهارات، وتوفير التدريب ذي الصلة، ومواءمة المشاريع التي تستفيد من القدرات التحليلية لسارة. نتيجة لذلك، لا تتفوق سارة في دورها الحالي فحسب، بل تصبح أيضًا شخصًا مفضلًا للرؤى القائمة على البيانات داخل فريق التسويق.

2- زيادة مشاركة الموظفين

يعزز نظام إدارة الأداء حسن التنفيذ التواصل المفتوح والاعتراف وفرص النمو، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من مشاركة الموظفين. جون، ممثل المبيعات، يتجاوز أهدافه باستمرار. من خلال مراجعات الأداء، يعترف مديره بأداء جون الاستثنائي، معترفاً بتفانيه ونهجه المبتكر. تساهم التعليقات الإيجابية والاعتراف خلال هذه المراجعات في شعور جون بالتقدير والمشاركة. تُترجم هذه المشاركة إلى تعاون متزايد مع أعضاء الفريق، حيث يشارك الاستراتيجيات الناجحة ويوجه أعضاء الفريق الجدد، مما يساهم في بيئة عمل أكثر حيوية واتصالاً.

3- تحسين الاحتفاظ بالمواهب

من خلال التعرف على أصحاب الأداء الأعلى ومكافأهم، تساهم إدارة الأداء في الاحتفاظ بالمواهب القيمة. على سبيل المثال، داخل قسم التسويق، قد يتلقى الأفراد ذوو الأداء العالي تقييمات أداء منتظمة تسلط الضوء على مساهماتهم في الحملات الناجحة. بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما تتضمن أنظمة إدارة الأداء فرصاً للموظفين لمناقشة تطلعاتهم المهنية وتلقي التوجيه بشأن التقدم داخل المنظمة. من خلال إظهار الالتزام بنمو الموظفين وتقديم منصة للتقدير، تساعد إدارة الأداء المؤسسات على الاحتفاظ بأصولها الأكثر قيمة - الموظفون الموهوبون والمتحمسون.

4- تطوير الأفراد والأفرقة

تعطي المنظمات الناجحة الأولوية لتنمية الأفراد والأفرقة على حد سواء لتعزيز ثقافة التعلم والتعاون المستمرين. وتيسر إدارة الأداء هذه العملية من خلال تحديد الفجوات في المهارات، وتوفير التدريب الموجه، وتشجيع العمل الجماعي. النظر في فريق إدارة المشروع المسؤول عن الإشراف على المبادرات المعقدة. من خلال إدارة الأداء، يشارك أعضاء الفريق في جلسات تعليقات منتظمة لتقييم أدائهم، وتحديد مجالات التحسين، وتحديد الأهداف الإنمائية. بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما تتضمن أنظمة إدارة الأداء ميزات تسهل تعاون الفريق، مثل أدوات تحديد الأهداف المشتركة ولوحات متابعة الأداء. من خلال تعزيز النمو الفردي والعمل الجماعي المتماسك، تدفع إدارة الأداء إلى تحسين الأداء ونجاح المشروع.

5- الموازنة بين الأهداف والأهداف التنظيمية

إن الموازنة بين الأهداف الفردية والأهداف التنظيمية أمر بالغ الأهمية لدفع عجلة النجاح الجماعي داخل المنظمة. وتكفل إدارة الأداء هذا الاتساق بتحديد توقعات واضحة وتعزيز الفهم المشترك للأولويات الاستراتيجية. على سبيل المثال، داخل قسم المبيعات، قد يحدد كل مندوب مبيعات أهدافاً ربع سنوية تساهم بشكل مباشر في أهداف إيرادات الشركة. ومن خلال إدارة الأداء، يقدم مديرو المبيعات التوجيه والدعم لضمان توافق الأهداف الفردية مع الأهداف التنظيمية الأوسع نطاقاً. ومن خلال تشجيع اتباع نهج موحد في تحديد الأهداف وقياس الأداء، تيسر إدارة الأداء التآزر بين الإدارات وتدفع بالتقدم نحو تحقيق الأهداف العامة للأعمال.

6- زيادة معنويات الموظفين

تلعب معنويات الموظفين دوراً مهماً في تشكيل ثقافة مكان العمل والإنتاجية. تساهم إدارة الأداء في زيادة الروح المعنوية من خلال الاعتراف بمساهمات الموظفين ومكافأتها. على سبيل المثال، داخل وكالة إبداعية، قد يتلقى أعضاء الفريق تقييمات أداء منتظمة تسلط الضوء على أفكارهم المبتكرة ومشاريعهم الناجحة. بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما تتضمن أنظمة إدارة الأداء ميزات للتعرف من نظير إلى نظير، مما يسمح للموظفين بالاحتفال بإنجازات بعضهم البعض. من خلال تعزيز ثقافة التقدير والتقدير، تعزز إدارة الأداء الروح المعنوية وتخلق بيئة عمل إيجابية حيث يشعر الموظفون بالتقدير والتحفيز للتفوق (surabhi، 2024).

7- تقييم عادل ومتسق

يضمن النظام المنظم تقييم جميع الموظفين باستخدام نفس المعايير، وتعزيز الشفافية والثقة في مصنع التصنيع، ويضمن التقييم العادل والمتسق تقييم جميع الموظفين، من عمال خطوط الإنتاج إلى المشرفين، بناءً على معايير واضحة وموضوعية. على سبيل المثال، يتم تقييم أداء عامل الإنتاج على أساس كمية الإنتاج ونوعيته، والالتزام بإرشادات السلامة. في الوقت نفسه، يتم تقييم المشرف على مهارات القيادة والتعاون الجماعي. يعزز هذا النهج الموحد الشعور بالإنصاف، والاعتراف بمساهمات كل موظف بموضوعية، وتعزيز ثقافة العمل الإيجابية داخل مرفق التصنيع.

العوامل المؤثرة في أداء المشاريع

تحصر العوامل المؤثرة في أداء المشاريع في نوعين، الأول وهما: العوامل داخلية والعوامل الخارجية:

أولاً: العوامل الداخلية

- **العنصر البشري:** فتطوير المنظمات ونجاحها أدى إلى فشل المنظمة مربوط بصورة مباشرة من نجاح أو فشل الأفراد.
- **الإدارة:** يرتبط أداء الموظفين بأداء الإدارة بصورة مباشرة، فتقع مسؤولية ضعف الأداء على الإدارة أكثر من كونها تقع على الموظفين.
- **التنظيم:** يتضمن التنظيم تحديد المهام للموظفين وتقسيم العمل عليهم وذلك وفقاً لكل من مهاراتهم وخبراتهم لذلك يكون للتنظيم تأثير إما بالسلب أو بالإيجاب على الأداء.
- **بيئة العمل:** لبيئة العمل تأثير قوي على الأداء في المؤسسة، فيجب أن تتسم بيئة العمل بالإيجابية، وبعبارة كل البعد عن الضغوطات النفسية للموظفين، وذلك تجنباً للمشاكل مما يترتب عليه زيادة كفاءة الأداء.
- **طبيعة العمل:** تؤثر بيئة العمل على أداء الموظفين إما بالسلب أو بالإيجاب، وكذلك المعرفة التي يكتسبها.
- **العوامل الفنية:** تزداد كفاءة الأداء وذلك عن طريق توفير المعدات والتكنولوجيا والآلات الحديثة التي تسهل من العمل مما يجعل الموظف يشعر بالثقة العالية بنفسه.

ثانياً: العوامل الخارجية

- **البيئة الاجتماعية والثقافية:** تتكون البيئة الاجتماعية من العادات والتقاليد الموروثة، والعرف الذي يسير على المجتمع، والشرائع السماوية، ومستويات التعليم، والثقافة.
- **البيئة السياسية والقانونية:** تتضمن البيئة السياسية والقانونية على النظام السياسي بالبلاد. ويشتمل ذلك على الاستقرار السياسي والأمني.

- البيئة الاقتصادية: تشمل البيئة الاقتصادية على الأطر المتعلقة بالاقتصاد وأنواعه، وذلك سواء كان اقتصاد حر أو اقتصاد موجه، والاستقرار الاقتصادي، والأنظمة البنكية (نذير، 2023، ص181).

تقييم أداء المشاريع

كانت نظريات تقييم المشاريع تقوم على العديد من الأساليب مرتكزة على الإنجازات العلمية والصلاحية والدقة، فكانت المؤسسات تعتقد أن عملية التقييم لا فائدة لها، ويترتب عليها التوصل إلى النتائج غير المفيدة، وكانت تعتبر التقييم ما هو إلا إثباتات تبين مدى نجاح المشروعات أو فشلها، والغرض من تقييم الأداء هو تقييم أداء مدير المشروع وفريق المشروع خلال المشروع، إنها عملية منظمة ومتعمقة لجمع المعلومات حول الأشخاص المعنيين، وتقييم المساهمات في المشروع، وتقديم تعليقات لأصحاب المصلحة حول الأداء، وتقييم أداء فريق المشروع مماثل لتقييم الأداء التقليدي للموظفين.

- وضع نموذج للتقييم: يجب أن يكون النموذج عادلاً وموضوعياً (موحداً) ويشمل التوجيه الخاص (المعرفة والمهارات والقدرات) ونوعية العمل وعادات العمل وسلوكيات العمل وكمية العمل.

- تحديد مقاييس الأداء: مقاييس الأداء الموحدة التي تسمح لأخصائي الموارد البشرية بتقييم الأداء بموضوعية. في بعض الأحيان يسمح الوصف الوظيفي كأداة قياس.

- تحديد المبادئ التوجيهية للتعليقات: هذه فرصة لإجراء مناقشة حول نقاط القوة والضعف لدى عضو المشروع، كما أن تقديم الدعم للتحسين أمر مهم، هذا هو الوقت المناسب للاعتراف بالفخر بالنجاح والمساهمة التي قدمها عضو الفريق، إنه أمر بالغ الأهمية لتقدير عضو الفريق وثقته في الماضي قدماً في وظيفتهم التقليدية أو مشروع جديد، لقد حان الوقت أيضاً لعضو الفريق لتقديم ملاحظات حول أدائهم، يريد أخصائي الموارد البشرية التأكد من أنها تشجع الحوار المفتوح، وهناك تبادل للمعلومات، وفرصة لفهم منظور بعضنا البعض للعمل المنجز بشكل أفضل.

- إنشاء مكافأة وخطوات تأديبية: غالباً عند إغلاق المشاريع، توجد مكافآت لأعضاء الفريق، فهذا هو الوقت المناسب لشرح المكافأة وكيف ومتى سيتم منحها، بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون المتخصصون في الموارد البشرية مستعدين للتعامل مع أعضاء الفريق الذين كان أداؤهم سيئاً، ستم مناقشة إجراءات الانضباط قبل بدء المشروع - إنذار

شفهي، وإنهاء تحذير كتابي، إن لم يكن هناك تحسن. في نهاية المشروع، إذا كانت هناك أي إجراءات تأديبية، فستتم مناقشتها مع عضو الفريق، والعواقب التي تم تنفيذها، وأي إجراء تم اتخاذه، كما سيتم استعراض خطط تحسين الأداء (open library، 2022).

- وضع جدول زمني: من أفضل الممارسات وضع جدول زمني للأداء في بداية المشروع، ستضع الموارد البشرية استمارة التقييم وقياس الأداء والمبادئ التوجيهية للتعليقات قبل بدء الفريق للمشروع، وسيتم شرح تقييم الأداء للفريق للسماح له بنقطة مرجعية في البداية لرصد أدائه، ويقترح بشدة أن يجري الجدول الزمني لتقييمات أداء الموارد البشرية بانتظام «التحقق» طوال فترة المشروع. وقد يتوقف ذلك على مدة المشروع، وقد يكون للمشاريع القصيرة تقييم ما بعد الأداء فقط.

أبعاد أداء المشاريع

جدولة المشروع: تعد جدولة المشروع بمثابة العملية التي يتم من خلالها تحويل خطة المشروع لبرنامج زمني، وذلك منذ بدء العمل في المشروع، وصولاً لالانتهاء من أعمال المشروع، ويتم إعداد جدول زمني بشكل مبدئي وسيط بعد القيام بتخطيط وتحديد نطاق المشروع، حيث يظهر فيه كافة أنشطة المؤسسة الرئيسة، وتقدير تاريخ بداية ونهاية كل الأنشطة بهدف المساعدة.

الوقت: كل مشروع له موعد نهائي مستهدف، وعادة ما يستمد مديرو المشاريع الجدول الزمني للمشروع استناداً إلى المدة التي تقدر لكل مهمة من مهام المشروع، وهادة ما يعرضون هذه المعالم مع النواتج المستهدفة التي سيتم إصدارها.

النطاق: ويحدد نطاق المشروع ما ينبغي إنجازه بالضبط، وهذا يحدد المتطلبات التي يتعين الوفاء بها من أجل إنجاز المشروع (zone، 2024).

الميزانية: يمكن للمنظمة أن تنفق الكثير فقط على أي مشروع معين. إن فهم تخصيص التكاليف المستهدفة وحدودها مهم لنجاح أي مشروع. هناك الكثير من العناصر التي يمكن أن تؤثر على التكاليف:

- مرتبات الموظفين.

- تنفيذ التكنولوجيات الجديدة.

- زيادة تكاليف موردي المنبع.

- التغييرات في النطاق التي تضيف إلى نواتج المشروع.

- موازنة مثلث إدارة المشروع.

العلاقة بين القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع:

تؤثر القدرات الإبداعية بشكل كبير على تحسين وتطوير الأداء المؤسسي، خاصة إذا كان يتعلق الأمر بتطوير أداء المشاريع، وهو الأمر الذي يتمثل فيك

1. الابتكار وحل المشكلات.

فالقدرات الإبداعية تُسهم بشكل كبير في تقديم حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجه المشاريع المؤسسية، فعندما يمتلك الفريق الإبداعي القدرة على التفكير خارج الصندوق، يتمكن من إيجاد حلول غير تقليدية للتحديات، مما يعزز فعالية الأداء، ويزيد من قدرة المشروع على التكيف مع التغييرات.

2. تحسين العمليات والإجراءات.

الإبداع لا يقتصر فقط على تقديم أفكار جديدة، بل يشمل أيضاً تحسين العمليات الحالية من خلال التفكير الإبداعي، فيمكن تبسيط الإجراءات وتقليل التكاليف، وزيادة الكفاءة، وتطوير أساليب جديدة للعمل، أو أدوات مبتكرة يمكن أن يساهم في تحسين جودة الأداء وزيادة الإنتاجية.

3. زيادة القدرة التنافسية.

المؤسسات التي تستثمر في تطوير القدرات الإبداعية بين فرقها تتمتع بميزة تنافسية، فالإبداع يمكن أن يساعد في تقديم منتجات، وخدمات متميزة وفريدة، مما يميزها عن المنافسين ويساعد في جذب العملاء والاحتفاظ بهم، وهذا التفوق التنافسي يمكن أن يسهم بشكل كبير في نجاح المشاريع وزيادة العائدات.

4. تعزيز التعاون والتواصل.

القدرات الإبداعية تعزز بيئة عمل تعاونية وملمهة، فعندما يشجع القادة والفرق على تبادل الأفكار والخروج بمقترحات جديدة، فإن ذلك يساهم في تحسين التواصل والتعاون داخل الفريق، فبيئة العمل الإبداعية تشجع على المشاركة الفعالة، وتساعد في بناء علاقات قوية بين الأعضاء، مما يؤثر إيجابياً على أداء المشروع.

5. التكيف مع التغيرات والتحديات.

في عالم الأعمال المتغير بسرعة، القدرة على التكيف مع التغيرات والتحديات هي مفتاح النجاح، إذ إن الإبداع يمكن أن يساعد الفرق على التعرف بسرعة على الاتجاهات الجديدة، وتعديل استراتيجياتها وفقاً لذلك، فالقدرة على التنبؤ بالتحديات المستقبلية والتعامل معها بطرق مبتكرة يضمن استمرارية المشروع وتقدمه بشكل مستدام.

6. تحفيز المشاركة والمبادرة.

القدرات الإبداعية تعزز من روح المبادرة والتفاعل لدى الأفراد، عندما يشعر الأفراد بأنهم قادرون على تقديم أفكار جديدة والتعبير عن إبداعاتهم، فإنهم يصبحون أكثر حماساً واهتماماً بنجاح المشروع، وهذه الروح تعزز من الأداء العام، وتحفز الجميع على العمل بجدية لتحقيق أهداف المشروع.

7. تحقيق التفوق في الأداء.

بفضل القدرات الإبداعية يمكن للمشاريع تحقيق نتائج تتجاوز التوقعات، فالأفكار الإبداعية تؤدي إلى حلول جديدة وفعالة تعزز من جودة المنتج، أو الخدمة، وتساهم في تحقيق أهداف المشروع بشكل أسرع وأكثر فعالية، وهذا التفوق في الأداء يعكس مدى قوة وقدرة الفريق على تحقيق النتائج المرجوة.

وختاماً فإن القدرات الإبداعية لها أهمية كبيرة في رؤية الأفراد، حيث إنها تجعل من الفرد قادر على رؤية أكثر من حل فعال لتطوير وتحسين المؤسسة، خاصة إن كانت المؤسسة تعتمد على المشاريع التي تهدف لتحسينها، وتطويرها، لها فإن القدرات الإبداعية لها دور كبير وفعال في تطوير الأداء الخاص بالمشاريع المؤسسية.

الجزء الثالث: الدراسة العملية

وإجراءاتها المنهجية

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الخامس: تحليل المعلومات وتفسيرها

الفصل السادس: تحليل النتائج والتوصيات

الفصل الرابع

تصميم البحث واجراءاته المنهجية

مقدمة

تناولت الدراسة في الاجزاء السابقة الإطار النظري للدراسة، وفي هذا الجزء نتناول وصفا لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها كما يتضمن هذا الجزء وصفا للإجراءات التي قمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها في تحليل الدراسة.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب لمعرفة الواقع لجوانب الدراسة، وذلك لملائمته لموضوع وأهداف الدراسة، حيث يعمل هذا المنهج على تفسير وشرح كافة الظواهر المرتبطة بالدراسة مع بيان الملاحظة الدقيقة لنتائج الدراسات السابقة؛ وذلك من الوصول الى نتائج أعلى دقة، مع بيان القدرات الفعلية للأدوات البحثية من أجل الوصول الى نتائج أكثر واقعية معتمدة على التحليل المنطقي في هذه الدراسة؛ وذلك من أجل الوصول الى نتيجة فعلية حيث هدفت الدراسة الى معرفة دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع في شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض .

وبعد الانتهاء من جمع الردود الخاصة بكل مفردة من مفردات هذه العينة تم جمع بيانات هذه الردود وتم ترميزها وتحويلها لأرقام حتى يسهل التعامل معها واجراء الاختبارات عليها وذلك للتأكد من صحة البيانات المجمعة احصائيا ، ولتحقيق ذلك استخدمت دليل الترميز لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الخام الواردة في استمارة الاستبيان إلى بيانات مختصرة لتناسب عملية تفرغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما بعد، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستمارة إلى رموز رقمية في دليل الترميز، وفقا لقواعد ومستويات وحدات القياس التي طورت لقياس خصائص المتغيرات الداخلة في الدراسة.

وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكرث الخماسي كما يلي:

التصنيف	أو افق بشدة	أو افق	محايد	أرفض	أرفض بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من 196 مفردة لدراسة دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع في شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

حدود الدراسة

تمثلت مجالات الدراسة فيما يلي: -

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية في تسليط الضوء على دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع في شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.
- **الحدود المكانية:** اقتصر تطبيق هذه الدراسة على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.
- **الحدود البشرية:** طبقت هذه الدراسة على عينة تقدر حجمها (196) مفردة من شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.
- **الحدود الزمنية:** طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2024م.

محاور الدراسة الميدانية:

تمثلت متغيرات الدراسة فيما يلي: -

المتغير المستقل: القدرات الإبداعية

- الطلاقة
- المرونة
- الاصاله

المتغير التابع: تطوير أداء المشاريع

أسلوب الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت الدراسة إلى تحقيقها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاعتماد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع والاهتمام بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لم يكتفي الباحث بجمع المعلومات من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة بل تعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات أبني عليها الفروض الخاصة بالبحث بحيث تزيد رصد المعرفة الموضوعية، وقد تم الاعتماد على الدراسة الميدانية كما يتضح على النحو التالي:

الدراسة الميدانية

تم الاعتماد هنا على أسلوب قوائم الاستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بالإضافة إلى مراجعة البيانات الثانوية وإجراء المقابلات الشخصية كما يتضح على النحو التالي:

أ- قوائم الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسية للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث.

ب- الدراسة الوصفية المسحية:

قد تم تفرغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصنيفها وتبويبها لتسهيل عملية التحليل، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

❖ التكرارات والنسب المئوية

يتم دراسة البيانات الشخصية (الديموغرافية) وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والرسوم البيانية وذلك كما يلي:

1. متغير النوع الاجتماعي:

جدول (1) يوضح توزيع العينة طبقاً للنوع الاجتماعي.

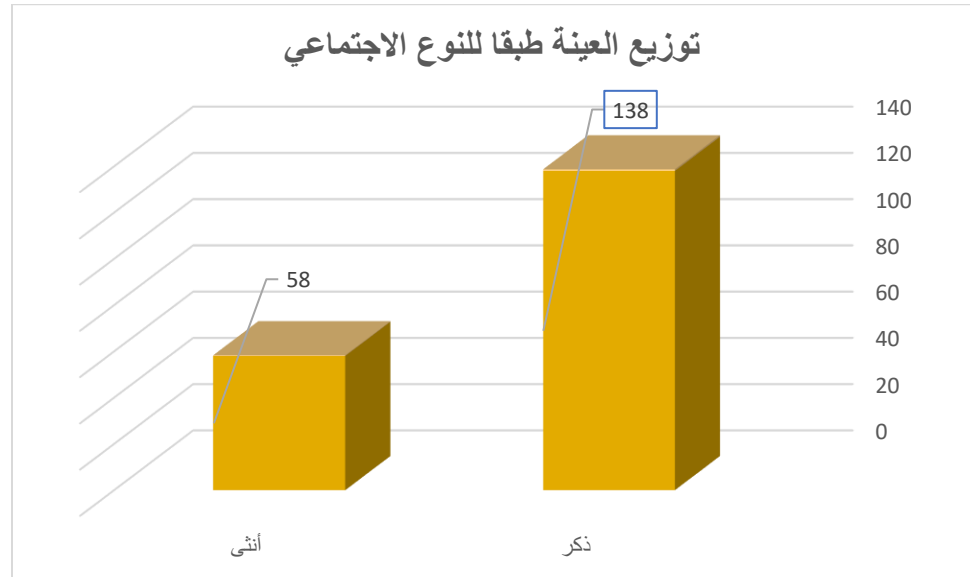
النوع الاجتماعي		
النسبة	التكرار	
70.4%	138	ذكر
29.6%	58	أنثى
100%	196	الإجمالي

المصدر (نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

الجدول التالي يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع الاجتماعي لمجموعة معينة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض. والذي جاءت نتائجه كالتالي:

وفقاً للجدول تظهر النتائج الإحصائية بخصوص النوع الاجتماعي لتوزيع العينة المدروسة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض، يلاحظ أن عدد الذكور في العينة بلغ 138 فرداً، وهذا يمثل 70.4% من إجمالي عدد الأفراد المشمولين في الدراسة، والإناث يبلغ عددهن 58 مفردة، ما يمثل نسبة 29.6% من إجمالي عدد الأفراد في العينة. بالتالي، ومن خلال ذلك يبدو أن الذكور يمثلون النسبة الأكبر في عينة الدراسة.

شكل (1) يوضح توزيع العينة طبقا لنوع الاجتماعي



2. متغير العمر:

جدول (2) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير العمر

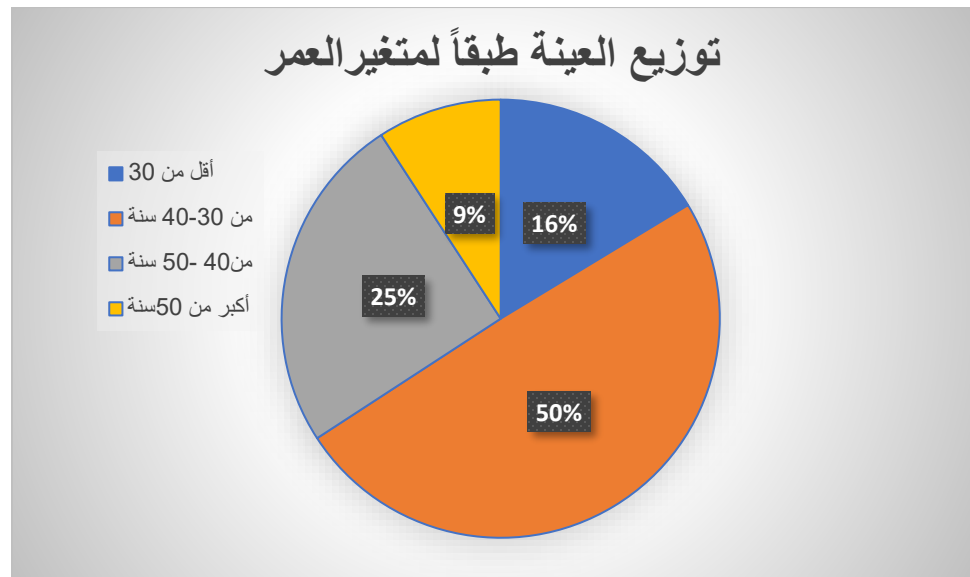
العمر		
النسبة	التكرار	
%16.3	32	أقل من 30
%49.5	97	من 30-40 سنة
%25.0	49	من 40-50 سنة
%9.2	18	أكبر من 50 سنة
%100.0	196	الإجمالي

المصدر (نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

الجدول التالي يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير العمر لمجموعة معينة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض. والذي جاءت نتائجه كالتالي:

النتائج الإحصائية بخصوص العمر تعكس توزيع الأعمار للموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض التي شملتهم الدراسة. يوضح جدول (2) أن فئة "أكبر من 50 سنة" بنسبة (9.2%) تشكل هذه الفئة النسبة الأصغر من المشاركة في عينة الدراسة حيث اشتملت على 18 فرد، وفئة "من 30-40 سنة" بنسبة (49.5%) تشكل هذه الفئة النسبة الأكبر من عينة الدراسة المختارة الأكثر مشاركة حيث اشتملت على 97 فرد، كما جاء عدد الأفراد التي تتراوح أعمارهم "من 40-50 سنة" هو 49 شخص أي بنسبة 25% من إجمالي العينة ككل، وجاء عدد الأشخاص التي تتراوح أعمارهم أقل من 30 عام هو 32 شخص أي بنسبة 16.3% من إجمالي العينة ككل.

شكل (2) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير الفئة العمرية.



3. المؤهل العلمي:

جدول (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي		
النسبة	التكرار	
12.2%	24	دكتوراه
51.0%	100	ماجستير
36.7%	72	بكالوريوس
100.0%	196	الإجمالي

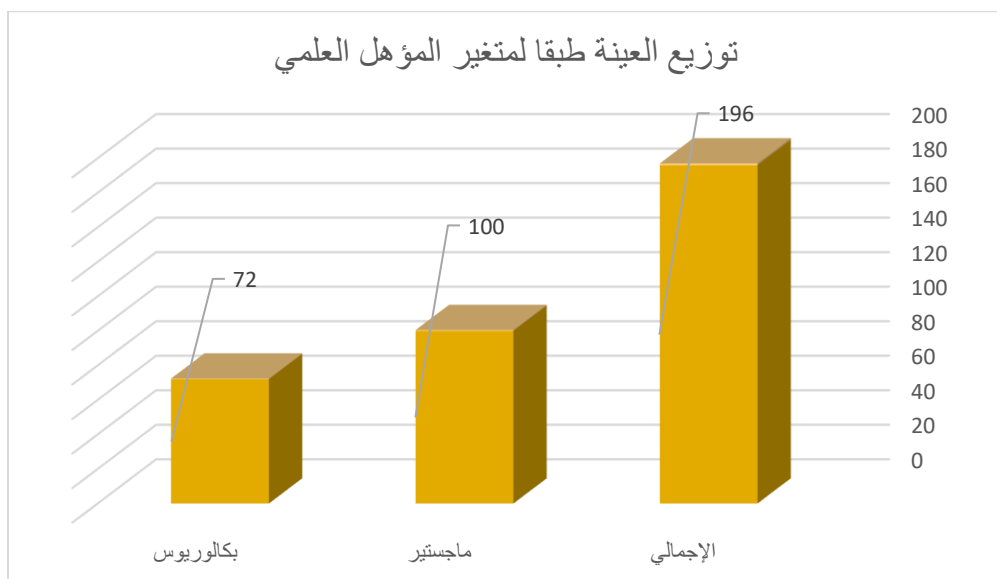
المصدر (نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

الجدول التالي يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي لمجموعة معينة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية

المحدودة بالرياض. والذي جاءت نتائجه كالتالي:

وجد أن عدد الأشخاص الحاصلين على مؤهل علي دكتوراه هو 24 شخص ، وذلك بنسبة 12.2% من إجمالي العينة ، ويلاحظ ان هذه النسبة هي الأقل مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض وذلك تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ، ووجد أن عدد الحاصلين على مؤهل علي ماجستير هو 100 شخص وذلك بنسبة 51% من إجمالي العينة ويلاحظ أن هذه النسبة هي الأكثر مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض ، ووجد أن عدد الأشخاص الحاصلين على مؤهل علي بكالوريوس هو 72 شخص ، وذلك بنسبة 36.7% من إجمالي العينة.

شكل (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي.



4. المسمى الوظيفي:

جدول (4) يوضح توزيع العينة طبقاً للمسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي		
النسبة	التكرار	
16.3%	32	مدير عام
39.8%	78	مسؤول اداري
28.1%	55	محاسب
15.8%	31	أخرى
100.0%	196	الإجمالي

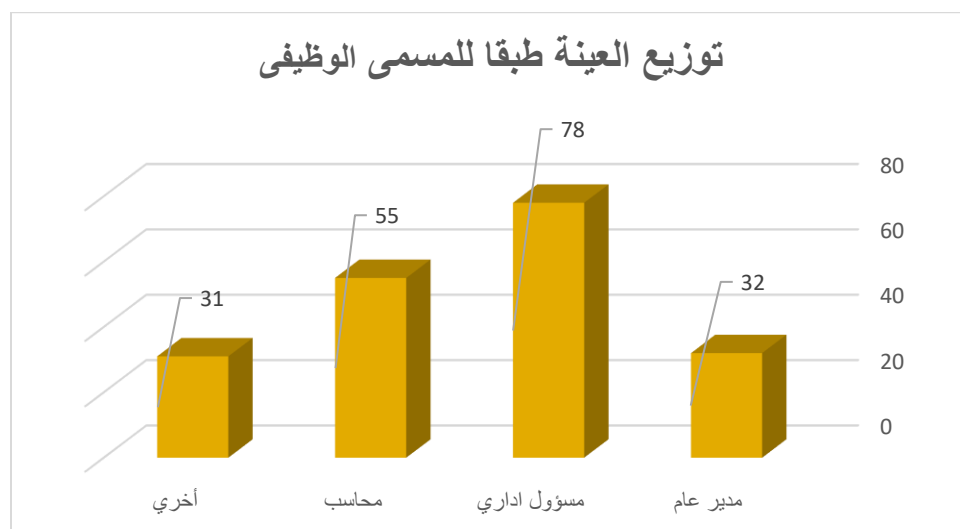
المصدر: (نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي لمجموعة معينة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية

المحدودة بالرياض. والذي جاءت نتائجه كالتالي:

وجد أن عدد المدراء 32 مدير، وذلك بنسبة 16.3% من إجمالي العينة، ووجد أن عدد المسؤولين الإداريين هو 78 شخص بنسبة 39.8% ويلاحظ أن هذه النسبة هي الأكثر مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض وذلك تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، ووجد أن عدد المحاسبين 55 محاسب وذلك بنسبة 28.1%، كما بلغ نسبة الوظائف الأخرى 15.8% من إجمالي العينة ويلاحظ أن هذه النسبة هي الأقل مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

شكل (4) يوضح توزيع العينة طبقاً للمسمى الوظيفي.



5. إجمالي سنوات الخبرة:-

جدول (5) يوضح توزيع بيانات العينة الخاصة بمتغير إجمالي سنوات الخبرة

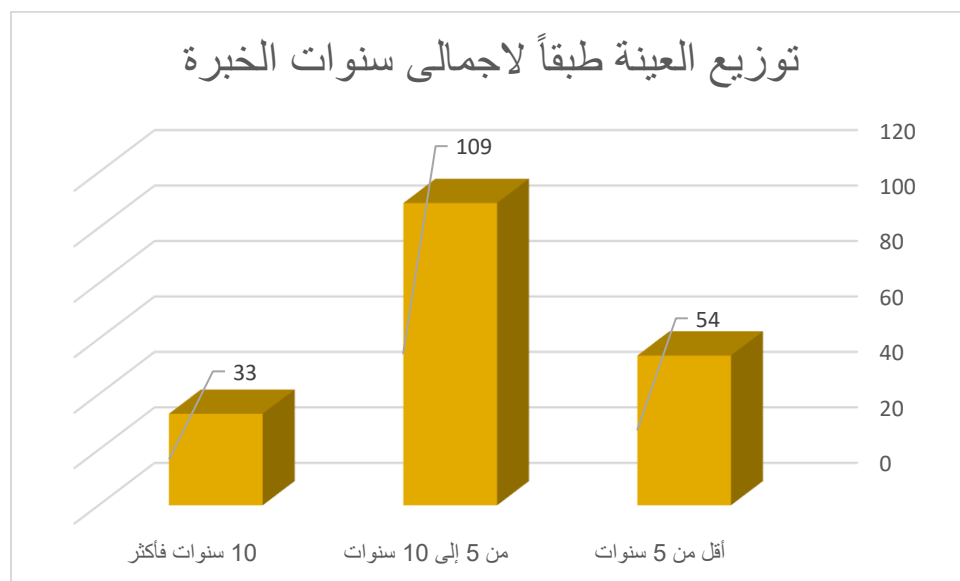
إجمالي سنوات الخبرة		
النسبة	التكرار	
27.6%	54	أقل من 5 سنوات
55.6%	109	من 5 إلى 10 سنوات
16.8%	33	10 سنوات فأكثر
100.0%	196	الإجمالي

المصدر: (نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة لمجموعة معينة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض، والذي جاءت نتائجه كالتالي:

وجد أن عدد الأشخاص الذين لديهم أقل من 5 سنوات خبرة هو 54 شخص، وذلك بنسبة 27.6% من إجمالي العينة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين لديهم سنوات خبرة من 5 إلى 10 سنوات خبرة هو 109 شخص ويلاحظ أن هذه الفئة هي الأكثر مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض. وذلك تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين لديهم خبرة من 10 فأكثر سنة خبرة هو 33 بنسبة 16.8% من إجمالي العينة 109 شخص ويلاحظ أن هذه الفئة هي الأقل مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

شكل (5) يوضح توزيع العينة طبقاً لإجمالي سنوات الخبرة



تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة:

1. مصادر ثانوية:

وذلك من خلال مسح الإنتاج العلمي حول موضوع الدراسة ومتغيراتها وذلك بالاعتماد على الكتب، والأبحاث المنشورة والدوريات، وأطروحات الدكتوراه، ومواقع الإنترنت الرسمية، فيما يتعلق بمتغيرات نموذج الدراسة وبناء الجانب النظري منها.

2. مصادر أولية:

وهي تلك البيانات التي قام الباحث بجمعها من خلال أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة التي تم إعدادها لغرض الحصول على آراء أفراد عينة الدراسة (الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض) حول أبعاد الدراسة.

أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في تطوير استبانة لجمع البيانات الأولية، حيث تتكون الاستبانة من جزأين رئيسيين وهي:

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتضمن خمس متغيرات: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، إجمالي عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

الجزء الثاني: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

- أ- المتغير المستقل: يتكون من (15) فقرة لقياس المتغير المستقل القدرات الإبداعية موزع على ثلاث أبعاد (الطلاقة، المرونة، الاصالة)، كل بعد من الأبعاد يشمل 5 فقرات.
- ب- المتغير التابع: يتكون من (10) فقرات لقياس المتغير التابع تطوير أداء المشاريع.

تصحيح الأداة:

لقياس تقديرات أفراد العينة على فقرات الاستبانة تم استخدام مقياس ليكرث الخماسي:

(ارفض بشدة)، (ارفض)، (محايد)، (وافق)، (وافق بشدة)

وعليه تم إعطاء أوزان لإجابات عينة الدراسة لقياس درجة التقدير وذلك على النحو التالي:

(أوافق بشدة "5"، أوافق "4"، محايد "3"، أرفض "2"، أرفض بشدة "1")

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل مجال من مجالاتها، فقد تم احتساب المعادلة التالية:

$$0.8 = \frac{1-5}{5} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (للأوزان)}}{\text{عدد الفئات المفترضة}} = \text{طول الفئة}$$

واستناداً على ذلك تم اعتماد المعيار التالي:

العبارة "ارفض بشدة" في الفترة [1.79-1]، وعبارة "ارفض" في الفترة [2.59-1.8]، وعبارة "محايد" في الفترة [3.39-2.6]، وعبارة "موافق" في الفترة [4.19-3.4]، والعبارة "موافق بشدة" في الفترة [5-4.2] والجدول التالي يوضح المعيار الإحصائي للمتوسطات الحسابية للفقرات.

الجدول (6): المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من 1.00 – أقل من 1.79	أرفض بشدة
من 1.8 – أقل من 2.59	أرفض
من 2.6 – 3.39	محايد
من 3.4 – 4.19	أو افق
من 4.2 – 5	أو افق بشدة

صدق وثبات الأداة:

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة لقياس متغيرات الدراسة تم القيام بعدة إجراءات وهي:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة

الخصائص السيكومترية لمحاورة استبانة الدراسة:

الثبات والصدق:

صدق الاستبانة يعنى تمثيله للمجتمع المدروس بشكل جيد حيث إن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبانة تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة. أما ثبات الاستبانة فيعنى إننا إذا أعدنا توزيع هذا الاستبانة على عينة أخرى من نفس المجتمع ونفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقاربه للنتائج التي حصلنا عليها من العينة الأولى وتكون النتائج بين العينتين متساوية باحتمال يساوى معامل الثبات.

ويتم اختبار صدق وثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث إنه كلما اقترب مقياس الفا كرونباخ من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تقدير صدق عبارات المقياس

الاتساق الداخلي

تم تقدير الاتساق الداخلي لعبارات المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية، و ثم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس.

حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية.

❖ أولا صدق الاتساق الداخلي للقدرات الإبداعية

1. صدق الاتساق الداخلي للبعد الأول (الطلاقة):

الجدول (6): يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الطلاقة

الطلاقة		
.632**	معامل ارتباط بيرسون	. أقوم بأداء عملي بأساليب متجددة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.669**	معامل ارتباط بيرسون	أستبعد طرق الحل المعتادة لحل المشكلات في العمل.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.626**	معامل ارتباط بيرسون	أشعر بالملل من روتين الإجراءات المتبعة في العمل.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.636**	معامل ارتباط بيرسون	يوجد لدي مساهمة خاصة في حل المشكلات.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.554**	معامل ارتباط بيرسون	أمتلك مهارة الحوار والمناقشة والإقناع.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الأول من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الأول من المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الأول من المحور الأول (الطلاقة) ككل يتسم بالصدق.

2. صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني (المرونة):

جدول (7): يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد المرونة

المرونة		
.779**	معامل ارتباط بيرسون	أقدم أفكار جديدة من أجل تطوير العمل بسهولة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.748**	معامل ارتباط بيرسون	أود معرفة الآراء المخالفة لرأيي من أجل الاستفادة
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.717**	معامل ارتباط بيرسون	عندما أقنعني أنني أخطأت لا أتردد في تغيير موقفي.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.661**	معامل ارتباط بيرسون	أحب أن أرى الأمور من زاوية مختلفة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.576**	معامل ارتباط بيرسون	أحرص على تغيير استراتيجيتي في العمل كل فترة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثاني من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثاني من المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الثاني من المحور الأول (المرونة) ككل يتسم بالصدق

3. الاتساق الداخلي للبعد الثالث (الاصالة):

جدول (8): يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الاصالة

الأصالة		
.779**	معامل ارتباط بيرسون	أقدم أفكار جديدة من أجل تطوير العمل بسهولة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.748**	معامل ارتباط بيرسون	أود معرفة الآراء المخالفة لرأيي من أجل الاستفادة
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.717**	معامل ارتباط بيرسون	عندما أقتنع أنني أخطأت لا أتردد في تغيير موقفي.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.661**	معامل ارتباط بيرسون	أحب أن أرى الأمور من زاوية مختلفة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.576**	معامل ارتباط بيرسون	أحرص على تغيير استراتيجيتي في العمل كل فترة.
.000	مستوى المعنوية	

196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثالث من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثالث من المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الثالث من المحور الأول (الاصالة) ككل يتسم بالصدق.

❖ ثانيًا: صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني (أداء المشاريع):

جدول (9): يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني

أداء المشاريع		
.566**	معامل ارتباط بيرسون	يقوم المسئولون على تطوير المشاريع بإدارة الموارد المناسبة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.680**	معامل ارتباط بيرسون	يلتزم الفريق بالميزانية المناسبة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.624**	معامل ارتباط بيرسون	يقوم المسئولون على تطوير المشاريع بإعداد الوقت المناسب.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.576**	معامل ارتباط بيرسون	يستعمل فريق التطوير وسائل اتصالات سريعة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	

.549**	معامل ارتباط بيرسون	يستعمل فريق التطوير وسائل الاتصال الرقمية.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.674**	معامل ارتباط بيرسون	يقوم المسؤولون على تطوير المشاريع بتوزيع الجهد بشكل متوازن.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.474**	معامل ارتباط بيرسون	يتعامل المسؤولون على تطوير المشاريع مع متخصصين أكفاء.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.550**	معامل ارتباط بيرسون	يهدف المسؤولون على تطوير المشاريع لتحقيق الجودة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.682**	معامل ارتباط بيرسون	يتعامل المسؤولون على تطوير المشاريع مع التغيرات بطريقة فعالة وضابطة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.632**	معامل ارتباط بيرسون	يُساعد الفريق على التشجيع والابتكار والإبداع.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور الثاني من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية ومتوسطة القوة مما يدل على وجود علاقة متوسطة بين عبارات البعد الثاني من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن عبارات المحور الثاني من المحور الثاني نفسه (تطوير أداء المشاريع) ككل يتسم بالصدق.

ثبات المقياس

يتم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث إنه كلما اقترب مقياس كرونباخ الفا من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تم تقدير ثبات المقياس باستخدام ألفا – كرونباخ، وذلك على النحو التالي:

(ثبات محاور عناصر الدراسة):-

جدول (10): يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

المحور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
الطلاقة	0.766	5
المرونة	0.818	5
الاصالة	0.834	5
أداء المشاريع	0.804	10
الثبات العام	0.872	25

تظهر نتائج اختبار الفا كرونباخ الخاصة بثبات محاور عناصر الدراسة أن الاستبانة التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المختلفة تبدو ذات ثبات جيد جدا حيث أن القيم المذكورة لمعامل الفا كرونباخ تشير إلى مدى اتساق الأسئلة الموجودة في كل محور على حدة وفي الاستبانة ككل، فنجد أن الثبات العام للاستبانة ككل هو 0.87، وباقي الأبعاد تتراوح ما بين (0.7-0.8) مما

يدل على أن جميع محاور الاستبيان وعباراته تتسم بدرجة عالية من الثبات ومن ثم يمكننا القول إن هذا المقياس يتسم بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن الاعتماد عليه. عمومًا، يعتبر أن معاملات الفا العالية تشير إلى زيادة في مستوى الثبات والموثوقية. بناءً على هذه النتائج، يمكن الاعتماد على الاستبانة لقياس العوامل المذكورة في الدراسة والتوصل إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS Version 26):

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة أثر كل بُعد من أبعاد (القدرات الابداعية) على (أداء المشاريع).
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لمعرفة أثر أبعاد (القدرات الابداعية) على (أداء المشاريع).

الفصل الخامس

تحليل المعلومات وتفسيرها

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة وأجراءاتها، سيتناول هذا التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة بالأساليب الاحصائية ثم عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج، ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج، وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة وفيما يلي بيان ذلك:

الفرضية الرئيسية

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القدرات الابداعية وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القدرات الابداعية وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

جدول (11) نتائج تباين اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.001 ^b	5.459	.091	3	.273	.664	.779	.780 ^a
		.017	192	3.205			
			195	3.478			

من الجدول السابق يتضح معنوية نموذج اختبار الانحدار المتعدد لدراسة أثر القدرات الابداعية على تطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين ابعاد المتغير التابع بصورة مجمعة (أداء المشاريع) وابعاد المتغير المستقل بصورة مجمعة (القدرات الإبداعية) بنسبة (70%) وهي تشير الى علاقة قوية بين أبعاد المتغير التابع والمتغير المستقل، كما يظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.779) أي ان المتغير المستقل (القدرات الإبداعية) استطاع أن يفسر بنسبة (80%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (لوعاير يتم أداء المشاريع) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل، كما يلاحظ أن معامل التحديد المصحح بلغت قيمته (0.667)،

كما يظهر من الجدول السابق بالاعتماد على قيمة F الإحصائية لأبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع والتي بلغت (5.459) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) وتبلغ 0.000 وهي أقل من (0.05) مما يدل على معنوية نموذج الانحدار الخطي المتعدد، وبالتالي نثبت صحة الفرضية القائلة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القدرات الإبداعية وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض وبالتالي والجدول التالي يوضح نتائج الانحدار:-

جدول (12): نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	23.647		.066	1.569	(Constant)
.005	-2.809	-.251	.019	.054	الطلاقة
.010	-2.616	-.269	.018	.048	المرونة
.003	3.050	.346	.022	.066	الاصالة
a. Dependent Variable: log_y					

➤ متغير (الطلاقة) يؤثر بصورة معنوية على (أداء المشاريع) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.005 وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للطلاقة على أداء المشاريع.

➤ متغير (المرونة) يؤثر بصورة إيجابية معنوية على (لوجاريتم أداء المشاريع) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.010 وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة على أداء المشاريع.

➤ متغير (الاصالة) يؤثر بصورة إيجابية ومعنوية على (لوجاريتم أداء المشاريع) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.003 وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأصالة على أداء المشاريع.

وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\ln(Y) = 1.569 + 0.054X_1 + 0.048X_2 + 0.066X_3$$

حيث:

- Y : المتغير التابع (أداء المشاريع)
- X_1 : البعد الأول في المتغير المستقل (الطلاقة).
- X_2 : البعد الثاني في المتغير المستقل (المرونة).
- X_3 : البعد الثالث في المتغير المستقل (الاصالة).
- في حالة زيادة المتغير المستقل (الطلاقة) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (أداء المشاريع) سوف تزداد بنسبة (5.4%) وحدة.
- في حالة زيادة المتغير المستقل (المرونة) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (أداء المشاريع) سوف تزداد بنسبة (4.8%) وحدة.

- في حالة زيادة المتغير المستقل (الاصالة) بمقدار وحدة واحدة فان لوغاريتم المتغير التابع (أداء المشاريع) سوف تزداد بنسبة (6.6%). وحدة.

الفروض الفرعية

❖ الفرضية الفرعية الأولى:

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الطلاقة وأداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الطلاقة وأداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

الجدول (13): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.015 ^b	5.972	.104	1	.104	.325	.530	.573 ^a
		.017	194	3.375			
			195	3.478			

من الجدول السابق يتضح معنوية نموذج اختبار الانحدار البسيط لدراسة أثر الطلاقة على تطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين أبعاد المتغير التابع بصورة مجمعة (أداء المشاريع) وأبعاد المتغير المستقل (الطلاقة) (0.573) وهي تشير الى علاقة متوسطة بين أبعاد المتغير التابع والمتغير المستقل، كما يظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.530) أي أن المتغير المستقل (الطلاقة) استطاع أن يفسر بنسبة (50%) من التغيرات الحاصلة في المتغير

التابع (أداء المشاريع) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل، كما يلاحظ أن معامل التحديد المصحح بلغت قيمته (0.325).

كما يظهر من الجدول السابق بالاعتماد على قيمة F الإحصائية لأبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع والتي بلغت (5.972) وهي أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) وتبلغ 0.015 وهي أقل من (0.05) مما يدل على معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط، وبالتالي نثبت صحة الفرضية القائلة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الطلاقة وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض وبالتالي والجدول التالي يوضح نتائج الانحدار:-

جدول (14): نتائج معادلة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	25.656		.061	1.576	(Constant)
.015	-2.444	-.173	.015	.037	الطلاقة
a. Dependent Variable: log_y					

يظهر من الجدول السابق يتبين أن الطلاقة لها أثر إيجابي ودال إحصائياً بشكل منفرد على أداء المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.037)، وبلغت قيمة (t) لها (-2.444) أقل من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.015) وهي أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\ln(Y) = 1.576 + 0.037X_1$$

حيث:

- Y : لوغاريتم المتغير التابع (أداء المشاريع)
- X_1 : البعد الأول في المتغير المستقل (الطلاقة)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (الطلاقة) يؤدي إلى زيادة المتغير التابع بنسبة (3.7%) وحدة في أداء المشاريع، وفي حالة انعدام تأثير (الطلاقة) تكون قيمة أداء المشاريع 1.576.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الطلاقة كأحد أبعاد القدرات الابداعية على أداء المشاريع بأبعاده. هذا يشير إلى أن الطلاقة تؤثر على أداء المشاريع.

❖ الفرضية الفرعية الثانية:

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المرونة وأداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المرونة وأداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

الجدول (15): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.045 ^b	4.089	.072	1	.072	.416	.321	.444 ^a
		.018	194	3.407			
			195	3.478			

من الجدول السابق يتضح عدم معنوية نموذج اختبار الانحدار البسيط لدراسة أثر المرونة على تطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين ابعاد لوغاريتم المتغير التابع بصورة مجمعة (أداء المشاريع) والمتغير المستقل (المرونة) (0.444) وهي تشير الى علاقة متوسطة بين أبعاد المتغير التابع والمتغير المستقل، كما يظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.421) أي ان المتغير المستقل (المرونة) استطاع أن يفسر بنسبة (40%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (أداء المشاريع) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل، كما يلاحظ أن معامل التحديد المصحح بلغت قيمته (0.416).

كما يظهر من الجدول السابق بالاعتماد على قيمة F الإحصائية لأبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع والتي بلغت (4.089) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) وتبلغ 0.045 وهي أقل من (0.05) مما يدل على معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط، وبالتالي نثبت صحة الفرضية القائلة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المرونة وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض وبالتالي والجدول التالي يوضح نتائج الانحدار:-

جدول (16): نتائج معادلة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized	Unstandardized		Model
		Coefficients	Coefficients		
		Beta	Std. Error	B	
.000	27.953		.055	1.538	(Constant)
.045	-2.022	-.144	.013	.026	المرونة
a. Dependent Variable: log_y					

يظهر من الجدول السابق يتبين أن المرونة ليس أثر إيجابي ودال إحصائياً بشكل منفرد على أداء المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.026)، وبلغت قيمة (t) لها (-2.022) أقل من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.045) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\ln(Y) = 1.538 + 0.026X_1$$

حيث:

- Y : لوغاريتم المتغير التابع (أداء المشاريع)
- X_1 : البعد الثاني في المتغير المستقل (المرونة)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (المرونة) (المتغير المستقل) يؤدي إلى زيادة المتغير التابع بنسبة (2.6%) وحدة في أداء المشاريع، وفي حالة انعدام تأثير (المرونة) تكون قيمة أداء المشاريع (1.538).

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد المرونة كأحد أبعاد القدرات الابداعية على أداء المشاريع بأبعاده. هذا يشير إلى أن المرونة تؤثر على أداء المشاريع.

❖ الفرضية الفرعية الثالثة:

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.001 ^b	10.968	2.722	1	2.722	.049	.054	.231 ^a
		.248	194	48.153			
			195	50.875			

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الاصاله وأداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الاصاله وأداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

الجدول (17): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالث

من الجدول السابق يتضح معنوية نموذج اختبار الانحدار البسيط لدراسة أثر الاصاله على تطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين ابعاد المتغير التابع بصورة مجمعة (أداء المشاريع) والمتغير المستقل (الاصاله) (0.231) وهي تشير الى علاقة ضعيفة بين أبعاد المتغير التابع والمتغير المستقل، كما يظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.054) أي ان المتغير المستقل (الاصاله) استطاع أن يفسر بنسبة (0.5%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (أداء المشاريع) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل، كما يلاحظ أن معامل التحديد المصحح بلغت قيمته (0.049). كما يظهر من الجدول السابق بالاعتماد على قيمة F الإحصائية لأبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع والتي بلغت (10.968) وهي أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) وتبلغ 0.001 وهي أقل من (0.05) مما يدل على معنوية نموذج

الانحدار الخطى البسيط، وبالتالي نثبت صحة الفرضية القائلة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأصالة وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض وبالتالي والجدول التالي يوضح نتائج الانحدار:-

جدول (18): نتائج معادلة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	19.462		.185	3.603	(Constant)
.001	3.312	.231	.044	.145	الأصالة
a. Dependent Variable: أداء المشاريع					

يظهر من الجدول السابق ويتبين أن المرونة لها أثر إيجابي ودال إحصائياً بشكل منفرد على أداء المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.145)، وبلغت قيمة (t) لها (3.312) اقل من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.001) أي اقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالتالي:

$$Y = 3.603 + 0.145X_1$$

حيث:

- Y : المتغير التابع (أداء المشاريع)
- X_1 : البعد الثالث المتغير المستقل (الأصالة)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (الاصالة) يؤدي إلى زيادة المتغير التابع (أداء المشاريع) بمقدار (0.145) وحدة ، وفي حالة انعدام تأثير (الاصالة) تكون قيمة أداء المشاريع (3.603).

وعليه يتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعء الاصالة كأحد أبعاد القدرات الابداعية على أداء المشاريع بأبعاده. هذا يشير إلى أن الاصالة تؤثر على أداء المشاريع.

الفصل السادس

تحليل النتائج والتوصيات

تمهيد

تضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ومناقشة هذه النتائج، وبناء على هذه النتائج

تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات، وتلخص في التالي:

مناقشة النتائج:

أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الرئيسية للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القدرات الإبداعية وتطوير أداء المشاريع: دراسة تطبيقية على شركة بارسونز السعودية المتحدة بالرياض "، حيث نجد أن متغير القدرات الإبداعية بأبعاده (الطلاقة، المرونة، الاصاله) بصورة مجمعة يؤثروا بصورة معنوية على المتغير التابع (تطوير أداء المشاريع)، وتوجد علاقة معنوية وقوية القوة بين القدرات الإبداعية وتطوير أداء المشاريع ؛ هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية القدرات الإبداعية على تطوير أداء المشاريع بشركة بارسونز السعودية المتحدة بالرياض كما اكدت النتائج الإحصائية على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) للقدرات الإبداعية، وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة "عبدالعزیز (2023)" بالنسبة لتأثير القدرات الإبداعية على التأثير المهني حيث توصلت الى ان " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين القدرات الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي "

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الأولى للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الطلاقة وتطوير أداء المشاريع بشركة بارسونز السعودية المتحدة بالرياض، حيث نجد أن متغير الطلاقة يؤثر بصورة معنوية وإيجابية على المتغير التابع (أداء المشاريع، يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعده الطلاقة كأحد أبعاد القدرات الإبداعية على تطوير أداء المشاريع، مما يدل على أن الطلاقة لها دور مهم وملحوظ على تطوير أداء المشاريع.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الثانية للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المرونة وتطوير أداء المشاريع بشركة بارسونز السعودية المتحدة بالرياض، حيث نجد أن متغير المرونة يؤثر بصورة معنوية وإيجابية على المتغير التابع (أداء المشاريع) ، كما يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعء المرونة كأحد أبعاد القدرات الابداعية على تطوير أداء المشاريع ، مما يدل على أن المرونة لها دور مهم وملحوظ على تطوير أداء المشاريع.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الاصاله وتطوير أداء المشاريع بشركة بارسونز السعودية المتحدة بالرياض، حيث نجد أن متغير الاصاله يؤثر بصورة معنوية وإيجابية على المتغير التابع (أداء المشاريع) ، كما يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعء الاصاله كأحد أبعاد القدرات الابداعية على تطوير أداء المشاريع ، مما يؤكد على أن المرونة لها دور مهم وبارز على تطوير أداء المشاريع بشكل عام وملحوظ.

التوصيات

وفقاً لنتائج الدراسة أشار الباحث إلى مجموعة من التوصيات التي يجب وضعها في الحسبان والتي يمكن توضيحها من خلال:

- يجب التركيز على القدرات الإبداعية للموظفين كأفراد، وقياسها باستخدام أدوات مثل اختبارات التفكير الإبداعي.
- الإبداع الجماعي: دراسة كيفية تفاعل الأفراد في الفريق لتوليد أفكار إبداعية، وتأثير ديناميكيات الفريق على الإبداع.
- الإبداع التنظيمي: عن طريق تحليل الثقافة التنظيمية في شركة بارسونز، وكيف تساهم في تشجيع الإبداع.
- يجب توسيع نطاق أداء المشاريع على المدى الطويل: وذلك لدراسة تأثير الإبداع على نجاح المشاريع على المدى الطويل، وليس فقط في المراحل الأولية.
- تحليل العلاقة بين الإبداع والأداء المالي للمشاريع، مثل زيادة الإيرادات أو تقليل التكاليف.

- الأداء الاستراتيجي: تقييم مدى مساهمة المشاريع الإبداعية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.
- دور القيادة: عن طريق دراسة دور القادة في تشجيع الإبداع وتوفير بيئة محفزة.
- تكنولوجيا المعلومات: تحليل دور التكنولوجيا في دعم العمليات الإبداعية وتسهيل التعاون بين الفرق.
- التدريب والتطوير: يتم تقييم تأثير برامج التدريب على تطوير القدرات الإبداعية للموظفين.
- مقارنة مع الشركات المنافسة: أي مقارنة أداء شركة بارسونز مع شركات أخرى في نفس القطاع، لتحديد نقاط القوة والضعف.
- مقارنة مع شركات أخرى تعتمد على الإبداع: مقارنة شركة بارسونز بشركات معروفة بإبداعها، مثل شركات التكنولوجيا الناشئة.
- اقتراح نموذج يربط بين الإبداع وأداء المشاريع: بناءً على النتائج التي يتم التوصل إليها، بحيث يمكن اقتراح نموذج إطار يوضح العلاقة بين المتغيرات.

الجزء الرابع: ملاحق الدراسة

مراجع الدراسة العربية والأجنبية

ملاحق الدراسة

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أمحمد، بلقاسم، حاج، نزار، (2017)، أثر التدريب على أداء العاملين: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب، مذكرة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس المهني، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي، الجزائر، ص.ص 2-50.
- بحر، يوسف عبد عطية، العجلة، توفيق عطية توفيق، (2010)، القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- بحر، يوسف، والعجلة، توفيق (2011). القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 19 (2)، ص 1405:1445.
- بوزغيبية، رانيا، والبرعصي، فاطمة (2021). القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، 8(1)، ص 353:387.
- بوعزة، عبد القادر، عوماري فاطمة، (2018)، دور حلقات الجودة في تنمية القدرات الإبداعية لحل مشكلات المنظمات: دراسة ميدانية بمؤسسة تمسقلوت لصناعة الأنابيب بولاية أدرار، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة أحمد دراية، مجلد (4)، عدد(1)، ص.ص 288-303.
- الحدراوي، وحامد، والأسدي، أفنان، والفتلاوي، علي (2014). توظيف أبعاد المسؤولية الاجتماعية لتعزيز القدرات الإبداعية لتعزيز القدرات الإبداعية دراسة تطبيقية في بعض كليات جامعة الكوفة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 7(30)، ص 1:68.

- حنان عبد الله نذير، أثر تطبيق أساليب القيادة الموقفية على تحسين أداء المشاريع، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (95)، جامعة ميدأوشن، الإمارات العربية المتحدة، 2023.
- خزام، ديماء، (٢٠٢٠)، أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية)، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، ص.ص 1-76
- خليل ، بوعمبوز إبراهيم ، أيمن ، بن جدة ، (2020) ، دور مهارات الإبداع والابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير ، جامعة العربي التبسي .
- رمزي، محمد، وجودي، أمينة (2020). دور التعلم الجماعي في تطوير القدرات الإبداعية مع الإشارة إلى حالة مجمع صيدال، الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، 20(2)، ص.ص 567:587.
- سالم، راضية، (٢٠٢١)، أثر برامج التدريب على الأداء الوظيفي (دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT بولاية عنابة)، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، الجزائر، المجلد (2)، العدد (1)، ص.ص 1-116.
- سطيفي، نور الهدى، ويحياوي، فتيحة (2023). الملتقى الوطني الافتراضي حول: الإبداع في منظمات الأعمال في ظل بيئة متغيرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي -تبسة-، الجزائر.
- الشيخ، هنادي الفاتح قرشي، (2018)، أثر زيادة الوقت على أداء المشاريع، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة أم درمان الإسلامية ، السودان .
- عبد العزيز، إيمان محمود محمد، (2023) ، القدرات الابتكارية وجودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، عدد(63) ، ص.ص 154-196.

- العنزي، بتلة (2016). دور الجامعات في تنمية القدرات الإبداعية لدى الطلبة، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، (6)، ص 617: 642.
- العوامل، حابس سليمان، (2012)، القدرات الإبداعية لدي الطلبة الموهوبين وفقا لمقياس أبراهام تميل في مدارس ومراكز الموهوبين في محافظة البلقاء في الأردن، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، عدد (24)، ص.ص 42-58.
- الغامدي، راشد غرسان، (2014)، نظرية تريز للإبداع (نظرية الحل الابتكاري للمشكلات (TRIZ)، بدون دار نشر، ط 1، ص 1-49
- محمد، حسني (2019). واقع إدارة الإبداع لدى مديري المدارس بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مصر، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 11(3)، ص 353: 391.
- مدوكي، يوسف، (2019)، أثر قدرات البحث والتطوير، وقدرات الابداع التكنولوجي، على الأداء الإبداعي للمؤسسات الصناعية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- مرجان، رانيا (2011). مقومات الإبداع لدى طلبة الجامعة "دراسة نظرية"، مجلة كلية التربية بجامعة بورسعيد، (10)، ص 722: 759.
- مسعودة، بلخضر (2021). مدى توافر القدرات الإبداعية وأثر الفروق الفردية والوظيفية عليها: دراسة ميدانية بمؤسسة ALFAPIPE بعنابة، مجلة النمو الاقتصادي وريادة الأعمال JECE، 6 (2)، ص 133: 147.
- نذير، حنان عبد الله، (2023)، أثر تطبيق أساليب القيادة الموقفية على تحسين أداء المشاريع: دراسة تطبيقية على المشاريع الناشئة بمدينة الرياض، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، العدد (95)، ص.ص 159-203.

1. AMADI,EUNICE JANE, (2014), "THE EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEES' PERFORMANCE; AT SAFARICOM LIMITED CALL CENTRE", UNIVERSITY OF NAIROBI, p 9-120.
2. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/why-performance-management-is-important>
3. indeed, What Are The Different Elements Of Performance Management?, indeed, 2024,<https://in.indeed.com/career-advice/career-development/different-elements-of-performance-management>
4. Jime biretn, Why Performance Management Is Important (7 Key Benefits)
5. kanban zone, The Key Project Dimensions: Time, Scope, Budget, and Team Efficiency, 2024, <https://kanbanzone.com/2019/key-project-dimensions/>
6. open library, Performance Evaluation, 2022, <https://ecampusontario.pressbooks.pub/hrstrategicprojectmanagementtheory/chapter/9-7-performance-evaluation/>
7. SHEKALI,Siham Fathi,(2020),DIRECTING THE CREATIVE ABILITIES OF WOMEN AND MOTIVATING THEM TO SET UP SMALL, REALISTIC PROJECTS, International Journal of Multidisciplinary Studies on Management, Business, and Economy, VOLUME 3, ISSUE 1,p.p1-5.
8. surabhi, Top 10 Benefits of Performance Management, peoplebox, 2024, <https://www.peoplebox.ai/blog/benefits-of-performance-management/>

ملاحق الدراسة

استبان دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع: دراسة تطبيقية على شركة بارسونز العربية
السعودية المحدودة بالرياض

**The Role of Creative Capabilities in Developing Project Performance: An Applied Study
on Parsons Saudi Arabia Limited in Riyadh**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

يقوم الباحث بإجراء دراسة علمية عن دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع: دراسة تطبيقية على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

وتُعد الإجابات في غاية الأهمية بهدف التوصل لنتائج هذه الدراسة لذا نرجو التكرم بالإجابة على مجموعة من التسؤلات من منظور عملك في الجامعة، وذلك من أجل التحقق من بعض الأمور الخاصة بهدف بيان دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع: دراسة تطبيقية على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

لهذا نضع بين أيديكم هذه الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاطلاع على الاستبانة وقراءة الفقرات قراءة مستفيضة واختيار مستوى استجاباتهم على كل فقرة حسب ما يتفق مع وجهات نظر سيادتكم من خلال العمل على أرض الواقع (الإجابة تكون طبقاً لتقييمك للوضع الحالي، وليس لما يجب أن يكون) وذلك من خلال وضع علامة (✓) على الإجابة التي تلائم وجهة نظركم، ولكن إذا كنت غير متأكد من إجابة معينة أو تعتقد بأنها سوف تكون مضللة، أرجو ترك السؤال بدون إجابة محددة، كما نتعهد لكم بأن جميع البيانات المذكورة سوف يتم الاعتماد عليها في أغراض البحث العلمي فقط وتخضع للأمانة العلمية.

شاكرين ومقدرين لدعمكم وتعاونكم
الباحث

أولاً: البيانات الشخصية:

1. النوع.	ذكر	أنثى
2. العمر.	أقل من 30 عامًا	30-40 عامًا
	40-50 عامًا	أكثر من 50 عامًا
3. المؤهل الدراسي.	بكالوريوس	ماجستير
	دكتوراه	
4. المسمى الوظيفي.	مدير عام	مسئول إداري
	محاسب	أخرى
5. سنوات الخبرة.	أقل من 5 أعوام	من 5: 10 أعوام
	10 أعوام فأكثر	

ثانيًا: محاور الاستبانة

الرجاء وضع علامة (✓) في الخانة التي تتوافق مع رأيك.
العلاقة بين القدرات الإبداعية وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المحور الأول: القدرات الإبداعية						
البعد الأول: الطلاقة						
1	أقوم بأداء عملي بأساليب متجددة.					
2	أستبعد طرق الحل المعتادة لحل المشكلات في العمل.					
3	أشعر بالملل من روتين الإجراءات المتبعة في العمل.					
4	يوجد لدي مساهمة خاصة في حل المشكلات.					
5	أمتلك مهارة الحوار والمناقشة والإقناع.					
البعد الثاني: المرونة						
1	أقدم أفكار جديدة من أجل تطوير العمل بسهولة.					
2	أود معرفة الآراء المخالفة لرأيي من أجل الاستفادة.					

					3	عندما أقنع أني أخطأت لا أتردد في تغيير موقفي.
					4	أحب أن أرى الأمور من زاوية مختلفة.
					5	أحرص على تغيير استراتيجيتي في العمل كل فترة.
البعد الثالث: الأصالة						
					1	لدى المقدرة على توضيح أفكارى بطلاقة.
					2	أبحث عن حل للمشكلات بشكل سريع.
					3	أستطيع التوصل لأكثر من فكرة خلال مدة زمنية قصيرة.
					4	أقوم بإنتاج أكثر عدد من الألفاظ ذات المعنى.
					5	أستطيع التفكير بطريقة سريعة في البيئات المختلفة.
المحور الثاني: تطوير أداء المشاريع						
					1	يقوم المسؤولون على تطوير المشاريع بإدارة الموارد المناسبة.
					2	يلتزم الفريق بالميزانية المناسبة.
					3	يقوم المسؤولون على تطوير المشاريع بإعداد الوقت المناسب.
					4	يستعمل فريق التطوير وسائل اتصالات سريعة.

					5	يستعمل فريق التطوير وسائل الاتصال الرقمية.
					6	يقوم المسؤولون على تطوير المشاريع بتوزيع الجهد بشكل متوازن.
					7	يتعامل المسؤولون على تطوير المشاريع مع متخصصين أكفاء.
					8	يهدف المسؤولون على تطوير المشاريع لتحقيق الجودة.
					9	يتعامل المسؤولون على تطوير المشاريع مع التغيرات بطريقة فعالة وضابطة.
					10	يُساعد الفريق على التشجيع والابتكار والإبداع.

المستخلص

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء حول أثر دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع دراسة تطبيقية على شركة بارسونز السعودية المحدودة بالرياض، وذلك من خلال توضيح أبعاد القدرات الإبداعية، وتطوير أداء المشاريع، بالإضافة إلى الكشف عن تأثير القدرات الإبداعية على تطوير أداء المشاريع، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات؛ حيث طبق هذا البحث على مجتمع دراسة متمثل في موظفي شركه بارسونز السعودية المتحدة بالرياض، حيث تكونت عينة البحث من عينه عشوائية قدرها (196) مفردة، وتم تحليل هذه المعلومات عن طريق استخدام برنامج التحليل الاحصائي (spss)، وقد توصل هذا البحث إلى مجموعة من النتائج الهامة، والتي تمثل أبرزها في أن القدرات الإبداعية لها أثر على تطوير أداء المشاريع، كما يوجد دور مؤثر لكل من الطلاقة، والمرونة، والأصالة على تطوير أداء المشاريع بما يضمن تحديد احتياجات تطوير أداء المشاريع، وتصميم برامج فعال، وتحسين سياسات، وإجراءات الإدارة لضمان تطوير المشاريع .

Abstract

The study aimed to highlight the impact of creative capabilities in the development of project performance and to study its application to Parsons United Saudi Arabia in Riyadh by clarifying the dimensions of creative abilities and developing project performance in addition to revealing the impact of creative capabilities on the development of project performance, The researcher relied on the analytical descriptive curriculum to achieve the study ' This research was applied to a community of study represented by the employees of Parsons United Saudi Arabia in Riyadh, where the sample of the research was composed of a random eye. (196) Single, and this information was analyzed through the use of statistical analysis software (spss). This research has reached a range of important findings, most notably that creative capabilities have an impact on the development of project performance. There is also an influential role for both fluency, flexibility and authenticity in the development of project performance to ensure the identification of project performance development needs, .effective program design, and improved management policies and procedures to ensure project development

Midocean University

Management college

Department/Specialization Project Management



Research Title

The role of creative capabilities in developing project performance: A field study on

Parsons Saudi Arabia Limited Company in Riyadh

preparation/

Zuwaied Hamidi Alrowaily

Supervisor/

م 2024