

أثر المشاريع على الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية

إعداد

فواز عبدالله الوري

الرقم الجامعي

٢٤١٠٠١٤٩١

إشراف

د. أسماء أبوعترة

٢٠٢٤/هـ١٤٤٦ م

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

في ظل التوجه الاستراتيجي السعودي وتنويع الاقتصاد، تعد إدارة المشاريع إحدى الركائز الأساسية لتحقيق الأهداف التنموية.

فقد أولت المملكة العربية السعودية اهتمامًا متزايدًا بتطوير نظم وممارسات إدارة المشاريع بما يساهم في رفع كفاءة الأداء التنظيمي والوظيفي.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين تطبيق ممارسات إدارة المشاريع والأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات السعودية.

حيث يساهم إتقان المهارات والأساليب المتقدمة لإدارة المشاريع في تعزيز قدرات الموظفين وتحفيزهم على تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة وفعالية.

بالإضافة إلى ذلك، تسعى الدراسة إلى تحليل أهم العوامل المؤثرة في هذه العلاقة في السياق السعودي، كالهياكل التنظيمية المتخصصة في إدارة المشاريع، وممارسات التدريب والتطوير، وأساليب التحفيز والمكافآت. وتقدم توصيات لتعزيز إدارة المشاريع بما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية في المنظمات السعودية.

ستسهم نتائج هذه الدراسة في إثراء الأدبيات البحثية حول إدارة المشاريع وأثرها على الأداء الوظيفي، وتقديم رؤى عملية لممارسي إدارة الموارد البشرية والمشاريع في المملكة العربية السعودية.

٢,١ مشكلة الدراسة

نظرا للاهتمام المتزايد بإدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية، إلا أن هناك فجوة بحثية في استكشاف أثر تطبيق ممارسات إدارة المشاريع على قياس الأداء الوظيفي للعاملين في المملكة.

فبالرغم من الجهود المبذولة في تطوير القدرات والمهارات في هذا المجال إلا أن هناك تحديات تحول دون تحقيق الاستفادة القصوى من هذه الجهود.

تتمثل مشكلة الدراسة في وجود حاجة ملحة لفهم أعمق لطبيعة العلاقة بين إدارة المشاريع والأداء الوظيفي في السياق السعودي ، فعلى الرغم من الجهود المبذولة في تطوير منهجيات وممارسات إدارة المشاريع في المملكة ، إلا أن الربط الفعال بين هذه الممارسات قياس الأداء الوظيفي للموظفين مازال يعد تحديًا، وتنبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة إلى تحليل العوامل المؤثر في العلاقة بين إدارة المشاريع وقياس الأداء الوظيفي في السياق السعودي ، بهدف تقديم توصيات عملية لتعزيز هذه العلاقة وتحقيق الاستفادة القصوى من ممارسات إدارة المشاريع في قياس أداء الموظفين والمنظمات ؛ ويمكن صياغة المشكلة الرئيسية التي صممت ونفذت الدراسة الحالية للبحث، بأنها ندرة الدلائل التجريبية الخاصة بطبيعة العلاقة بين إدارة المشاريع، والأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية، ومن ثم يمكن إيجاز المشكلة البحثية في الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر إدارة المشاريع على قياس الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية؟

٣.١ أهمية الدراسة:

➤ الأهمية العلمية

١. قد تسهم الدراسة في تقديم إضافة علمية جديدة إلى قواعد البحث، حيث أنه رغم وجود عدد من الدراسات السابقة التي تناولت دراسة إدارة المشاريع إلا أنها ما زالت تتسم بالندرة، كما أنه لا يوجد دراسات كثيرة تناولت أثر إدارة المشاريع على قياس الأداء الوظيفي
٢. قد تسهم تلك الدراسة في التعرف على الابعاد المختلفة لإدارة المشاريع

٣. المساهمة في إبراز دور إدارة المشاريع في رفع الأداء الوظيفي بالمنظمات ومن ثم نجاحها وديمومتها
٤. المساهمة في وضع خطوة للباحثين والدارسين لجراء المزيد من الدراسات والأبحاث في الجوانب التي لم يتعرض إليها هذا البحث
٥. . تحاول الدراسة سد الفجوة البحثية من خلال التعرف على أثر إدارة المشاريع على قياس الأداء الوظيفي
٦. تساهم الدراسة في إمداد قادة المنظمات في المملكة العربية السعودية بنتائج علمية تساعد في تحسين جودة محددات قياس الأداء الوظيفي بمنظمتهم .

➤ الأهمية العلمية

١. تكمن أهمية البحث في استغلال أثر قياس الأداء الوظيفي، على الاستفادة من كامل الطاقة الإنتاجية لمنسوبي المنظومة والذي يتأثر بدوره بإدارة المشاريع وحيثيات تطبيقها .
٢. محاولة تسليط الضوء لكافة القطاعات في المملكة العربية السعودية إلى أهمية تبني ممارسات إدارة المشاريع والدور الذي يجب أن يلعبه في تحسين قياس الأداء الوظيفي لدى تلك القطاعات.
٣. تسلط الدراسة الضوء على مفهوم إداري حديث وهو إدارة المشاريع والذي يُعد مفهوم مفيد جدا في إثراء الخبرات الوظيفية وتنمية مهارات الموظفين الإبداعية والابتكارية، و ينعكس بدوره على الارتقاء بتحسين و رفع جودة عدة جوانب إدارية للقطاعات في المملكة
٤. تحديد التحديات والعوائق التي تحارب انتهاج ممارسات إدارة المشاريع بالقطاعات واستخدامها في تحسين قياس الأداء الوظيفي .
٥. قد تساهم نتائج هذه الدراسة في جذب اهتمام متخذي القرار بالقطاعات العامة و الخاصة إلى كيفية تبني ممارسات إدارة المشاريع بشكل صحيح وتحسين قياس الأداء الوظيفي.
٦. إثراء الأدبيات البحثية: تساهم هذه الدراسة في تعميق الفهم حول طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة المشاريع والأداء الوظيفي، وذلك في سياق البيئة السعودية. وتقدم رؤى جديدة حول العوامل المؤثرة في هذه العلاقة، مما يعزز المعرفة البحثية في هذا المجال.

٧. الاستفادة من سياق السعودية: تركّز الدراسة على السياق السعودي، الذي يتميز بتوجهات

تنوع الاقتصاد. وبالتالي ستسهم في تقديم رؤى فريدة حول كيفية تطبيق ممارسات إدارة المشاريع وأثرها على الأداء الوظيفي في بيئة أعمال متميزة.

٨. ربط إدارة المشاريع بالموارد البشرية: تتناول الدراسة الارتباط بين إدارة المشاريع وإدارة الموارد

البشرية، وهو مجال بحثي متنامٍ يستحق المزيد من الاستكشاف. وبالتالي ستقدم رؤى جديدة حول كيفية توظيف ممارسات إدارة المشاريع لتحفيز الأداء الوظيفي للعاملين

٩. التكامل بين المناهج البحثية: تستخدم هذه الدراسة مناهج بحثية متنوعة تشمل التحليل الكمي والنوعي، مما يعزز من شمولية التحليل وعمق الاستنتاجات.

١,٥ أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس الأول: ما هو أثر إدارة المشاريع على الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية؟

وينبثق عن هذا التساؤل عدد من الأسئلة الفرعية هي:

١. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزي إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر،

المؤهل العلمي، المسعى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة)؟

٢. ماهي أنواع المشاريع التي يمكن أن تعزز الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية؟

٣. كيف يمكن قياس تأثير المشاريع في الأداء الوظيفي؟

٤. ماهي أبرز التحديات في قياس تأثير المشاريع في الأداء الوظيفي؟

١,٦ فرضيات الدراسة

بالاعتماد على مشكلة وأسئلة الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية :

ويتفرع منها الفرضيات التالية:

١. H1: هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق ممارسات إدارة المشاريع وأداء

الموظفين في المملكة العربية السعودية.

٢. الفرضيات الفرعية: H2a - :التفويض الإداري له دور وسيط إيجابي في العلاقة بين إدارة

المشاريع والأداء الوظيفي: H2b - .المشاركة في اتخاذ القرار لها دور وسيط إيجابي في العلاقة بين

إدارة المشاريع والأداء الوظيفي: H2c - .التحفيز له دور وسيط إيجابي في العلاقة بين إدارة

المشاريع والأداء الوظيفي.

٣. فرضية الاختلاف: H3 - :توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق ممارسات إدارة

المشاريع وأداء الموظفين تُعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية للمنظمات (القطاع، الحجم،

عمر المنظمة). هذه الفرضيات تعكس العلاقات المتوقعة بين متغيرات الدراسة والتي سيتم

اختبارها إحصائيًا. حيث تسعى الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين إدارة المشاريع والأداء

الوظيفي، مع استكشاف الدور الوسيط لعوامل التمكين الإداري. كما تهدف إلى الكشف عن أي

اختلافات في هذه العلاقات تُعزى لخصائص المنظمات المختلفة.

٧,١ نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر إدارة المشاريع على الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية؟

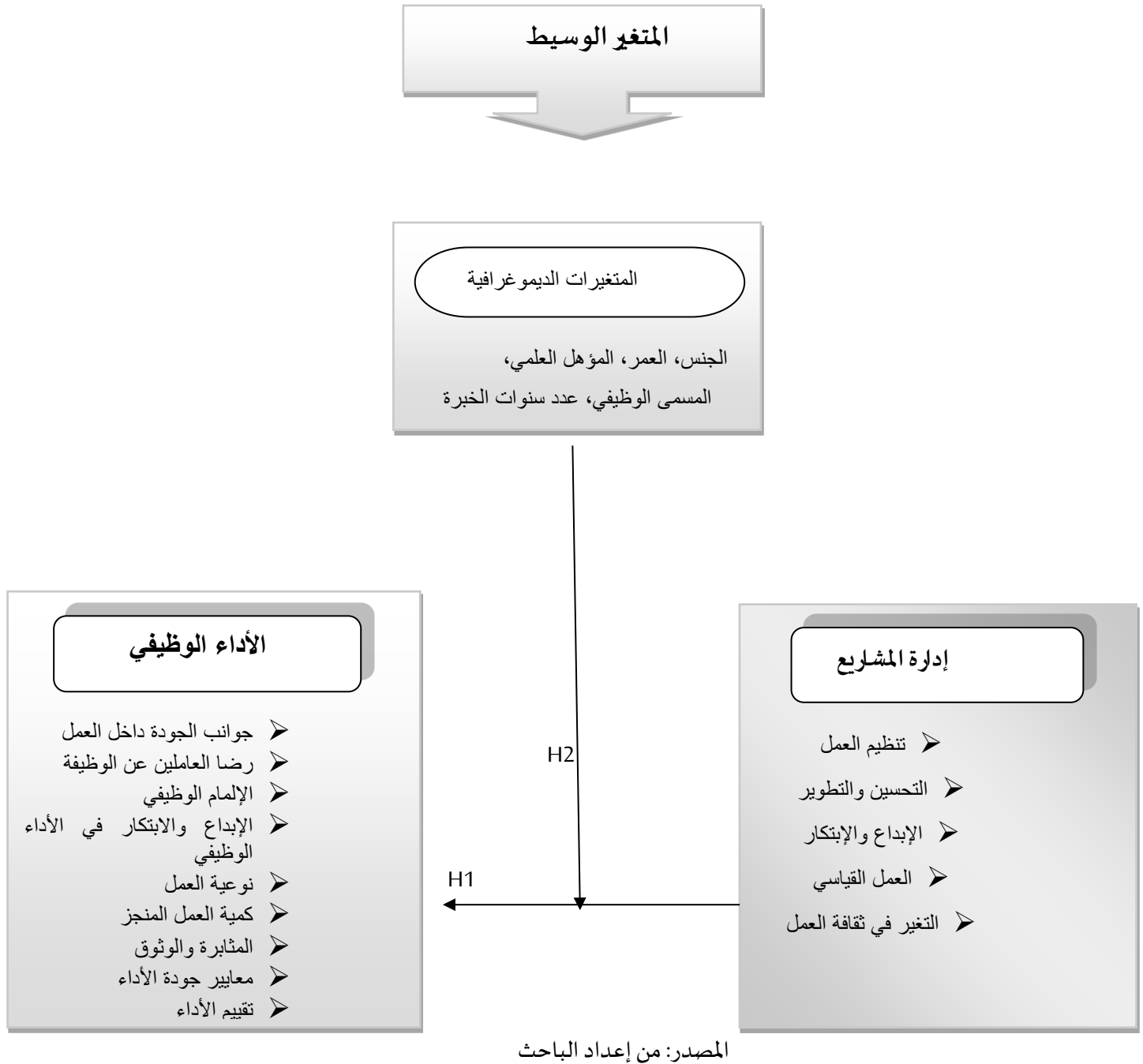
ويتضمن المتغيرات التالية:

— المتغير المستقل: إدارة المشاريع

— المتغير التابع: الأداء الوظيفي

— المتغير الوسيط: المتغيرات الديموغرافية

الشكل رقم (١) متغيرات الدراسة



٨,١ أسباب اختيار الموضوع

- يشير موضوع البحث إلى قضية مهمة ذات أهمية نظرية وعملية كبيرة، والسبب بأن عديد من الجهات يكون تقييم الأداء الوظيفي لا يعكس جدارات الموظف ومنجزاته .
- يعتبر موضوع البحث من المواضيع الحديثة التي لم يتم بحثها بالشكل الكافي مما يتيح للباحث فرصة إضافة مساهمة جديدة إلى الأدبيات العلمية.
- هناك حاجة لدراسة موضوع البحث للتعرف على أثر إدارة المشاريع وخاصة في المملكة العربية السعودية.
- الوصول إلى البيانات والمعلومات: يتوفر قدر كبير من البيانات والمعلومات حول موضوع البحث مما يسهل على الباحث جمعها وتحليلها.
- ويمكن قياس أثر إدارة المشاريع على الأداء الوظيفي كمياً أو نوعياً، مما يتيح للباحث استخدام مجموعة متنوعة من أساليب البحث.
- يمكن تطبيق نتائج البحث في سياقات أخرى، وتوسيع قيمة البحث.
- يمكن نشر نتائج الأبحاث في مجلات علمية وفي القطاعات العامة والخاصة محكمة مما يساهم في نقل المعرفة العلمية.

٩,١ المنهجية:

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على أثر إدارة المشاريع على قياس الأداء الوظيفي بالتطبيق على المنظومات في المملكة العربية السعودية ، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها ويعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر إدارة المشاريع على الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية.

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة لتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة للعاملين في المملكة العربية السعودية، والمتمثلة ب: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني، والدخل الشهري.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

١٠,١ حدود الدراسة

- حدود موضوعية: قامت الدراسة بقياس أثر إدارة المشاريع على الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية
- حدود مكانية: القطاع العام والخاص في المملكة العربية السعودية
- حدود زمنية: العام الدراسي ٢٠٢٤.
- حدود بشرية: الموظفين العاملين في المملكة العربية السعودية.

أهداف الدراسة

١. التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة المشاريع والأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية

٢. التعرف على آليات تبني وتفعيل ممارسات إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية. أثر ممارسات إدارة المشاريع على الأداء الوظيفي في القطاعات العامة والخاصة في المملكة العربية السعودية
٣. التعرف على معوقات تطبيق ممارسات إدارة المشاريع والتي تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية
٤. التوصل إلى بعض النتائج والاقتراحات والتوصيات، والتي من شأنها المساهمة في تطوير ونشر ثقافة إدارة المشاريع بما يعزز أداء المنظمات والقطاعات العامة والخاصة وديمومتها .
٥. التوصل إلى توصيات من شأنها رفع معدلات الأداء الوظيفي بقطاعات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية.

١١,١ الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات في المملكة العربية السعودية

١. دراسة بعنوان "أثر إدارة المشاريع على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي" (٢٠٢١): - هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين ممارسات إدارة المشاريع وأداء الموظفين في الوزارات الحكومية السعودية. - توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين تطبيق إدارة المشاريع الفعالة وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين. - أوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات إدارة المشاريع في الجهات الحكومية وتطوير كفاءات الموظفين في هذا المجال.
٢. دراسة بعنوان "دور ممارسات إدارة المشاريع في تحسين الإنتاجية في المؤسسات الصحية السعودية" (٢٠١٩): - هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير تطبيق إدارة المشاريع على إنتاجية الموظفين في المستشفيات الحكومية السعودية. - أظهرت النتائج أن استخدام أساليب إدارة المشاريع كان له أثر إيجابي كبير على زيادة إنتاجية الموظفين وتحسين الأداء الكلي للمنظمة. - قدمت الدراسة توصيات لإدارات المستشفيات بضرورة تبني ممارسات إدارة المشاريع الحديثة وتطوير كفاءات الموظفين في هذا المجال.
٣. دراسة بعنوان "العوامل المؤثرة على تطبيق إدارة المشاريع في القطاع الخاص السعودي وأثرها على الأداء التنظيمي" (٢٠١٨): - هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل المؤثرة على تطبيق إدارة المشاريع في

الشركات الخاصة السعودية وانعكاسها على الأداء التنظيمي. - توصلت الدراسة إلى أن عوامل مثل الدعم الإداري، وكفاءة الموارد البشرية، والبنية التحتية التكنولوجية كانت من أهم المحددات لتطبيق إدارة المشاريع بنجاح. - أوصت الدراسة بضرورة تعزيز هذه العوامل لتحسين مستوى تطبيق إدارة المشاريع وانعكاسها الإيجابي على الأداء التنظيمي.

٤. دراسة بعنوان "أثر تطبيق إدارة المشاريع على الأداء التنظيمي في شركات المقاولات السعودية" (٢٠٢٠): - ركزت الدراسة على قطاع المقاولات السعودي وأثر تبني ممارسات إدارة المشاريع على الأداء التنظيمي. - توصلت إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين درجة تطبيق إدارة المشاريع وزيادة الإنتاجية والكفاءة التشغيلية والربحية في شركات المقاولات. - أوصت بإنشاء وحدات إدارة المشاريع في الشركات وتدريب الموظفين على المهارات ذات الصلة.

٥. دراسة بعنوان "معوقات تطبيق إدارة المشاريع في الجهات الحكومية السعودية وأثرها على الأداء الوظيفي" (٢٠١٧): - هدفت إلى تحديد أهم التحديات التي تواجه تطبيق إدارة المشاريع في القطاع الحكومي وتأثيرها على أداء الموظفين. - كشفت النتائج عن عدة معوقات مثل نقص الدعم الإداري، وغياب التدريب المناسب، وضعف البنية التحتية التقنية. - أوصت بضرورة معالجة هذه التحديات من خلال تطوير السياسات والإجراءات وبناء القدرات البشرية.

٦. دراسة بعنوان "دور إدارة المشاريع في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصناعية السعودية" (٢٠١٦): - ركزت على استكشاف العلاقة بين تطبيق إدارة المشاريع وتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات الصناعية. - أظهرت أن الشركات التي تبنت ممارسات إدارة المشاريع بفعالية حققت مستويات أعلى من الإبداع والجودة والكفاءة التشغيلية. - قدمت توصيات لإدارات الشركات بضرورة تطوير قدرات الموظفين في إدارة المشاريع لتعزيز قدرتها التنافسية.

دراسة المطيري (٢٠١٦) بعنوان: "أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي:

دراسة تطبيقية على الدوائر الحكومية في منطقة تبوك."

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر الاستراتيجيات المتبعة لإدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي للعاملين

في الدوائر الحكومية في منطقة تبوك، وقد تم تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد العينة

المكونة من (١٥٨) مفردة لقياس وجهات نظرهم وقد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة. وقد توصلت الدراسة عند اختبار ابعاد استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في تحقيق الاداء الوظيفي، بأن الاختيار والتعيين قد احتل المرتبة الأولى في مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية، في حين ان جودة العمل جاء بالمرتبة الأولى في مستوى تطبيق الاداء الوظيفي. وبالنتيجة فقد توصلت الى وجود اثر لتطبيق استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في تحقيق الاداء الوظيفي بمستوى مرتفع من وجهة نظر الادارة العليا والوسطى للعاملين في الدوائر الحكومية في تبوك.

ثانياً: المراجع العربية

دراسة بن علي ونوري (٢٠١٥) بعنوان : دور " إدارة الموارد البشرية في ظل إدارة الجودة الشاملة".

هدفت الدراسة الى توضيح المفاهيم الاساسية لإدارة الموارد البشرية وادارة الجودة الشاملة والعلاقة بينهما، ومدى مساهمة ادارة الموارد البشرية في تطبيق مبادئ ادارة الجودة الشاملة وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات والمعلومات المتوفرة من مصادرها ومعالجتها بطريقة علمية موضوعية.

توصلت الدراسة الى ان لإدارة الموارد البشرية دورا هاما وفاعلا في تطبيق ادارة الجودة الشاملة من خلال خلق فلسفة ادارة الجودة الشاملة ومبادئها في قسم ادارة الموارد البشرية المشاركة في تصميم وصياغة تصورات واتجاهات ادارة الجودة من خلال العمل على تغيير السلوكيات التي يقوم بها الموظفون من اجل دعم ثقافة الجودة الشاملة وترسخها، حيث تقوم بتقديم الدعم الكافي لها من خلال العمل على تطوير الموظفين وتحقيق ولائهم الذي ينعكس بدوره على تحسين الأداء.

دراسة البطاينة (٢٠١٦) بعنوان: "أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء

الوظيفي : دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الأردنية / محافظة اربد."

هدفت الدراسة إلى بيان أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على متحسن الاداء الوظيفي للعاملين في

البنوك التجارية في محافظة اربد / الاردن. يتكون مجتمع الدراسة من فئتين، المدراء والعاملين

بالمستويات الادارية الأدنى في البنوك موضوعة البحث، وقد تم اختيار عينة عشوائية تتكون من ٨٧

مفردة، واختيار الاستبانة كأداة للدراسة، حيث تم توزيعها على العينة التي تم تحييدها وتطبيق برنامج

التحليل الاحصائي (SPSS) لتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال تلك الاستبانة.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات مجالي التوظيف والتدريب

والتطوير وبين تحسن أداء العاملين في حين كانت العلاقة بين استراتيجية التعويض وزيادة الأداء

بمستويات متدنية عن المجالين السابقين.

دراسة رجم (٢٠١٧) بعنوان : " تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات

ادارة الموارد البشرية / دراسة مقارنة لعينة من المؤسسات العامة في قطاع نفط الجزائر "

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

المتمثلة في كل من التوظيف والتدريب والتطوير التعويضات تقييم أداء العاملين). اعتمدت الدراسة

على المنهج التحليلي من أجل تحليل نظام معلومات الموارد البشرية المعتمد وذلك من خلال إجراء

مقابلات شخصية مع مدراء إدارة الموارد البشرية اضافة إلى مديري أنظمة المعلومات. حيث تم تطبيق

الدراسة على أفراد العينة المختارة المكونة من المؤسسات العاملة في قطاع النفط، بأجراء دراسة مقارنة

بين المؤسسات العمومية (اربع مؤسسات والمؤسسات الاجنبية (مؤسستين).

وقد توصلت الدراسة الى ان المؤسسات العمومية لم تصل بعد للاستغلال الامثل لنظام معلومات

الموارد البشرية، فلم يتعدى أثره الاثر الوظيفي فقط. كما بينت الدراسة الغياب الواضح لاستراتيجيات الموارد البشرية، مما انعكس على اداء ادارة الموارد البشرية التي ركزت على التسيير قصير الأجل (سنة واحدة)، على العكس في المؤسسات الأجنبية حيث اعتمدت على أنظمة معلومات متطورة ومستغلة بشكل جيد.

دراسة البدارين واخرون (٢٠١٤) بعنوان : أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على اكتشاف وتطوير القدرات الابداعية للعاملين : دراسة تطبيقية على البنوك العاملة في اقليم الشمال".

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية المستخدمة في البنوك التجارية الاردنية والمتمثلة في الاستقطاب ،والاختيار ،والتعيين ممارسة التدريب ممارسة التحفيز على اكتشاف وتطوير القدرات الابداعية للعاملين فيها. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم توزيع مجموعة من الاستبانات لقياس وجهات نظر افراد العينة على عينة الدراسة المكونة من ١٠٢ موظفاً وموظفة يعملون في سبعة بنوك تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة وبلغ عدد الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل ٧٨ استبانة

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها وجود اثر لممارسات الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب المستخدمة في البنوك التجارية الأردنية على اكتشاف وتطوير القدرات الابداعية للعاملين فيها والمتمثلة في كل من (الاصالة الطلاقة الفكرية الحساسية للمشكلات، لم يكن هناك اثر لممارسة التحفيز المستخدمة في البنوك التجارية الاردنية على اكتشاف وتطوير القدرات الابداعية للعاملين فيها والمتمثلة في كل من (الاصالة الطلاقة الفكرية الحساسية للمشكلات).

دراسة العساف (٢٠١٦) بعنوان : أثر تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي : دراسة حالة في مطار عمان المدني.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في مطار عمان المدني، وقد تم اعتماد أسلوب المسح الشامل ومنهجية دراسة الحالات، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات لقياس وجهات نظر أفراد العينة المكونة من ٤٢ مفردة من العاملين في الإدارة العليا والوسطى في المطار. ومن ثم تطبيق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات وإظهار النتائج المرجوة منها.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين في مطار عمان المدني بأبعاده (دقة الأداء، المواظبة، كمية العمل المنجز).

دراسة فرح (٢٠١٦)، بعنوان اثر عملية الاختيار والتعيين على جودة اداء العاملين بمنظمات الاعمال | تطبيق على شركة الاتصالات العاملة بالولاية الشمالية للفترة من (2010-2015)

هدفت الدراسة الى التعرف على أهمية الموارد البشرية بالنسبة للمنظمات من خلال التعرف على الاساليب والاجراءات المتبعة في شركات الاتصالات بالولاية الشمالية في السودان في مجال استقطاب واختيار ومن ثم تعيين الموارد البشرية، كمدخل اساسي من مداخل الوصول الى الموارد البشرية للوصول الى الأداء المرجو من تلك الشركات وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لوصف متغيرات الدراسة، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات ومن ثم معالجتها احصائياً باستخدام برنامج (SPSS).

وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين طبيعة الاجراءات المعتمدة في قوى استقطاب القوى العاملة في الشركة وارتفاع كفاءة اداء العاملين فيها، كذلك وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين وجوب مراعاة متطلبات الوظيفة وامكانات وقدرات الاشخاص المعنيين وبين النتائج المتحققة من اداء عمله فضلاً عن ضرورة الاعتماد على اجراءات واضحة وسليمة ومقننة للتعيين حيث تساعد في عملية تحسين الأداء وارتفاع كفاءة اداء العاملين في الشركة.

دراسة عبد الله (٢٠٢٠) تهدف الدراسة إلى قياس درجة ممارسة القيادات الجامعية للإدارة الرشيدة بجامعة الوادي الجديد، وتحديد درجة فاعلية الأداء الوظيفي لدى القيادات الجامعية بالجامعة، وهدفت الدراسة أيضا إلى الكشف عن الفروق حول درجة ممارسة القيادات الجامعية للإدارة الرشيدة بمبادئها تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العمل القياسي، العاملين متعددي الوظائف، ستة سيجما)، وفاعلية الأداء الوظيفي التي ترجع إلى متغيرات ديموغرافية متمثلة في (نوع الكلية، والجنس، والدرجة العلمية)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأجريت الدراسة باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وقد تم تحديد عينة الدراسة بعدد (١٢٧) عضو هيئة تدريس وتم توزيع إستبانة لكل عضو، وقد تم تحليل البيانات إحصائيا باستخدام برنامج (25 AMOS).

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود درجة متوسطة لدرجة ممارسة القيادات الجامعية للإدارة الرشيدة، كما توصلت الدراسة إلى وجود درجة مرتفعة لممارسات القيادات الجامعية لفاعلية الأداء الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادات الجامعية للإدارة الرشيدة ترجع إلى متغيرات نوع الكلية والجنس والدرجة العلمية، كما تبين من الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية الأداء الوظيفي لدى القيادات الجامعية ترجع إلى متغيرات الجنس والدرجة العلمية، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى متغير نوع الكلية وخاصة الكليات النظرية.

وقد أوصت الدراسة إلى تشجيع متخذي القرار بالجامعات المصرية على تطبيق مبادئ الإدارة الرشيدة وتطوير ألياتها من حيث تقليل الهدر، وتخفيض التكاليف، وتعظيم القدرة التنافسية، وتعزيز العمل القياسي، وتطبيق مبادئ الستة سيجما.

دراسة (سنوسي، ٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى التعرف على الإدارة الرشيدة وإنعكاسها على تحسين جودة الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية باللجنة الأولمبية المصرية، وقد تمثلت أبعاد الإدارة الرشيدة في تنظيم العمل، التحسين والتطوير المستمر، الإبداع والابتكار، العمل القياسي، ستة سيجما، العاملين متعددي الوظائف.

تم الإعتماد علي الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد تمثل مجتمع الدراسة في العاملين باللجنة الأولمبية

المصرية وأعضاء الجمعية العمومية والأجهزة الفنية للمنتخبات القومية وعددهم (١٨٢) فرد، تم اعتماد أسلوب

العينة العشوائية وقد بلغ حجم العينة (٨٥) فرد، تم إختيار عدد (٣٠) فرد للعينة الإستطلاعية.

وقد توصلت الدراسة إلى ضعف مستوى تبني اللجنة الأولمبية المصرية للإدارة الرشيقة، كما توصلت

الدراسة أيضا إلى ضعف مستوى جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية.

كما تبين للباحثة وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية وعلاقة ارتباطية طردية بين جميع أبعاد ومحاور

الإدارة الرشيقة والمتمثلة في تنظيم العمل، التحسين والتطوير المستمر، الإبداع والابتكار، العمل القياسي، ستة

سيجما، العاملين متعددي الوظائف وبين جودة الأداء الوظيفي بأبعادها جوانب الجودة داخل اللجنة، رضا العاملين

عن الوظيفة الإلمام الوظيفي، الإبداع والابتكار في الأداء الوظيفي، معايير جودة الأداء، تقييم الأداء باللجنة

الأولمبية المصرية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تطبيق نموذج الدراسة المقترح وزيادة الإهتمام والتوسع في استخدام أدوات

الإدارة الرشيقة، فقد ثبت أن لها الأثر الواضح في تحقيق عناصر الإبداع كما أوصت الدراسة بنشر ثقافة تقليل

الهادر بين العاملين من خلال أنشطة التحسين المستمر لنشاطات اللجنة، كما أوصت بتعزيز العمل القياسي من

خلال وضع آليات عمل للخدمات المقدمة للتخلص من أي أنشطة وإجراءات غير ضرورية بما يتيح الفرصة

لتحسين مستوى جودة الأداء الوظيفي.

دراسة (رغيس ٢٠٢١): هدفت الدراسة إلى قياس أثر الثقافة التنظيمية علي أداء العاملين بالمؤسسات الإقتصادية

الخدماتية وخاصة مؤسسة سونلغاز بأم البواقي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تحديد مجتمع الدراسة الذي

تكون من جميع مستويات الإداريين بالمؤسسة محل الدراسة، وقد تم استخدام أسلوب الإستبيان لجمع البيانات،

وكان

مجتمع الدراسة مكون من عدد (١١٠) عامل.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود ثقافة تنظيمية بشكل إيجابي بالمؤسسة المذكورة محل الدراسة، وقد أدي

وجود الثقافة التنظيمية بشكل إيجابي إلى رفع مستوى أداء العاملين بالمؤسسة.

وقد توصلت الدراسة أيضا إلى أن الزيادة الحادثة في مستوى أداء العاملين نتجت من السياسات والإجراءات والقوانين التي تتبناها المؤسسة محل الدراسة، كما يعود الفضل في تلك الزيادة أيضا إلى الأنماط السلوكية والقيم التنظيمية التي يتبناها العاملين بمؤسسة سونلغاز بأم البواقي.

وقد توصلت الدراسة أيضا إلى عدة نتائج كان من أهمها أن قيم العدالة والمساواة لها الأثر الإيجابي في أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

كما كان من أبرز النتائج أيضا مساهمة الإنضباط في العمل في رفع وزيادة مستوى أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى وجود دور إيجابي ذو أثر للثقافة التنظيمية في الحفاظ على الإستقرار داخل المؤسسة محل الدراسة.

دراسة بن سليمان وبوعرته (٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى تحليل أثر الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة وهي المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف، وقد تكون مجتمع الدراسة من إداريي المركز محل الدراسة، وبلغت عينة الدراسة عدد (٦٠) عامل، وقد استخدم الباحث الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لبلوغ أهداف الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أبرزها عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية وأداء العاملين بالمركز محل الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى إنعدام مساهمة الثقافة التنظيمية في تحسين

أداء الموظفين بالمركز الجامعي محل الدراسة.

دراسة (جوادي، ٢٠٢١): هدفت الدراسة إلى تحليل أثر الحوافز بأنواعها المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي لإطارات الشباب والرياضة العاملة بمديرية الشباب والرياضة، وقد بلغت عينة الدراسة عدد (٣٥٠) عامل.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أبرزها أن المستوى المقدم من الحوافز لإطارات الشباب والرياضة منخفض، كما كان من النتائج أن الأداء الوظيفي لدى إطارات الشباب والرياضة مرتفع، وقد تبين من

الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالات إحصائية في مستوى الحوافز لموظفي الشباب والرياضة تعود لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي، كما تبين أيضا عدم وجود فروق ذات دلالات إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لموظفي الشباب والرياضة تعود لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين الحوافز المادية والحوافز المعنوية المقدمة لموظفي الشباب والرياضة، أيضا توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالات إحصائية بين مستوى الحوافز والأداء الوظيفي لدى موظفي الشباب والرياضة، وخلاصة القول فقد توصلت الدراسة إلى كون الحوافز المادية والمعنوية لها الأثر الإيجابي علي الأداء الوظيفي لموظفي الشباب والرياضة.

دراسة (دمان وبوعفار ٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى تحليل أثر مساهمة إستراتيجية التحفيز في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز في كلية العلوم الإقتصادية بجامعة محمد بوضياف بالجزائر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إستخدام أداة الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، تم توزيع الإستبانة علي عينة الدراسة المكونة من أساتذة كلية العلوم الإقتصادية بجامعة المسيلة وعددهم (٥٤) أستاذ من إجمالي عدد (١٨٦) أستاذ، وقد تم إستخدام برنامج (SPSS) V26 لتحليل البيانات.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها الأثر الإيجابي لتقديم التحفيزات علي الأداء الوظيفي، وجود أثر إيجابي لإستراتيجية التحفيز علي الأداء الوظيفي، كذلك وجود أثر إيجابي لإستراتيجية التحفيز علي الأبعاد الفرعية للأداء الوظيفي وهي الأداء والإنجاز، المبادرة والإبداع التعاون والإلتزام الوظيفي، التعلم والتحسين المستمر، المشاركة وتحمل المسؤولية.

وقد قدمت الدراسة توصيات منها ضرورة إنشاء نظام للحوافز والمكافآت خاص بالأساتذة لخلق روح التنافس وتحسين الأداء الوظيفي المتميز.

دراسة العجمي (٢٠٢١) تهدف الدراسة إلى إختبار الدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية علي الأداء الوظيفي في شركات النفط الكويتية لتحقيق أهداف البحث تم تبني المنهج الوصفي التحليلي، وإعتمدت الدراسة علي الإستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة بلغ حجمها (٢١٨) مفردة من عمال شركات النفط

الكويتية، إستخدمت الدراسة برنامج تحليل البيانات الإحصائي (SPSS لتحليل البيانات).

أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي والعدالة التنظيمية في شركات النفط الكويتية، كما أظهرت النتائج أن القيادة الأخلاقية كان لها تأثير إيجابي ذا دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي، أشارت النتائج أيضاً إلى وجود دور معدل ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي في شركات النفط الكويتية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بزيادة دافعية العاملين إلى زيادة حجم الأعمال المنجزة وذلك بتوفير كافة الظروف البيئية الملائمة لتحقيق الهدف من قيادة أخلاقية وعدالة تنظيمية، كما يلزم تقريب المسافات بين القيادين والعاملين بعقد جلسات مناقشة بشكل مستمر للوقوف علي ظروف ومتطلبات العاملين الشخصية والإجتماعية مما يساهم في دعم مفاهيم وممارسات القيادة الأخلاقية بمؤسساتهم ودعم وصقل مفاهيم العدالة التنظيمية مما يتبعه الأثر الإيجابي علي الأداء الوظيفي لمؤسساتهم.

دراسة (زيادة، ٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نظام إدارة المواهب البشرية والأداء الوظيفي المتميز، والوصول إلى أثر نظام إدارة المواهب البشرية علي الأداء الوظيفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من مديري وموظفي مصرف الراجحي فرع أمها وذلك باستخدام أسلوب العينة العشوائية، وقد تم إستخدام نظام الإستبانة لجمع

البيانات الأولية، تم إعتماد عدد (٢٢٣) إستبانة.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين نظام إدارة المواهب البشرية

والأداء الوظيفي المتميز في مصرف الراجحي

وبناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فقد أوصى الباحث بوضع أنظمة متقدمة لعمليات الإستقطاب

وإختيار الموظفين، كما أوصى بالتجهيز لإستراتيجية للحفاظ علي العاملين خاصة المبدعين منهم، كما أوصى

الباحث أيضاً بإستحداث نظام جديد لإدارة المواهب البشرية، مع الحرص علي توفير ميزانية لتحفيز الموهوبين،

وتفعيل دور إدارة المواهب البشرية في تعزيز الأداء الوظيفي المتميز.

دراسة ضنبري وبديار (٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى قياس أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية علي الأداء الوظيفي في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة, وقد تم إستخدام أسلوب الإستبانة لجمع البيانات لتحقيق أهداف إجراء الدراسة, وقد تم إستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة غحصائية بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي وذلك بنسبة ٨١,٩٠٪, مما يعبر عن علاقة طردية قوية, كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي قوي للإدارة الإلكترونية في تحسين ورفع الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة, وقد أوصت الدراسة بضرورة إهتمام الجامعة بجذب وإستقطاب الكفاءات البشرية وذلك لتطبيق الإدارة الإلكترونية, كما أوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بتبني الجامعة لهدف الوصول إلى صفرية التعامل بالأوراق, وضرورة تخصيص ميزانية لتوفير متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية.

دراسة مقارني (٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى قياس وتحليل أثر إدارة المعرفة علي الأداء الوظيفي في وكالة أليانس للتأمينات بالجزائر, وقد اعتمد الباحث في دراسته علي المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة, وقد استخدم أسلوب الإستبانة لجمع البيانات, وقد تكونت عينة الدراسة من عدد (٣٣) عامل, وقد إعتمد الباحث علي برنامج (SPSS) الإحصائي لتحليل البيانات, وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة كان أبرزها وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للإستراتيجية علي الأداء الوظيفي, كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر إيجابي للتكنولوجيا علي الأداء الوظيفي.

دراسة (صباح ٢٠١٧) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الأنماط القيادية (الأوتوقراطية المتشددة, الأوتوقراطية المعتدلة الديمقراطية الإستشارية والديموقراطية التشاركية حسب تصنيف ليكرت علي الأداء الوظيفي بأبعاده المعرفة بمتطلبات العمل نوعية العمل, كمية العمل المنجز, والمثابرة والثوق في مديريات وزارة الشباب الأردنية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد علي الإستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية حيث تم توزيع عدد (١٠٠)

إستبانة على موظفي مركز الوزارة تم إختيارها بالطريقة العشوائية، وقد تم إعتداد (٨٩) إستبانة للتحليل، وإستخدم

الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها أن الدرجة الكلية للأنماط القيادية لصالح النمط

الأوتوقراطي المعتدل، يليه النمط الأوتوقراطي المتشدد، ويليه النمط الديموقراطي الإستشاري وأخيرا النمط

الديموقراطي التشاركي، كما توصلت الدراسة إلى أن إجابات العينة جاءت تفيد بإرتفاع مستوى الأداء الوظيفي،

كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين الأنماط القيادية والأداء

الوظيفي في وزارة الشباب الأردنية.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات من أهمها إعطاء الرؤوسين الصلاحيات في إتخاذ بعض القرارات

اليومية وغير المهمة، وتنمية وتطوير قنوات الإتصال من الأسفل إلى الأعلى عن طريق الإجماعات الدورية وغير

الدورية للمدير مع رؤوسيه في المديرية، كما أوصت الدراسة إلى التركيز علي تحفيز المدير لرؤوسيه، أيضا

أوصت بمحاولات تبني أفكار جديدة تتلائم مع طبيعة العمل بوزارة الشباب الأردنية، حيث أوصت بتبني مفهوم

الأتمة علي سبيل المثال، والتأكيد علي المدراء علي إختيار الشخص المناسب في المكان المناسب.

دراسة: (zel & Bayraktar, 2018) هدفت الدراسة إلى قياس أثر العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي

للأفراد العاملين في قطاعات الصناعة بتركيا، تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم إجراء الدراسة علي عينة مكونة من (١٦٥) عامل في مختلف القطاعات الصناعية

بتركيا، تم إستخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية.

وقد أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي للعدالة التنظيمية علي الأداء الوظيفي للعاملين في القطاعات الصناعية

بتركيا، كما أظهرت النتائج توافر العدالة التنظيمية في بيئة العمل بمستوي مرتفع حيث تبين إتباع رؤساء الأقسام

للعادلة التنظيمية في التعامل مع رؤوسهم.

دراسة المحمادي (٢٠٢٠): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى، وتم استخدام المنهج الوصفي بالتطبيق على عينة الدراسة وقوامها (٩٠) موظفة إدارية من الموظفين العاملين بجامعة أم القرى وعددهم ٢٠٠٦ موظفة. وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تم الاعتماد على برنامج معالجة البيانات إحصائيا (SPSS)، وقد توصلت الدراسة إلى وجود درجة مرتفعة لدى موظفات الجامعة من ممارسة الإبداع الإداري فيما يتعلق بعناصر الإبداع الإداري بمتوسط حسابي عام ٣,٥٢، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)٪ بخصوص درجة ممارسة الإبداع الإداري لديهم بسبب عدد سنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) حول تشجيع الإبداع الإداري لدى موظفات الجامعة تعزي إلى المؤهل العلمي.

ومن نتائج الدراسة فقد أوصت الدراسة بضرورة تنفيذ الأفكار الجديدة لدى الموظفين وتشجيعهم بشكل مستمر على تجربة أساليب عمل جديدة، وتجربة أفكار من الإبداعية.

دراسة (بلكرمي) (٢٠٢٠): تهدف هذه الدراسة التعرف على أثر البيئة الداخلية في الأداء الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية و علوم التسيير بجامعة قسنطينة ٢، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في تحليل العلاقة بين بعض مكونات البيئة الداخلية والأداء الوظيفي باستخدام أدوات الدراسة، وقد طبقت

هذه الدراسة على عينة عددها (٦٠) أستاذ جامعي، بواسطة الاستبيان المصمم من ٣٠ عبارة، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التي شملت الارتباط والانحدار البسيط والمتعدد، ثم تم تحليل البيانات المتحصل عليها باستخدام برنامج (SPSS).

وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر مباشر للمتغير المستقل البيئة الداخلية بأبعادها الاتصالات، الثقافة التنظيمية، جماعة العمل في المتغير التابع الأداء الوظيفي وبنسب متفاوتة %٤٢,١,٥٤,٥٣٤,٥٥ علي الترتيب.

دراسة عبد الهادي (٢٠٢٠): هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر إدارة المواهب علي تحسين الأداء الوظيفي علي العاملين في شركة المصرية للاتصالات اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بتوزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة من العاملين في الشركة المصرية للاتصالات كأداة لجمع البيانات الأولية، تكون مجتمع الدراسة من (٣٨٤) موظفاً والذين تم اختيارهم بأسلوب العينة الطبقية العشوائية، وقد تم استرجاع عدد (٣٣٨) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب (جذب المواهب، تنمية المواهب) علي الأداء الوظيفي، كما أظهرت النتائج رفض أحد أبعاد إدارة المواهب وهو الإحتفاظ بالمواهب علي الأداء الوظيفي، وقد أوصت الدراسة بالإهتمام بجذب والإحتفاظ وتنمية جميع العاملين بالشركة كما أوصت الدراسة بإثراء مبدأ المشاركة في إتخاذ القرارات والمساهمة في رسم السياسات المستقبلية.

دراسة (الأنصاري، ٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق نظام إدارة الأداء الوظيفي وعلاقته بمستوى الرضا لدى معلمي الحلقة الثانية بمدارس الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة، إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بتوزيع الإستبانة على مجتمع الدراسة من العاملين كأداة لجمع البيانات الأولية، تكون مجتمع الدراسة من (٣٠٠) معلم والذين تم إختيارهم بإسلوب العينة الطبقية العشوائية، وقد تكونت عينة الدراسة من عدد (١٦٤) معلم.

وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع تطبيق إدارة الأداء الوظيفي لأهداف نظام إدارة الأداء الوظيفي جاء بمتوسط حسابي ٣,٦٨، وبانحراف معياري ٠,٧٢، مما يوضح مستوى عال، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) حول تطبيق نظام إدارة الأداء الوظيفي ومستوى الرضا لدى معلمي المدرسة محل الدراسة تعزي إلى سنوات الخبرة، كما توصلت الدراسة أيضا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) حول تطبيق نظام إدارة الأداء الوظيفي ومستوى الرضا لدى معلمي

المدرسة محل الدراسة تعزي إلى المؤهل العلمي،

وقد أوصت الدراسة بالإهتمام بإجراء المزيد من الدراسات التي تبحث في تطوير مقاييس تقييم الأداء الوظيفي ومؤشراته وأوزانه.

دراسة الهديفي والعميلي (٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الأداء الوظيفي وكذلك قياس اثر المتغيرات الديموغرافية على مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل بسلطنة عمان، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تحديد مجتمع الدراسة الذي تكون من جميع مستويات الإداريين بوزارة العمل، وقد تم استخدام أسلوب الإستبيان لجمع البيانات، وكان مجتمع الدراسة مكون من عدد (٣٣٧) موظف، وقد تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع جدا من الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل بسلطنة عمان، كما توصلت الدراسة أيضا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة ومستوى الأداء الوظيفي) فيما عدا متغير الجنس فقد وجد به فروق جاءت جميعها لصالح الذكور.

ثالثاً: المراجع الإنجليزية

١. دراسة بعنوان "The Impact of Project Management Practices on Project Success in the Pharmaceutical Industry" (2019): - أجريت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية وركزت على قطاع الصناعات الدوائية. - وجدت أن ممارسات إدارة المشاريع مثل التخطيط والرقابة والتواصل لها تأثير إيجابي كبير على نجاح المشاريع في هذا المجال. - أوصت بضرورة تطوير قدرات الموظفين في إدارة المشاريع لتحسين الأداء التنظيمي.

٢. دراسة بعنوان "The Relationship Between Project Management Practices and Organizational Performance" (2016): - أجريت هذه الدراسة في كندا وهدفت إلى استكشاف العلاقة بين تطبيق إدارة المشاريع والأداء التنظيمي. - خلصت إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين مستوى النضج في إدارة المشاريع وزيادة الإنتاجية والربحية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. - أوصت بأهمية استثمار المنظمات في تطوير قدرات إدارة المشاريع لديها.

٣. دراسة بعنوان: "The Impact of Project Management Maturity on Organizational Performance" (2018)

- أجريت هذه الدراسة في المملكة المتحدة وركزت على قياس أثر نضج إدارة المشاريع على الأداء التنظيمي. - أظهرت أن المنظمات ذات مستوى النضج الأعلى في إدارة المشاريع تحقق مستويات أعلى من الكفاءة التشغيلية والربحية والرضا الوظيفي. - أوصت بضرورة تبني المنظمات لإطار عمل لتطوير قدرات إدارة المشاريع على جميع المستويات.

٤. أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاعات الصناعية Barakat & Ouzel (2018) في دولة

تركيا, تركيا (Damrath: 2012) developing conceptual models for implementing Lean Management in

service companies Vishal, (2021), "Productivity Improvement of Shop floor Process Through Lean

Management", IGRES, V10, Issue 9. Wester, (2022), "Shop floor Management – A Tool of Lean

Management", SCIENDO, V30, Issue3, pp 238-245.

Mid-Ocean University



College of Management

Project Management

The impact of Projects on job Performance in Saudi Arabia

Preparation:

Fawaz Abdullah Alwarhi

University Number:

241001491

Supervision:

Dr. Asma Abuanzeh

1446-2024