

عنوان المشروع

"أثر استخدام إدارة المشاريع على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين" دراسة حالة"

تطبيق على شركة أرامكو السعودية – إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء

"The impact of using project management on improving employees' job performance"

Application to Saudi Aramco - Managing gas compression projects in Al-Ahsa (case study)

أسم ورقم الطالب

عمر طويلع طالع السهلي الحربي - 2021201693

مشروع تخرج – 1

بكالوريوس إدارة المشاريع – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2024

الصفحة	الموضوع
1	الفهرس
2	الفصل الأول: الإطار العام
3	1. مقدمة
5	2. مشكلة الدراسة واسئلتها
6	3. اهداف الدراسة
7	4. فروض الدراسة ومتغيراتها
8	5. اهمية الدراسة
9	6. حدود الدراسة
9	7. منهجية الدراسة
9	8. الدراسة السابقة
14	9. المفاهيم والمصطلحات الدراسة
15	10. الخاتمة
16	11. المراجع والمصادر المقترحة

1- المقدمة

الفصل الأول - الإطار العام

تتحمل إدارة المشاريع في أرامكو السعودية مسؤولية تسليم المشاريع الرأسمالية لأرامكو السعودية بشكل آمن وفي المواعيد المحددة ضمن حدود الموازنة التقديرية وبأعلى معايير النزاهة. حيث تعتبر كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المشروعات الإنتاجية والخدمية في شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية من أبرز الموضوعات الإدارية التي سيتم تناولها في البحث محل الدراسة، حيث أكدت العديد من أدبيات علم إدارة الأعمال على أهمية كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المشروعات الإنتاجية والخدمية في المؤسسات ومدى تأثيرها على إدارة المشروعات. وأن قدرة الإدارة على تخطيط الأعمال وتوفير الجهد اللازم لتنفيذ المشروعات والعمل على الإبداع والابتكار وزيادة مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في تلك المشاريع سوف يساهم في تحقيق كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المشروعات الإنتاجية والخدمية التي تعتبر قاعدة الارتكاز للمؤسسات التي ترغب في المنافسة والتوسع في إسناد وقبول الكثير من المشروعات والرتقاء بالأداء التنظيمي لتلك المؤسسات من خلال الدور المحوري الذي تقوم به في المؤسسات التي تتطلب مستوى جودة معين مما يتطلب رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين لتحقيق ذلك

(الهدف)(القادري، 2021)

بالإضافة إلى الثقافة التنظيمية ومساهمتها في إرساء أسلوب تعامل العاملين داخل المؤسسة وفقاً إلى تحسين كفاءة إدارة المشاريع وتأثير في تحقيق مستوى عال من الأداء الوظيفي للعاملين، فهي تشير إلى السلوك السائد بين الموظفين بعضهم البعض أو بين الموظفين والمديرين، وبعبارة أخرى تساعد الثقافة التنظيمية داخل إدارة المشاريع في التعرف على القيم التنظيمية السائدة في تلك المؤسسات والأعراف التنظيمية التي تنشأ بين العاملين بعضهم البعض. وما يتولد عنها من قواعد السلوك الموجودة للوائح المعمول بها والتي قد تحتاج إلى تحديث وتطوير عبر سلوك العاملين نحو إنجاز الأعمال وفقاً التوقعات التنظيمية التي تساهم في الاستفادة من توجيه لخطوة ورؤية إدارة المشاريع المنبثقة من الرؤية العامة لتلك المؤسسات (المطيري، 2013).

بدأت إدارة المشروعات تحتل مكانة كبيرة بين العلوم الإدارية منذ عقود قليلة فقط، حيث تأصلت بثوبها الحديث منذ ستينيات القرن العشرين بعد أن أدرك علماء الإدارة أن الوصول إلى تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين سواء كانت تلك المؤسسات خدمية أم إنتاجية وذلك لمواكبة التقدم المعرفي والتطور التكنولوجي السريع، التي لا تتم إلا بتنظيم العمل عبر المشاريع من أجل تحقيق التعاون والتواصل والتكامل بين العاملين وضمان الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة سواء كانت بشرية أو مادية والحفاظ على الجودة وتقليل التكاليف وزيادة الأرباح.

ومن هنا توسع المهتمين بموضوع إدارة المشروعات بالبحث في أسباب نجاح وتعثر إدارة المشروعات والصالحيات الممنوحة لهذه الإدارة التي يقع على عاتقها العمل على تحقيق أهداف المنظمة في إنجاز المشروعات وفق الشروط المتفق عليها مع الجهة صاحبة العلاقة والتغلب على المعوقات التي قد تواجه العاملين من خلال تحسين مستوى الأداء الوظيفي وبتدريس تلك الحالة وتطبيقها على شركة أرامكو السعودية – إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء حيث تتحمل إدارة المشاريع في أرامكو السعودية مسؤولية تسليم المشاريع الرأسمالية لأرامكو السعودية بشكل آمن وفي المواعيد المحددة ضمن حدود الموازنة التقديرية وبأعلى معايير النزاهة. يجب أن يكون لدى إدارة مشاريع ضغط الغاز في الأحساء موظفون مؤهلون في مجال إدارة المشاريع، والأعمال الهندسية، والإنشاءات، والجودة والسلامة، وتحديد التكاليف ووضع الجداول الزمنية من أجل تنفيذ المشاريع بنجاح ولا يتم ذلك إلا عن طريق تحسين الأداء الوظيفي لهؤلاء العاملين لضمان نجاح تلك المشاريع وتحقيق الأهداف المخطط لها من قبل إدارة المشاريع في الأحساء والأهداف العامة لشركة أرامكو السعودية. وللحصول على هذه الفرص، يجب على إدارة المشاريع في الأحساء توفير جميع ما يلزم من العاملين والمعدات والمواد المطلوبة لأداء العمل وتطبيق السياسات والأنظمة والإجراءات الضرورية لضمان السلامة والجودة ومراقبة الجودة وتحقيق الجودة المتفق عليها مسبقاً بناءً على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين من أجل إنجاز المشروعات ضمن الوقت والتكلفة ونطاق العمل ، أو كما يسمى في علم إدارة المشروعات ضمن حدود مثلث المشروع والذي يتكون من

ثالثة أصالع رئيسة تتمثل بالزمن والمال ونطاق العمل، وقلب مثلث المشروع الذي يعبر عن الجودة، مع الأخذ إلى إدارة أصالع المثلث وقلبه بالشكل الأمثل وكما هو متفق عليه مسبقاً بالاعتبار أن جميع المؤسسات مهما كبر أو صغر حجمها تسعى (إبراهيم،2016).

2- مشكلة الدراسة واستنتاجها:

أولاً: مشكلة الدراسة:

تبذل المملكة العربية السعودية جهوداً لتعليمات خطة كبيرة من أجل تنفيذ المشروعات في سائر البلاد

وفقاً لرؤية المملكة 2030 التي أقرها (الملك سلمان حفظه الله) والتي تؤكد على دعم المملكة للمشروعات ، حيث يشير تقرير خطة 2030 على دعم مشروعات المجالات الخاصة بالطاقة وغيرها من المشروعات ذات العلاقة مما يؤكد دعم حكومة المملكة العربية السعودية لتنفيذ المشروعات (خطة رؤية 2030، ولقد أوضح الدور الكبير لإدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في تلك المشاريع وضرورة تقديم الدعم الكامل من أجل تطوير تلك الثروة البشرية التي هي عماد تحقيق رؤية 2030 قد أشار إلى أن الحكومة السعودية تتابع برنامج مشروعات من أجل رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في تلك المشاريع مما ينعكس النجاح في تنفيذ المشروعات إلا أن هذه الإجراءات لم تكفي للحد من تعثر إدارة المشروعات في تحقيق التحسين المطلوب في أداء العاملين بتلك المشاريع. والعوامل أدت إلى تعثر إدارة المشروعات في تحقيق هذا الهدف.

وهو ما ينعكس سلباً ما يفسر أيضاً تعثر إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء. وبناء على ما تقدم وبعد التأكد على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي ولذلك فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر استخدام إدارة المشاريع على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين تطبيقاً على شركة أرامكو السعودية – إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء بالمملكة العربية السعودية؟

ثانياً: أسئلة الدراسة:

- 1- ما أثر كفاءة استخدام إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء على تعثر عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين؟
- 2- ما أثر الثقافة التنظيمية لإدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؟
- 3- ما أثر الثقافة التنظيمية على تعثر إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء بالمملكة العربية السعودية؟
- 4- ما أثر المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين وتعثر إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء بالمملكة العربية السعودية؟

3- أهداف الدراسة:

- ✓ تبيان أثر استخدام إدارة المشاريع على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين تطبيق على شركة أرامكو السعودية – إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ إيضاح أثر الثقافة التنظيمية في إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في شركة أرامكو السعودية.
- ✓ استكشاف أثر الثقافة التنظيمية على تعثر إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء بشركة أرامكو السعودية.
- ✓ التعرف على أثر الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء بشركة أرامكو السعودية وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

4- فروض الدراسة ومتغيراتها:

أولاً: فروض الدراسة:

بناء على تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها تم تحديد الفرضية الرئيسية للدراسة وتتمثل في الفرض التالي: "يوجد أثر استخدام إدارة المشاريع على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة أرامكو السعودية – إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء".

وبناء على الفرضية الرئيسية للدراسة يمكن اشتقاق عدد من الفرضيات الفرعية للدراسة تتمثل فيما يلي:

1- توجد علاقة بين كفاءة استخدام إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء على تعثر عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين.

2- توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية لإدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؟

3- توجد علاقة الثقافة التنظيمية على تعثر إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء بالمملكة العربية السعودية؟

5- توجد علاقة بين المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين وتعثر إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء بالمملكة العربية السعودية؟

ثانياً: متغيرات الدراسة:

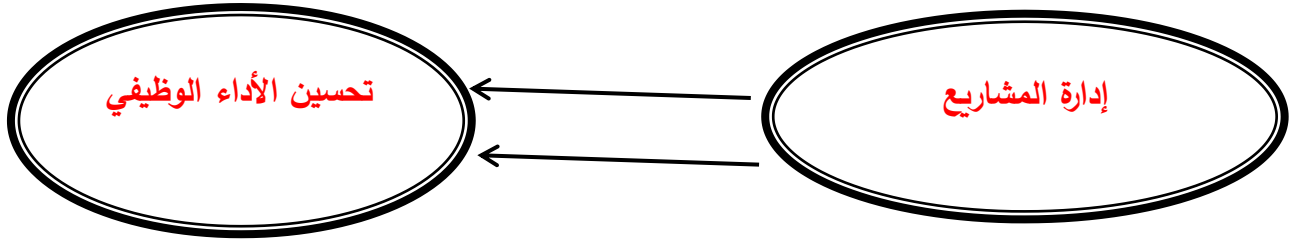
○ المتغير المستقل / دور إدارة المشاريع

○ المتغير التابع / تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

○ المتغير الوسيط / الثقافة التنظيمية لإدارة المشاريع

المتغير التابع

المتغير المستقل



5- أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية:

تكمُن أهمية الدراسة في التعرف على أثر استخدام إدارة المشاريع على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين " تطبيق على شركة أرامكو السعودية – إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء بالمملكة العربية السعودية باستخدام إدارة المشاريع كمتغير مستقل وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين كمتغير تابع حيث تعتبر هذه الدراسة امتداداً للدراسات السابقة وبالتالي فإن نتائج هذه الدراسة تعتبر مهمة للمتخصصين في إدارة المشروعات وإدارة الأعمال على حد سواء، كما أن نتائج هذه الدراسة تعتبر إضافة للحلول المقترحة لحل مشكلة تعثر إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء بالمملكة العربية السعودية، والمشاريع الأخرى التي تعاني من نفس المشكلة. وتسلط هذه الدراسة الضوء على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المشروع وما تعانيه من مشاكل مرتبطة بتخطيط الأعمال وتنفيذها كالجهد المبذول والإبداع والابتكار المرتبطة بإدارة المشروعات.

ثانياً: الأهمية العملية:

تكمُن أهمية الدراسة في التعرف على أثر استخدام إدارة المشاريع على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين " تطبيق على شركة أرامكو السعودية – إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء بالمملكة العربية السعودية حيث تتمحور أهمية الدراسة حول:

- معرفة الأسباب التي تؤدي إلى تعثر إدارة المشروعات من أجل تفاديها مستقبلاً ومدى ارتباطها بإدارة الوقت والجودة المتوقعة من المشروع وميزانية المشروع وفوائد المشروع.
- ودور الثقافة التنظيمية في العلاقة بين تحسين كفاءة الأداء الوظيفي وتعثر إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء في تحقيق هذا التحسين في الأداء.
- هذا بالإضافة إلى معرفة تأثير المعتقدات والأعراف والتوقعات والقيم التنظيمية في العلاقة بينهما.
- وتعتبر هذه الدراسة حديثة وبالتالي فإن نتائجها يمكن الاعتماد عليها في حل مشكلة تأثير إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء بالمملكة العربية السعودية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في ظل دعم السلطات السعودية لتنفيذ خطة ورؤية 2030 التي تدعم قطاع الطاقة لارتباطها بإنجاز عدد كبير من المشروعات.

6- حدود الدراسة:

• الحدود المكانية:

تجري هذه الدراسة مكانياً تطبيقاً على شركة أرامكو السعودية – إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء بالمملكة العربية السعودية.

• الحدود الزمانية:

تقتصر هذه الدراسة زمنياً 2024م على العام الدراسي

• الحدود الموضوعية:

تقتصر الحدود الموضوعية على دراسة أثر استخدام إدارة المشاريع على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

تطبيقاً على شركة أرامكو السعودية – إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء بالمملكة العربية السعودية.

7- منهجية الدراسة:

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

أ- المصادر الثانوية: استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات المنشورة في المجلات والمواقع الإلكترونية أعداد في الإطار النظري للدراسة.

ب- المصادر الأولية: من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن أثر استخدام القدرات التكنولوجية لإدارة المشاريع على جودة المشاريع دراسة تطبيقية للشركة أرامكو السعودية إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسية للدراسة.

منهجية الدراسة: يستخدم الباحث في الدراسة المنهج الوصفي حيث تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي لغرض الوصول إلى نتائج الدراسة والذي يستخدم الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة الاستبانة وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة فرضيات الدراسة إضافة إلى المسح المكتبي وذلك للاستفادة من الكتب والدوريات العلمية في مجال إدارة المشاريع وذلك لبناء الإطار النظري للدراسة.

8- الدراسات السابقة:

دراسة الجهني 2023

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير تقييم الأداء على تحسين كفاءة عمل الموظفين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ، وذلك بهدف تطوير و تحسين كفاءة الموظفين و الوصول إلى الأهداف المرجوة ، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية ونظراً لصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية وتم نشر الرابط الخاص بالاستبيان على مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بمجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 456 فرد وهم الذين أجابوا على اسئلة استمارة الاستبيان،

وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لتقييم الأداء على تحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية مما يبين عدم صحة الفرضية الرئيسية للدراسة واتضح وجود علاقة طردية بين تقييم الأداء وتحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ،وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لتقييم الأداء على إنتاجية العاملين كأحد أبعاد تحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لتقييم الأداء على جودة العمل الخاصة بالعاملين كأحد أبعاد تحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة

العربية السعودية ،وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لتقييم الأداء على الانضباط الوظيفي كأحد أبعاد تحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ،وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لتقييم الأداء على السرعة والدقة في نجاز أعمال العاملين كأحد أبعاد تحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية .

وأوصت الدراسة بضرورة العمل علي زيادة قدرات ومهارات المديرين والقيادات في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة في تقييم الأداء من خلال توفير البرامج والدورات التدريبية عن كافة التطورات والأساليب الحديثة المستخدمة في مجال تقييم الأداء.

دراسة (خميس، 2021):

بعنوان أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية استهدفت الدراسة قياس وتحليل أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك التجارية المصرية، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها تم اعداد قائمة استقصاء استخدمت كأداة رئيسية لجمع البيانات، وأجريت الدراسة الميدانية على عينة قوامها (280) مفردة، وكانت عدد القوائم الصالحة للتحليل (251) قائمة، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات ابرزها معامل الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد، وقد انتهت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية بين التحول الرقمي وأبعاد الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية 5%، كما اشارت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للتحول الرقمي على أبعاد الأداء الوظيفي للعاملين بالبنوك التجارية المصرية، وفي ضوء هذه النتائج يوصى الباحث بإنشاء وحدة تنظيمية للتحول الرقمي في البنوك التجارية المصرية تختص بالتنسيق مع إدارات البنك بإدارة مشروعات الرقمنة المصرفية وتشجيع الابتكار، وأيضا تقديم الدعم النفسي للحد من التوتر الرقمي للموظفين في البنوك التجارية المصرية.

دراسة (الشاطر، وآخرون، 2021):

هدفت الى التعرف على واقع ممارسة عمليات إدارة المعرفة وأثرها في تحقيق الأداء المؤسسي المتميز لدى أعضاء هيئة التدريس بأكاديمية الدراسات العليا فرع إيدابينا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمعها من جميع أعضاء هيئة التدريس بأكاديمية الدراسات العليا فرع إيدابينا من حملة المؤهل العلمي) استاذ مساعد، مشارك، أستاذ والبالغ عددهم (25)، واعتمدت على استبانة مكونة من محورين، الأول عمليات إدارة المعرفة والثاني الأداء المتميز. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على الأداء المؤسسي المتميز.

دراسة (Zaid and Arqawi 2020):

هدفت إلى التحقق من تأثير إدارة الجودة الشاملة على الأداء المؤسسي مع التأثير الوسيط لإدارة المعرفة في التعليم العالي الفلسطيني، البيانات تم جمعها من ثمانية عشر جامعة مختلفة في فلسطين. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي وأسلوب العينة الميسرة، وأداة الاستبيان التي وزعت على 219 من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الكليات المختلفة. وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسات إدارة الجودة الشاملة لها تأثير قوي ومباشر على أداء المؤسسات، وأن إدارة المعرفة لها دور وسيط في العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة والأداء المؤسسي.

دراسة (Njung and Kagiri 2020):

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الجودة الشاملة في أداء المشاريع التجارية المتميزة في كينيا، تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين والإدارة لشركة Limited Horticulture Flamingo، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وعلى أداة الاستبانة لجمع البيانات الأولية التي تم تحليلها باستخدام تقنيات التحليل الكمي والنوعي، حيث بلغت

العينة (46) مفردة. وتوصلت الدراسة أن هناك ارتباطات إيجابية وذات دلالة بين أداء المشاريع المتميزة في كينيا وجميع المتغيرات المستقلة تخطيط إدارة الجودة، تركيز العمل، الصفات القيادية، نهج إدارة الجودة.

دراسة (بلال وعلامه 2018):

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. وتكمن مشكلة الدراسة في ضعف كفاءة الأداء التنظيمي مما أثر سلباً على تعثر إدارة المشروعات بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. كما كان هناك تدني في الثقافة التنظيمية مما أثر على كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشروعات.

وبرزت أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الإطار النظري لكفاءة الأداء التنظيمي وإدارة المشروعات بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة مجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية كمجتمع الدراسة، وبلغ عدد العاملين 226 من العاملين بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية وخاصة إدارة المشروعات، واستخدمت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية SPSS الإصدار الخامس والعشرين وبرنامج PLS SMART الإصدار الثالث من أجل تحقيق أهداف وفرضيات الدراسة. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية، كما أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للثقافة التنظيمية في العلاقة بين كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشروعات بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة استخدام وسائل تكنولوجيا أكثر حداثة وذلك كأحد أبرز الأساليب المستخدمة في التخلص من أسباب تعثر إدارة المشروعات. كما أوصت الدراسة بضرورة قيام مؤسسة بن لادن بعقد العديد من المؤتمرات وجلب العديد من المتخصصين في إدارة المشروعات للبحث عن مكامن الضعف من أجل تفادي تعثر إدارة المشروعات.

دراسة عبد الرحمن (2018):

هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور الثقافة التنظيمية في تعديل العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة والأداء المؤسسي في القطاع الصناعي بولاية الخرطوم، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وعلى الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية من المبحوثين الذين بلغ عددهم (256) مبحوث. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين إدارة الجودة الشاملة الموجهة والأداء المؤسسي، ووجود تأثير جزئي للثقافة التنظيمية على العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة والأداء المؤسسي.

دراسة (درويش 2017):

هدفت الدراسة إلى إبراز دور تطبيق معايير الجودة الشاملة في تحسين الأداء بالمؤسسات الاجتماعية في محافظة السليمانية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليل ودراسة الحالة، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسات موضوع الدراسة تطبيق معايير الجودة الشاملة بصورة متوسطة، كما أن هنالك اهتمام لحد ما بتحسين الأداء في المؤسسات الاجتماعية بمحافظة السليمانية، هذا بالإضافة إلى أن المشروعات لم تحقق مستوى الجودة المنشود، وكذلك فإن فوائد المشروعات قد انحصرت نتيجة لضعف ترتيب أولويات المشروعات. كما أوضحت نتائج المقابلات أن هناك غياب واضح للثقافة التنظيمية في المؤسسات التي تقوم على إدارة المشروعات بالمملكة العربية السعودية مما يشير إلى التأثير السلبي لكفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشروعات، يضاف إلى ذلك أن الموظفين الـ يخضعون للوائح التي تمثل القيم التنظيمية داخل المؤسسة، كما أن المؤسسات تفقر إلى الأعراف التنظيمية التي تنظم طبيعة السلوك بين أفرادها، وكذلك فإن عدم وجود توقعات تنظيمية عن ما سوف يحدث إذا تمت سلباً المشروعات، وغياب المعتقدات التنظيمية التي تنظم أساليب العمل داخل المنظمة يؤدي إلى تدني كفاءة الأداء التنظيمي وهو ما يؤثر على تعثر إدارة المشروعات، وبالتالي فإن المقابلات قد أجمعت على أن تدني الثقافة التنظيمية وتدهور مستوى كفاءة الأداء التنظيمي قد أدى إلى تعثر إدارة المشروعات بالمملكة العربية السعودية.

دراسة (القادري، 2015):

بعنون أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن عربية السعودية.

وتكمن مشكلة الدراسة في ضعف كفاءة الأداء التنظيمي مما أثر سلباً بالمملكة ال على تعثر إدارة المشروعات بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. كما كان هناك تدني في الثقافة التنظيمية مما أثر على كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشروعات. وبرزت أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الإطار النظري لكفاءة الأداء التنظيمي وإدارة المشروعات بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة مجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية كمجتمع الدراسة، وبلغ عدد العاملين 226 من العاملين بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية وخاصة إدارة المشروعات، واستخدمت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية SPSS الإصدار الخامس والعشرين وبرنامج PLS SMART الإصدار الثالث من أجل تحقيق أهداف وفرضيات الدراسة. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية، كما أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للثقافة التنظيمية في العلاقة بين كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشروعات بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة استخدام وسائل تكنولوجيا أكثر حداثة وذلك كأحد أبرز الأساليب المستخدمة في التخلص من أسباب تعثر إدارة المشروعات. كما أوصت الدراسة بضرورة قيام مؤسسة بن لادن بعقد العديد من المؤتمرات وجلب العديد من المتخصصين في إدارة المشروعات للبحث عن مكامن الضعف من أجل تفادي تعثر إدارة المشروعات.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات، حيث كان الجانب التطبيقي على مستوى الوكالات المحلية للتشغيل لوادي. اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعطيات والبيانات المتعلقة لظاهرة موضوع البحث، ولتحقيق هذا الهدف استخدمنا الاستبيان كأداة للدراسة وتم توزيع استمارة الاستبيان داخل المؤسسات على عينة قدرها 38 عامل، وقد اعتمد في تحليل بيانات الاستبيان على برمج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، برمج معالج الجداول Excel ولاختبار الفرضيات استخدمنا المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، اختبار تحليل التباين الأحادي، كما تم استخدام أساليب تحليل الانحدار والارتباط لإثبات وجود علاقة بين متغيرات الدراسة. وفي الأخير خلصت الدراسة إلى أن التدريب هدفه إزالة جوانب الضعف والقصور في أداء العاملين ويساعد على تحسين الانضباط والسلوك بدرجة كبيرة، إذا يمثل الركيزة الأساسية في تطوير وترشيد أداء القوى العاملة.

دراسة (الحسيني، 2013):

سعت جامعة الملك عبد العزيز إلى التحول إلى جامعة إلكترونية من خلال تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية بشكل تدريجي ومدرس في قطاعاتها المختلفة، لذا جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على مدى تأثير استخدام هذه الأنظمة على مستوى أداء موظفات العمادات الجامعة وما نتج عن ذلك من آثار إيجابية على الموظفة وعلى الإدارة وعلى الجامعة ككل. هدفت هذه الدراسة إلى تعريف الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير العملية الإدارية، وقياس أثر تطبيق أنظمتها على تطوير العمل الإداري وعلى أداء موظفات العمادات في جامعة الملك عبد العزيز، وتحديد ما يوجهها من معوقات وتقديم بعض ال توصيات لمواجهة هذه المعوقات، بالإضافة إلى تقييم مدى فعاليتها أنظمتها الحالية.

وتقوم الدراسة على تساؤل أساسي ونصه: ما هو تأثير تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على أداء موظفات العمادات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة؟

ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية بالاعتماد على أداة الاستبانة التي تم توزيعها على عينة عشوائية من الموظفين تتألف من (٢٤٨) موظفة ولقد بلغ العائد من

الاستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٢٤٠) مفردة أي ما يعادل ٩٧% من عينة الدراسة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود أثر إيجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على تطوير العمل الإداري وعلى أداء موظفات العمادات في جامعة الملك عبدالعزيز، ووجود معرفة عالية لدى الموظفات بالأنظمة المطبقة في عمادتهم فقط، وأن التسهيلات اللازمة لدعم الأنظمة متوفرة من قبل الجامعة بشكل كبير، وأن

نسبة المعوقات التي واجهت الموظفين كانت بدرجة متوسطة، وأخيرا حصلت أنظمة الإدارة الإلكترونية على درجة تقييم عالية من حيث فعاليتها وكان من أهم توصيات الدراسة العمل على تفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل كامل وتحويل جميع الإجراءات الإدارية التي تتم بالطريقة التقليدية إلى إلكترونية بعد تطويرها بما يتوافق مع أهداف الإدارة الإلكترونية، والاهتمام بتوفير احتياجات جميع العمادات من المتطلبات التقنية والدورات التدريبية في مجال الأنظمة الإلكترونية، والتحسين المستمر للبنية التحتية بحيث تتلاءم مع التطور التكنولوجي، وتطوير الأنظمة الإلكترونية الحالية من ناحية السرعة والحماية والموائمة مع احتياجات العمل.

9- المصطلحات والمفاهيم الهامة:

تعريف المشروع:

لمشروع هو مسعى مؤقت وفريد من نوعه لتصنيع سلعة أو تقديم خدمة أو الوصول إلى نتيجة معينة، حيث يكون للمشروع نقطة ابتداء ونقطة انتهاء يصل إليها المشروع عند تحقيق أهدافه أو عند إيقافه نتيجة الوصول لقناعة أن أهدافه لا يمكن أن تتحقق أو أن الغاية من هذا المشروع لم تعد موجودة.

تعريف إدارة المشاريع:

- إدارة المشروعات هي تطبيق المعرفة والمهارات والأدوات والتقنيات على أنشطة المشروع لتلبية متطلبات المشروع. ويتم إنجاز إدارة المشروعات من خلال التطبيق والدمج المناسبين لعدد 47 عملية من عمليات إدارة المشروعات المجموعة جمعاً منطقياً التي تم تصنيفها إلى خمس مجموعات من مجموعات العمليات.
- تعرف إدارة المشاريع Project Management على أنها تخصص يتعلّق بعملية تنظيم وإدارة الموارد المتاحة في المشاريع، مثل: الموارد البشرية أو الموارد المادية، بطريقة يمكن من خلالها إنجاز المشروع بنجاح في ظل مراعاة عوامل الجودة والوقت والتكلفة المتاحة.

تحسين الأداء الوظيفي:

- تسمى عملية تحسين الأداء بتكنولوجيا الأداء الإنساني، ويمكن تعريفها بأنها طريقة مُنظمة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها مؤسسة ما. وهي عملية مُنظمة تبدأ بموازنة الوضع الحالي وبالوضع المرغوب فيه للأداء الفردي والمؤسسي ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء، وهنا يأتي تحليل المسببات لمعرفة تأثير بيئة العمل في الأداء.
- ويمكن تعريف تحسين الأداء وفق تعريفات المتخصصين بأنه الإتيان بالجديد والأحسن بشكل دائم، فالجديد والأفضل هما رمزا التميز وبالتالي البقاء والاستمرار، فالتحسين المستمر هو القلب النابض للجودة، وهو لا يقف عند حد معين وإنما يكون مستمرا لتحقيق الرضا التام للمستفيد بصورة مستمرة من خلال تحقيق رغباته وتقليل الأخطاء، وتحقيق التفوق

شركة أرامكو السعودية:

تتبوأ أرامكو مكانة رائدة بوصفها إحدى أكبر شركات الطاقة والكيميائيات المتكاملة في العالم، حيث تسعى إلى إيجاد القيمة عبر مختلف مراحل سلسلة الأعمال الهيدروكربونية، إلى جانب دفعها لعجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات حول العالم التي تعتمد على إمدادات الطاقة التي توفرها.

10- الخاتمة:

أثر استخدام إدارة المشاريع على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق على شركة أرامكو السعودية – إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء يستلزم حصول إدارة المشاريع على القدرات التي تمكنه من تحسين الأداء وتلك القدرات الو الإمكانات يمكن ان تشير الى مجموعة العمليات الاستراتيجية الموجودة لدى الشركة والتي تميزها عن غيرها من الشركات وتتمثل في القدرات التكنولوجية تركز على تكنولوجيا المعلومات, وذلك لما توفره القدرات التكنولوجية من معلومات تمكن الشركة من وضع القرارات المناسبة, والتخطيط السليم لوضع الاستراتيجية الملائمة لهاوكما ان إدارة المشاريع في الشركة لها أهمية كبيرة في تحقيق النجاح للشركة فلا بد ان تتوفر سبل تحقيق هذا النجاح وأول تلك الخطوات هي تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في إدارة المشاريع عن طريق استخدامها لتكنولوجيا المعلومات والتركيز علي أهمية القدرات التكنولوجية وقد شهدت العصور المنصرمة والمعاصرة نموا في استخدام إدارة المشاريع كوسيلة لتحقيق أهداف المنظمات فإدارة المشاريع توفر قوة فعالة لتحسين قدرات المنظمة على التخطيط والتنظيم والتنفيذ ومراقبة الأنشطة المختلفة فيها كما أنها تشمل جميع الوسائل والأساليب المستخدمة في إنجاز المشاريع في الزمن التكلفة والجودة المطلوبة لتحقيق أهداف الشركة إن إدارة المعرفة وما تتضمنه من رأس مال بشري وفكري تمثل الأساس الذي تركز عليه تقدم الأمم وتطورها وهذا يشكل تحدي كبير بالنسبة من أجل إحداث نقلة نوعية في إدارة المعرفة وتبني استراتيجياتها وبالتالي يسعى البحث الحالي إلى توضيح أهمية علاقة أثر استخدام إدارة المشاريع على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق على شركة أرامكو السعودية – إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء في تحقيق تكامل العمليات ونجاح المشروعات وفي سبيل تحقيق أهداف البحث لتوضيح أثر استخدام إدارة المشاريع على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين الأمر الذي يعزز من ضرورة تنفيذ المشاريع على اختلاف أنواعها مما يسهم بشكل فعال ومؤثر على نجاح المشاريع بالشركة فنيا وعمليا باستخدام الأساليب العلمية اللازمة من أجل ضمان الأفضل للمنتجات والخدمات المقدمة لمشاريع شركة أرامكو السعودية – إدارة مشاريع ضغط الغاز بالأحساء.

11- المراجعة والمصادر المقترحة:

المراجع العربية المقترحة:

1. ابراهيم، خالد عبد الله (2015)، "التدريب وأثره في اتخاذ القرارات الإدارية الرشيدة"، دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء العاملين في العراق، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الفلوجة.
2. أبو شندي، سعد عامر. (2011). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، عمان: دار أسامة للنشر.
3. آل الذيب، حفطي خليل محمد، (2022)، محددات فعالية التدريب وتأثيره على أداء العاملين في المنظمات الصحية: دراسة تطبيقية على مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز مجلة البحوث التجارية.
4. إمام، محمد. (2019). تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين: دراسة ميدانية مقارنة بين شركات الغسل والنسيج المصرية وشركات الغزل والنسيج الأجنبية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة الإسماعيلية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية.
5. البشير، محمد معاوية عبد الباقي، وأبو سن، أحمد إبراهيم. (2022). أثر إدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بالتطبيق على شركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية.
6. بن عودة. قصير وايوب، مختار. (2019). نظام تقييم الأداء وعلاقته بالتحسين المستمر في ظل معايير مواصفات الأيزو 9000: دراسة ميدانية بمؤسسة (ORISM للصناعات الميكانيكية، جامعة وهران، مجلة التنمية البشرية.
7. بوجمعة، أحمد والنذير، بدرى. (2017). دراسة أثر نظام تقييم أداء العاملين على الأداء الوظيفي، جامعة قصدي مرباح – ورقلة.
8. بوعلالة، عائشة. (2021). نظام تقييم أداء العاملين وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة حالة عينة من الموظفين الإداريين في جامعة أدرار جامعة طاهري محمد، بشار، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مجلة البشائر الاقتصادية.
9. خليفة وائل عبد الرؤوف محمد وعبد الرحمن، خالد محمد (2019) تقييم الأداء و أثره على تطوير المؤسسات الرياضية: دراسة حالة إدارة تقييم الموظفين في أستاذ الجوهرة بمدينة جدة، كلية الأعمال، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية، المجلة الدولية للتراث والسياحة و الضيافة.
10. خليفة، قصي قحطان. (2015). إدارة الموارد البشرية: في المنشآت السياحية، الأردن: دار المعتر للنشر.
11. رزيق، عادل وشامخ، سامية. (2017). دور كمعايير التقييم في تحسين أداء الموظف العمومي، مذكرة مكملة لدرجة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية.
12. زيدية، رياض واللوح، نبيل (2015) دور نظام تقييم الأداء بديوان الموظفين العام في تطوير الموارد البشرية في الوزارات الفلسطينية، رسالة ماجستير منشورة، قسم إدارة الدولة والحكم الرشيد بأكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا – غزة.
13. السالم، مؤيد سعيد وصالح عادل (2009) إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، ط2، الأردن دار جدارا للكتاب العالمي
14. عبد الله، محمد محمود عودة، والزعبي، فراس علي خليفة. (2020). أثر التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي باستخدام برنامج حكيم: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
15. عبد الوهاب لوجاني و بن عزوز قارة و حيلاني، العقاب (2017). دور تقييم أداء العاملين في أداء المؤسسة-دراسة حالة سونلغاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر منشورة، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير
16. العجلة، توفيق (2009). الابداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الهيئة الإسلامية، غزة.
17. العقون، سعاد وعائشة، ستودي (2012). تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر: دراسة ميدانية على مستوى المركز الاستشفائي الجامعي لحسين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير منشورة جامعة الجزائر كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية.

18. العنزي أحمد رشود وتمام عمر أحمد والسيد صبري شحاتة. (2018). أثر تقييم أداء العاملين في تحسين مستوى الأداء الوظيفي بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية معهد الدراسات والبحوث البيئية جامعة مدينة السادات مجلة الدراسات والبحوث البيئية.
19. محمد، بلقاسم، ونزار حاج. (2017). أثر التدريب على أداء العاملين، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة- الجزائر.
20. محمود، عيبر سيد، وحسن، عبد الرحمن رجب. (2018). أساليب تقييم الأداء ودورها في رفع كفاءة الموارد البشرية بمؤسسات الطباعة والنشر والتغليف. مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية.

المراجعة الأجنبية المقترحة:

1. Ahmed, P., Lashari, A. R., & Shah, A. (2023). Impact of Performance Appraisal and Employees Participation on Employees Job Satisfaction in Non-Governmental Organizations. Review of Applied Management and Social Sciences, 6(1), 17-28
2. Bello, Z. (2019). Technical Resources in E-training Acceptance. Journal of Business and Social Review in Emerging Economies, 5(1), 201-212
3. Curado, C., & Martins Teixeira, S. (2014). Training evaluation levels and ROI: the case of a small logistics company. European Journal of Training and Development, 38(9), 845-870
4. Noe, R., Hollenbeck, J, Gerhart, B., & Wright, P. (2010), Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (7th edition). McGraw-Hill Companies, Inc, NY
- Onashile, A. (2017). Impact of Performance Appraisal on Employees Productivity, Master Thesis, Rev