

دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الشركة

السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة

اعداد الطالب /

الاسم/ رياض محمد الجبني

الرقم الجامعي/ 243001783

إشراف

د. الفیصل عبد الحمید محمد

د. فايز علي جراد

2025م



شركة وتقدير

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم الحمد

لله المنان الملك القدوس

وبعد حمد الله تعالى وشكره على إنهائنا لهذه الرسالة

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان

د. الفيصل عبد الحميد محمد

د. فايز علي جراد

على ما قدمه لي من علم نافع وعطاء متميز وارشاد

مستمر وعلى ما بذله من جهد متواصل ونصح وتوجيه

من بداية مرحلة البحث حتى إتمام هذه الدراسة ومهما

كتبت من عبارات وجمل فان كلمات الشكر تظل عاجزة عن

إيفائهم حقهم

كما أتقدم باسم عبارات الشكر والتقدير إلى جامعة ميد

اوشن وكل العاملين بها

لكم منا كل الشكر والتقدير

الفهرس

المحتويات

4	الفصل الاول
7	الفصل الاول
8	1- المقدمة
10	2- مشكلة الدراسة:
10	3- أهمية الدراسة:
10	أولاً: الأهمية العلمية:
11	ثانياً: الأهمية العملية:
11	4- أهداف الدراسة:
12	5- أسئلة الدراسة:
12	6- فروض الدراسة ومتغيراتها:
13	ثانياً: متغيرات الدراسة:
14	7- حدود الدراسة:
14	8- منهجية الدراسة وادواتها:
14	منهج الدراسة
14	أدوات الدراسة
15	9- مجتمع الدراسة
15	10- خطة الدراسة
16	الفصل الثاني
17	المنطلقات النظرية للدراسة
17	أولاً: مفهوم إدارة المشاريع:
23	تحسين مستوى أداء العاملين
36	الفصل الثالث
37	1/3 مقدمة
37	2/3 منهجية الدراسة
37	3/3 - أدوات البحث وطرق جمع المعلومات
38	1/3/3 طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:
39	4/3 تصميم البحث واسلوبه:
39	5/3 مجتمع الدراسة
39	6/3 عينة الدراسة
40	7/3 محاور أداة الدراسة:
44	8/3 ملخص الفصل الثالث

45	الفصل الرابع
46	تحليل البيانات والمناقشة
46	2/4 أولاً: التحليل الوصفي لنتائج القسم الأول: البيانات الشخصية
52	4.2 تحليل البيانات
58	4.3 تفسير البيانات
63	الفصل الخامس النتائج والتوصيات
64	ملخص النتائج
64	5.1 ملخص نتائج البحث
64	5.1.1 أظهرت نتائج تحليل البيانات الديموغرافية لمكونات عينة الدراسة ما يلي:
65	5.1.2 أظهرت نتائج التحليل الوصفي لمحاوَر الدراسة ما يلي:
66	5.1.3 ملخص فرضيات الدراسة
66	5.2 التوصيات
68	المراجع والمصادر:
68	المراجع العربية:
70	المراجعة الأجنبية:
71	الملاحق
72	الاستبيان
79	الملخص
80	الملخص

الفصل الاول
الإطار العام للدراسة

1- المقدمة

تواجه المؤسسات الاقتصادية والخدمية العديد من التحديات، في مقدمتها التحديات الإدارية، التي تواجه الإدارة العليا (مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية). يصبح الوضع أكثر تعقيدا في بيئة الأعمال المتغيرة باستمرار متأثرة بالتطور التكنولوجي والتحول التكنولوجي السريع والمنافسة الشديدة على الموارد. وهذا يتطلب ممارسات إدارية متقدمة لهذه الجهات للتعامل مع التغييرات المختلفة بكفاءة وفعالية.

تركز المشكلة البحثية على مدى تطبيق وممارسة إدارة المشاريع في المؤسسات الخدمية في مكة المكرمة وأثرها على كفاءة وفاعلية الأداء في هذا القطاع الحيوي. تتحمل إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة مسؤولية تسليم المشاريع الرأسمالية للشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بشكل آمن وفي المواعيد المحددة ضمن حدود الموازنة التقديرية وبأعلى معايير النزاهة. حيث تعتبر كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المشروعات الإنتاجية والخدمية في شركة الكهرباء 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 والارتقاء 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 وفقا 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 وفقا للتوقعات التنظيمية التي تساهم في الاستفادة من توجيه لخطة ورؤية إدارة المشاريع المنبثقة من الرؤية العامة لتلك المؤسسات (المطيري، 2013).

بدأت إدارة المشروعات تحتل مكانه 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.

بناء 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 ثلاثة أضلاع رئيسية تتمثل بالزمن والمال ونطاق العمل، وقلب مثلث المشروع الذي يعبر عن الجودة، مع الأخذ إلى إدارة اضلاع المثلث وقلبه بالشكل الأمثل وكما هو متفق عليه مسبقا بالاعتبار أن جميع المؤسسات مهما كبر أو صغر حجمها تسعى (ابراهيم، 2016).

تتحمل إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة مسؤولية تسليم المشاريع الرأسمالية للشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بشكل آمن وفي المواعيد المحددة ضمن حدود الموازنة التقديرية وبأعلى معايير النزاهة. يجب أن يكون لدى إدارة مشاريع 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 بالشركة

2- 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.

وبناء على الدراسات السابقة التي تناولتها الدراسة في تحديد الفجوة البحثية وهو ما ينعكس أيضاً على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة. وبناء على ما تقدم وبعد التأكد على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي ولذلك فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين تطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية؟

3- أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة في التعرف على دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين "تطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية بمنهجيات 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 الشركة السعودية للكهرباء

بمنطقة مكة المكرمة 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:

تكمن أهمية الدراسة في التعرف على دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين "تطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة 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 الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة 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 الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة 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

4- أهداف الدراسة:

- ✓ تبيان دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين تطبيقاً على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ إيضاح أثر الثقافة التنظيمية في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في شركة الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.

- ✓ استكشاف أثر الثقافة التنظيمية على نجاح الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بشركة الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.
- ✓ التعرف على أثر الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بشركة الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

5- أسئلة الدراسة:

- (1) ما أثر كفاءة استخدام الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على تعثر عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين؟
- (2) ما أثر الثقافة التنظيمية للشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؟
- (3) ما أثر الثقافة التنظيمية على تعثر الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية؟
- (4) ما أثر المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين وتعثر الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية؟

6- فروض الدراسة ومتغيراتها:

أولاً: فروض الدراسة:

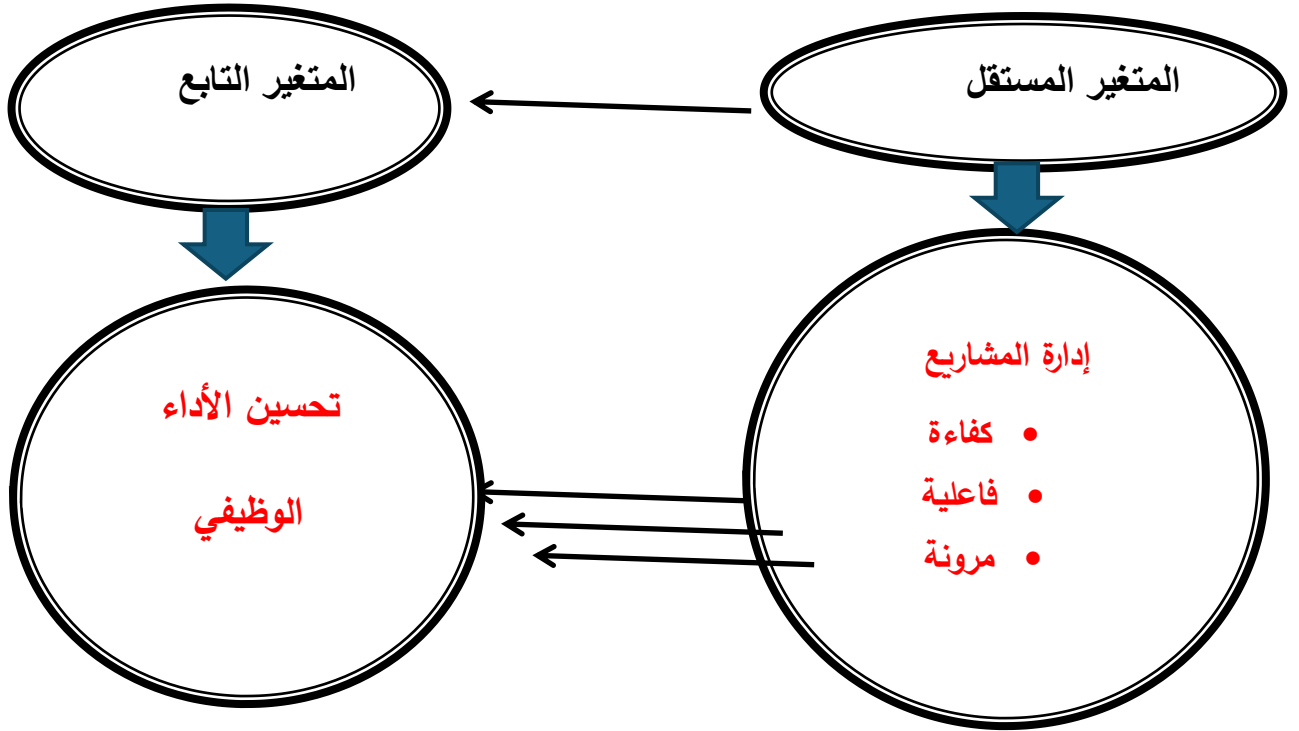
- بناء على تحديد مشكلة الدراسة وأسئلتها تم تحديد الفرضية الرئيسية للدراسة وتتمثل في الفرض التالي: "يوجد دور إيجابي لمنهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة".
- وبناء على الفرضية الرئيسية للدراسة يمكن اشتقاق عدد من الفرضيات الفرعية للدراسة تتمثل فيما يلي:

- توجد علاقة إيجابية بين كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين
- توجد علاقة إيجابية بين فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على تعثر عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين
- توجد علاقة إيجابية بين مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين
- توجد علاقة بين المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة

ثانياً: متغيرات الدراسة:

○ المتغير المستقل / دور إدارة المشاريع

○ المتغير التابع / تحسين الأداء الوظيفي للعاملين



. شكل رقم 1 اعداد الباحث

7- حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تجري هذه الدراسة مكانيا تطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: تقتصر هذه الدراسة زمنيا 2025م على العام الدراسي
- الحدود الموضوعية: تقتصر الحدود الموضوعية على دراسة دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين"
- تطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.

8- منهجية الدراسة وادواتها:

منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث وذلك عن طري الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكمية من خلال توزيع استبيان. اعتمد فريق البحث على نوعين من البيانات على النحو التالي:

أدوات الدراسة

هي الأداة أو مجموعة الأدوات التي تستخدم في جمع البيانات والمعلومات من عينة البحث وطرق تحليلها لاستخلاص النتائج المتعلقة بدراسته، ويوجد العديد من الأدوات التي يستخدمها الباحثون في جمع البيانات والمعلومات وقد تم استخدام الاستبانة كاده لجمع المعلومات عن طريق الاستبانة الالكترونية.

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

- أ- المصادر الثانوية: استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات المنشورة في المجالات والمواقع الالكترونية اعداد 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 السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة..

9- مجتمع الدراسة

شركة الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة:

تعد الشركة السعودية للكهرباء أكبر شركة مرافق عامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا برأس مال سوقي قدره 79.1 مليار ريال سعودي (بحلول 31 ديسمبر 2023: يكافئ 21.1 مليار دولار أمريكي) وهي واحدة من أكبر الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية (تداول) من حيث القيمة السوقية.

تقوم الشركة السعودية للكهرباء بدور حيوي من خلال إمداد المملكة بالطاقة الكهربائية وفق أعلى معايير الموثوقية والاعتمادية، حيث تعتبر الشركة المصدر الرئيسي للكهرباء في المملكة. وأكبر المساهمون في الشركة صندوق الاستثمارات العامة (74.3٪) وأرامكو السعودية (6.9٪). وتسعى الشركة السعودية للكهرباء لتلبية احتياجات مساهميها من خلال حماية حقوقهم، وتسهيل وصولهم إلى المعلومات، وتحسين طرق الاتصال لدينا، وتشجيع الاستثمار في المحافظ الاستثمارية. الرؤية والرسالة والقيم والأهداف الاستراتيجية تعبر عن التزامنا بمعايير الصحة والسلامة والأمن والبيئة

عينة الدراسة عبارة عن عينة عشوائية من العاملين في إدارة المشاريع بالشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.

10- خطة الدراسة

الفصل الأول: الإطار العام

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية الدراسة الميدانية

الفصل الرابع الدراسة الإحصائية

الفصل الخامس النتائج والتوصيات



الفصل الثاني

المنطلقات النظرية

المنطلقات النظرية للدراسة

تشارك المشاريع مهما تنوعت واختلفت طبيعتها في مجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من أنواع المنظمات الأخرى ومن أهم هذه الخصائص أولها الغاية وتمثل الركيزة التي تقام المشاريع في العادة لتنفيذ غرض معين , وحل مشكلة معينة , - وتحقيق أهداف محددة من خلال دورة حياة محدودة تتميز هذه الدورة بأنها ذات طبيعة مؤقتة بحيث أنها تبدأ - وتنتهي في أوقات محددة ومعلومة قد تطول وقد تقصر وأيضا فان المشروع لابد وان يتميز بالتفرد حيث يحتاج كل مشروع إلى أنشطة فريدة وغير روتينية وغير متكررة وللقيام بأي مشروع لابد من الاعتمادية المتداخلة :تنفيذ أي مشروع يحتاج إلى مجموعة من الأنشطة المتتابعة والمتداخلة ولابد ان يكون هناك ما يعرف بالصراع داخل المشروع الذي يؤدي التداخل بين جهات مختلفة في أداء الأنشطة إلى الصراع وأيضا وجود المخاطر والتي تتمثل في مراحل المشروع وفي جميع أنواع المنظمات تتعرض للمخاطر بدرجات متفاوتة

أولاً: مفهوم إدارة المشاريع:

عرفت جمعية المشاريع البريطانية المشروع بأنه: مجموعة من الأنشطة المترابطة غير الروتينية لها بدايات ونهايات زمنية محددة يتم تنفيذها من قبل شخص أو منظمة لتحقيق أداء وهدف محدد في إطار المعايير الآتية: 1- الكلفة 2- الزمن 3- الجودة

أما الكاتب مريدث فقد قام بتعريف المشروع بأنه: مشكلة معروفة الحل يتم إكمالها باستخدام أنشطة فريدة وغير روتينية.

وقد عرف المعهد الأمريكي لإدارة المشاريع، المشروع على أنه سعي مؤقت لإنجاز منتج منفرد أو فريد وهنالك من عرف المشروع بأنه: عبارة عن مجموعة من الأنشطة المتكاملة والمبرمجة خلال فترة زمنية محددة وفي مكان معين، وذلك بغية تحقيق أهداف ونتائج محددة انطلاقا من مجموعة من المعطيات واعتمادا على وسائل محددة.

شيدت العصور المنصرمة والمعاصرة نموا في استخدام إدارة المشاريع كوسيلة لتحقيق أهداف المنظمة وإدارة 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 والتكلفة والجودة المطلوبة لتحقيق أهداف المنظمة تمكن المشاريع يعرف معيار إدارة المشاريع المتعلقة بإدارة المشاريع:

أهداف المشروع

تعتبر أهداف المشروع هي نفس أهداف أي منظمة، فهدف أي منظمة هو إشباع حاجات مختلف أصحاب المصالح فيها: فأصحاب الحصص وحملة الأسهم هدفهم الحصول على الربح، والموظفون هدفهم الحصول على الحوافز المادية والمعنوية

والزبائن هدفهم الحصول على سلع وخدمات ذات جودة عالية وبأسعار معقولة، والموردون هدفهم ضمان التوريد للمنظمة وبأسعار تحقق لهم الربح

خصائص المشروع الناجح تتحقق في ثلاثة أهداف هي:

- الوقت – بما ان للمشروع بداية ونهاية فلا بد من انجاز المشروع في الوقت المحدد وهو الوقت المخطط له، فزيادة وقت انجاز المشروع يزيد من تكاليف المنظمة القائمة عليه وبالتالي تخفيض الارباح المتحققة.
- الكلفة – ان يتم انجاز المشروع بالتكلفة المخطط لها.
- المواصفات- لا بد من انجاز المشروع حسب المواصفات المحددة مسبقا وذلك بهدف تحقيق رضا العميل.

معايير إدارة المشاريع:

حدد المعهد الأمريكي لإدارة المشاريع تسعة معايير تحكم وتضبط عملية إدارة المشاريع وهي

1. إدارة تكامل المشروع
2. إدارة نطاق المشروع
3. إدارة زمن المشروع

4. إدارة تكلفة المشروع
5. إدارة جودة المشروع
6. إدارة موارد المشروع
7. إدارة اتصالات المشروع
8. إدارة مخاطر المشروع
9. إدارة مشتريات المشروع.

المجالات المعرفية لإدارة المشاريع:

هناك أربع مجالات معرفية محورية تقودنا إلى أهداف المشروع

1. النطاق
2. الزمن
3. والتكلفة
4. والجودة

إدارة وقت المشروع

عمليات إدارة الوقت المشروع هي:

- (1) خطة إدارة الجدول الزمني
- (2) تحديد الأنشطة
- (3) أنشطة التسلسل
- (4) تقدير موارد النشاط
- (5) تقدير فترات النشاط
- (6) تطوير الجدول الزمني
- (7) جدول التحكم...

يوجد العديد من أساليب جدولة المشروعات

- كأسلوب المسار الحرج
- وأسلوب pert
- وأسلوب شبكات الأعمال.

أي أن إدارة زمن المشروع ت يتم بتقدير مدة أنشطة المشروع وخلق جدول لتلك الأنشطة ومراقبة أي تغيير على الجدول الزمني إلى ان يتم بإنجاز المشروع في زمنه المحدد.

إدارة تكاليف المشروع

طريقة تستخدم التكنولوجيا لقياس التكلفة والإنتاجية من خلال دورة الحياة الكاملة للمشاريع على مستوى المؤسسات تشمل العديد من الوظائف المحددة لإدارة المشروع بما في ذلك التقدير وضوابط العمل وجمع البيانات الميدانية والجدولة والمحاسبة والتصميم. الهدف الرئيسي هو إكمال مشروع ضمن ميزانية معتمدة بداية من التقدير أداة حيوية يتم استخدام البيانات التاريخية الفعلية للتخطيط الدقيق لجميع جوانب المشروع. مع استمرار المشروع تخدم التحكم في الوظائف البيانات من التقدير مع المعلومات الواردة من الميدان لقياس التكلفة والإنتاج في المشروع. من بداية المشروع حتى الانتهاء فإن إدارة تكلفة المشروع تهدف إلى تبسيط وخسارة تجربة المشروع وقد كان هذا النهج التكنولوجي منافسا كبيرا على التيار الرئيسي لتقدير صناعات البرمجيات وإدارة المشاريع.

إدارة جودة المشروع

في بداية المشروع يتم تحديد المتطلبات مع الجهات المعنية. تصبح هذه المتطلبات الأساس لعمل المشروع. بعد ذلك فإن مهمة مدير المشروع هي التأكد من أن العمل يتم بدون أي إضافات مضمنة. لا تتعلق الجودة بإعطاء العمل إضافات أو إكمال أعمال إضافية. غالبا ما يستند إشعار الإضافات إلى تصور خاطئ لما تعتقد أن العميل يريده. وتضيف هذه الإضافات الوقت والتكاليف الممكنة والآثار الأخرى إلى المشروع ولكنها لا تؤدي دائما إلى زيادة رضا العملاء.

مؤشر الأداء

مؤشر الأداء هو حساب العمل الجيد هو تحقيق هدفها المحدد. للعمل مع وقت الاستجابة الأهداف ومؤشر الأداء هو الفعلي مقسوما على الهدف. للعمل مع أهداف السرعة يكون مؤشر الأداء مقسوما على القيمة الفعلية. يشير مؤشر الأداء 1.0 إلى فترة فئة الخدمة بالضبط تحقيق هدفها. يشير مؤشر الأداء أكبر من 1 فترة فئة الخدمة مفقودة هدفها. مؤشر الأداء أقل من 1.0 يشير إلى أن فئة الخدمة تفوق هدفها.

إدارة مخاطر المشروع

- ✓ إدارة مخاطر المشروع هي عملية تحديد وتحليل وبعد الاستجابة لأي خطر ينشأ خلال دورة حياة المشروع لمساعدة المشروع على البقاء على المسار الصحيح وتحقيق هدفه.
- ✓ إدارة المخاطر ليست تفاعلية فقط بل يجب أن تكون جزءا من عملية التخطيط لمعرفة المخاطر التي قد تحدث في المشروع وكيفية التحكم في هذا الخطر إذا حدث ذلك بالفعل.
- ✓ الخطر هو أي شيء يمكن أن يؤثر على الجدول الزمني للمشروع أو أدائه أو ميزانيتك. المخاطر هي إمكانات وفي سياق إدارة المشروع إذا أصبحت حقائق فإنها تصنف بعد ذلك على أنها "قضايا" يجب معالجتها.
- ✓ إذن إدارة المخاطر إذن هي عملية تحديد المخاطر وتصنيفها وترتيب أولوياتها والتخطيط لها قبل أن تصبح قضايا.
- ✓ يمكن أن تعني إدارة المخاطر أشياء مختلفة على أنواع مختلفة من المشاريع. في المشروعات الكبيرة قد تتضمن استراتيجيات إدارة المخاطر تخطيطا مفصلا واسعا لكل المخاطر لضمان وضع استراتيجيات التخفيف في حالة حدوث مشكلات. بالنسبة للمشروعات الأصغر قد تعني إدارة المخاطر قائمة بسيطة ذات أولوية من المخاطر ذات الأولوية العالية والمتوسطة والمنخفضة
- ✓ إدارة مخاطر المشروع وهي وظيفة إدارية متكاملة من وظائف إدارة المشروع تتضمن العمليات التي تتناول تشخيص الأخطار وتحليلها والاستجابة لها ومراقبة هذه الاستجابة وتطويرها وتحسينها باستمرار.

دورة حياة المشروع

تعريف دورة حياة المشروع: هي العملية القياسية التي يحقق بها الفريق نجاح المشروع.

خصائص دورة حياة المشروع:

هذه هي دورة حياة المشروع القياسية التي يعرفها معظم الناس. توفر دورة حياة المشروع إطارا لإدارة أي نوع من المشاريع داخل النشاط التجاري. قام القادة في إدارة المشاريع بتوجيه الأبحاث لتحديد أفضل عملية لتشغيل المشاريع. وقد وجد أن اتباع دورة حياة المشروع أمر بالغ الأهمية لأي منظمة خدمات.

تمر دورة حياة المشروع في ثلاثة مراحل رئيسية تتضمن كل منها مهام مختلفة وهي على النحو التالي:

1- مرحلة التأسيس:-

في هذه المرحلة يتم تطوير فكرة المشروع ثم اختيار المشروع واختيار مدير المشروع والبدء بالاجتماعات الأولية للمباشرة في تنفيذ المشروع

2 مرحلة التنفيذ:-

وفي هذه المرحلة يتم وضع خطة المشروع المتكاملة وعمل جدول لأنشطة المشروع وعمل الموازنة التقديرية والقيام بالرقابة على المشروع للتأكد من أنه يسير نحو تحقيق أهدافه كما خطط له

3 مرحلة الإنهاء:-

وفي هذا المرحلة يتم عمل التدقيق على أنشطة المشروع للتأكد من أن المشروع قد تم إكماله حسب المواصفات المطلوبة ثم القيام بتدريب المستخدمين على استخدام مخرجات المشروع ومن ثم إعداد التقارير النهائية وتسليم الوثائق المطلوبة

أطراف المشروع

أطراف المشروع: هم الجهات المشاركة في إنجاز المشروع والمرتبطة به، وهم الجزء التالي من أصحاب المصالح في المشروع:

- الزبون/العميل: وهو الشخص أو المجموعة أو الجهة التي يتم تنفيذ المشروع لصالحها.
- مدير المشروع: وهو الشخص الذي يقود المشروع والمسئول الأول عن نجاحه وفشله.
- الإدارة العليا: وهي الإدارة العليا المنظمة الأم التي يتبع لها المشروع ومن لها من إرادة في نجاح المشروع بتوفير جميع سبل النجاح للمشروع إذا ما وفرت الدعم اللازم.

- المدراء الوظيفيون: وهم مدراء الوظائف في المنظمة الأم التي يتبع لها المشروع مثل المدير المالي ومدير الإنتاج ومدير الموارد البشرية.
- فريق المشروع: وهو الطاقم الوظيفي الذي يعمل في المشروع والمعني بتنفيذ كافة الأنشطة والمهام والوظائف اللازمة لإكمال المشروع.
- الموردون: وهذا الطرف يشمل كافة الجهات التي تقوم بتزويد المشروع بالموارد المادية والبشرية اللازمة لإتمام المشروع

تحسين مستوى أداء العاملين

تمهيد:

إن تطوير الموظفين استراتيجية مهمة في بيئة العمل، فهي أداة لنمو الشركة تساعد في الحفاظ على إنتاجيتها وموظفيها، فهذا الأمر هو جزء أساسي في العمل الناجح، حيث يساهم في خلق ثقافة عمل إيجابية وآمنة، مما يحقق الاستدامة، كما يعزز لدى الموظفين شعور الانتماء، فيدفعهم ذلك للعطاء، وفي هذا الجزء سوف يتم تناول أهمية دور المدير في عملية التطوير التي تخص الموظفين.

تعريف أداء العاملين

يمثل مخرجات أو كمية الانتاج للعامل الواحد مقدرة بوحدة زمنية محدد وهو يمثل انعكاس لمدى قدرته من عدمها في تحقيق الاهداف المتعلقة بعمله أيا كانت طبيعة هذا العمل.

مفهوم الأداء للعاملين:

- ✓ هو كمية العمل والجهد المبذول من قبل الموظفين سواء كانت تلك المجهودات جسمانية أو عقلية والأكد أن تلك الطاقة المبذولة تقاس بسرعة الوقت في الإنجاز.
- ✓ هي نوعية العمل والجهد المقدم من قبل العاملين في الشركة حيث تشير الي مستوى إنجازه ودرجة الموائمة والتطابق فيما بين الجهد المبذول والمواصفات النوعية.
- ✓ معيار نمط الأداء ويشير هذا المعيار للطريقة التي يتم من خلالها القيام بأنشطة العمل.

✓ معدلات الأداء أحد مقاييس الأداء بالنسبة للعاملين من ناحية الجودة والكمية وخلال فترة زمنية محددة.

مفهوم تطوير أداء الموظفين:

تطوير الموظفين هو مجموعة من العمليات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية والمسؤولين في الشركة؛ بهدف تحسين مهارات الموظفين وتطويرهم ورفع أدائهم وتحديد أهدافهم، بالإضافة إلى تعزيز مشاركتهم وخلق بيئة عمل إيجابية، وهذه العمليات لها عدة أشكال، مثل: برامج التدريب، ورش العمل، العمل الجماعي، والندوات وغيره

طرق تطوير أداء الموظفين:

أولاً. تحسين المهارات الشخصية

القاعدة الجوهرية في عملية تعزيز الموظفين في مكان العمل تكون عبر إعطاء الأولوية لتطوير المهارات؛ لضمان نجاح كل واحد في مركزه ومنصبه، كما أن عملية تحسين المهارات تحتاج إلى تدريب أكثر من غيرها من المجالات، ولها نتائج إيجابية على المدى الطويل،

ثانياً. التواصل المنظم مع الموظفين

تساعد هذه الطريقة أيضاً في تحديد الفجوات بين مستويات المهارات المطلوبة والفعالية؛ لرفع الأداء العام والكفاءة في العمل.

العوامل المؤثرة في مستويات أداء

عدم امتلاك العامل للرغبة في العمل نتيجة شعوره بالإحباط وعدم امتلاك العامل للقيم الإيجابية للعمل. عدم كفاءة نظام المتابعة والتقييم في أثناء تنفيذ مهام العمل وعدم وجود أدلة عمل إجراءات واضحة لتنفيذ المهام وعدم وجود معايير أداء كمية لقياس إنتاجية العمل وعدم وضوح التعليمات من الرؤساء بشأن العمل والقدرة على تحمل المسؤولية ومدى اعتقاده بأهميتها في انجاز العمل. والمعرفة بمتطلبات العمل والخبرات التي يمتلكها الفرد تجاهه.

خصائص الأداء

أولاً: أهمية الاداء

يحتل اداء العاملين موقعا متقدما من حيث الأهمية لدى إدارة المنظمة ومسؤوليها بمستوياتهم المختلفة حيث يمثل الاداة او الوسيلة التي يمكن من خلالها تستطيع المنظمات من تحقيق اهدافها سواء كانت خدمية او انتاجية. بعبارة اوضح فأن اداء المنظمات هو حصيلة تفاعل مجموعة الجهود المبذولة من قبل العاملين ومستوى تمتعهم بالكفاءة والقدرة والرغبة في اداء المهام الموكلة لهم ولذلك فهو الصورة التي تعكس وضع المنظمة والافراد العاملين فيها بمعنى اخر يمكن ان نقول بانه هو التفاعل بين السلوك والانجاز لإنتاج مخرجات ذات قيمة تساعد على بقاء المنظمة وعاملها ضمن البيئة التنافسية في سوق العمل.

ابعاد الأداء:

نظرا للعلاقة المباشرة بين نجاح تنفيذ تلك الاستراتيجيات الخاصة بالأداء ومستوى اداء العاملين من جهة وبين ذلك المستوى والاداء التنظيمي للمنظمة من جهة أخرى فنجاح استراتيجيات إدارة الموارد البشرية يعني بالأساس اداء تنظيمي بشري عالي المستوى والذي يؤدي الى تحقيق اهداف المنظمة واستراتيجيتها الكلية ولقياس هذا النجاح تم تحديد ثلاثة ابعاد للمستوى الافضل لأداء العاملين وهي:

1- جودة العمل المنجز:

هي مستوى الدقة والاتقان ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة

2- الالتزام:

هو استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية بينهما مما يترتب عليه سلوك مرغوب فيه من جانب الفرد تجاه المنظمة.

3- كمية العمل المنجز:

يقصد بها مقدار العمل الذي يستطيع الفرد العامل ان ينجزه في الظروف العادية للعمل خلال وحدة زمنية محددة عبر ما يبذله الفرد من طاقة جسمانية وعقلية اثناء تأديته ذلك العمل.

عناصر الأداء الإداري والوظيفي:

- ❖ المثابرة والوثوق التفاني في العمل وتحمل مسؤولية العمل
 - ❖ مدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.
 - ❖ المعرفة بمتطلبات الوظيفة وتشمل المهارة المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة
 - ❖ نوعية العمل المنجز وتشمل الدقة والنظام والتمكن التقني والقدرة على تنظيم
 - ❖ ومقدار سرعة هذا الإنجاز. وإنجازه في الوقت المحدد
 - ❖ الرغبة في الأداء وهي القوة الكامنة في العامل التي تحركه حاجات ورغبات الموظف.
 - ❖ القدرة على الأداء وهي إمكانية الموظف على القيام بعمل ما وتكتسب بالتعليم والتدريب
 - ❖ كمية العمل المنجز العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية
- فالأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة التفاعل بين كلا من القدرة على الأداء والرغبة الموجودة في العامل لتأدية العمل.

تحسين الأداء الوظيفي:

- تسمى عملية تحسين الأداء بتكنولوجيا الأداء الإنساني، ويمكن تعريفها بأنها طريقة منظمة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها مؤسسة ما. وهي عملية منظمة 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

الدراسات السابقة:

تمهيد

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 وبدراسة تلك الحالة وتطبيقها على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة وقد تم الاستعانة بعدد من الدراسات السابقة التي تناول احد متغيرات الدراسة او كلاهما ولكنها تمت في أوقات وبيئات مختلفة ومن اهم تلك الدراسات ما يلي:

دراسة (الشريف، أبو الحسن، 2025)

ب عنوان " دور منهجيات إدارة المشروعات في نجاح المشروعات (دراسة تطبيقية على شركات المقاولات في منطقة الرياض) " تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور منهجيات إدارة المشروعات في نجاحها، وقد تم تحقيق ذلك بتحديد مستوى تطبيق منهجيات إدارة المشاريع والتعرف على مستوى اختيار نوع منهجيات إدارة المشاريع وكذلك التعرف على مستوى منهجيات إدارة المشاريع، وأخيراً التعرف على مستوى نجاح المشروع (الكفاءة - رضا اصحاب المصلحة - الجدوى - الفائدة التنظيمية) ودور منهجيات ادارة المشروعات في ذلك. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال المقابلات المقننة بعينة قصدية مكونة من (18) من مدراء المشاريع بشركات المقاولات في الرياض. وأظهرت نتائج الدراسة أن منهج (PMP) هي الأكثر استخداماً في المشاريع حيث استخدمها جميع مدراء المشاريع (افراد العينة) في مشاريعهم. كما كشفت ان دور تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في نجاح المشروع كان (مرتفع جداً)، كما أن دور اختيار نوع منهجيات إدارة المشاريع في نجاح المشروعات كان (مرتفع)، بالإضافة إلى أن دور منهجيات إدارة المشاريع في نجاح المشروعات كان (مرتفع)، وبالتوازي، جاءت نتائج الحكم على نجاح المشاريع التي يقوم عليها المستجيبون مرتفعة جداً، وهذا يعني وجود دور مهم لتطبيق منهجيات إدارة المشاريع في نجاحها. وبناء على هذه النتائج، توصلت الدراسة الى مجموعة من التوصيات كان أهمها الاهتمام بالتدريب على رأس العمل في شركات المقاولات لضمان زيادة معرفة فرق العمل بمنهجيات إدارة المشاريع. وكذلك تشجيع العاملين في إدارة المشاريع على الحصول على شهادات المنهجيات الدولية في إدارة المشاريع، بالإضافة الى

أهمية التقيد بالمنهجيات التي يتم اختيارها وتضمينها ضمن الاتفاق ووثيقة المشروع لضمان التنفيذ الكامل للعمليات الإدارية بالمنهجية.

دراسة (فؤاد ولفهد، 2024)

بعنوان "أثر منهجيات إدارة المشاريع الاحترافية (PMP) على مشاريع التخرج في الجامعات السعودية" يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر تطبيق منهجيات إدارة المشاريع الاحترافية لطلاب الجامعات السعودية ضمن نظام أتمتة إدارة مشاريع التخرج، حيث تكمن أهمية البحث في دمج منهجيات إدارة المشاريع الاحترافية في إدارة وأتمتة مشاريع تخرج الطلاب وربط مخرجات التعليم بسوق العمل لتحقيق أهداف رؤية 2030، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بالتطبيق على عينة من طلاب وأعضاء هيئة التدريس في كلية الحاسبات بجامعة الملك عبد العزيز كنموذج خلال العام 2024، وتم استخدام استبيان مخصص للطلاب واستبيان لأعضاء هيئة التدريس. تؤكد نتائج الدراسة على أهمية دمج منهجيات إدارة المشاريع الحديثة ضمن منصات إلكترونية من حيث متابعة سير عمل المشروع منذ تسجيله، والإجراءات الأكاديمية ذات الصلة، وعمل لجان المناقشات، وكيفية إدارة المشروع في كل مراحله، ويتضمن تخطيط المشروع، وتنظيم الموارد البشرية، وضبط وتبعية التقدم، التواصل الفعال بين جميع الأطراف المعنية، وكذلك لتنظيم وتنسيق الاجتماعات المسبقة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. تؤكد نتائج الدراسة أهمية تحسين أدوات وطرق التواصل بين الطلاب، مما يسهل التنسيق وبناء الفرق بكفاءة. توصي الدراسة بتطبيق منهجيات إدارة المشاريع الاحترافية في مشاريع التخرج وتشجيع الطلاب على تطبيق منهجيات إدارة المشاريع الاحترافية في مشاريع التخرج، وإدراج مساقات متخصصة في إدارة المشاريع ضمن خطط الدراسة تتناول مفاهيم وممارسات إدارة المشاريع الحديثة، بما في ذلك التخطيط، التنظيم، التنفيذ، والرقابة والمتابعة. هذه المساقات ستمكن الطلاب من اكتساب المعرفة النظرية اللازمة.

دراسة (الجهني، 2023)

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير تقييم الأداء على تحسين كفاءة عمل الموظفين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ، وذلك بهدف تطوير وتحسين 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 ونظرا 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 ،ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لتقييم الأداء على الانضباط الوظيفي كأحد أبعاد تحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ،ووجود 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 إيداباي 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 Zarqawi 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 (Nhung and Kairi 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 (خلف احمد الجرامنة 2019):

بعنوان "منهجيات إدارة المشاريع ودورها في تحقيق نجاح أهداف المشروع: دراسة ميدانية للمشاريع الإنشائية" هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتشخيص دور منهجيات إدارة المشاريع؛ ممثلة بجدولة هيكل تقسيم وجدولة أعماله في تحقيق متطلبات نجاح المشروع، كما هدفت الدراسة لتحليل دور فريق عمل المشروع ودوره في التأثير على التخطيط السليم للمشاريع عامة والإنشائية خاصة، حيث اختارت الدراسة عينة ممثلة من المشاريع الإنشائية في محافظة البلقاء، والتي بلغ مجموعها (26) مشروعا. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمقابلة والملاحظة الشخصية لتحليل عينة الدراسة التي تكونت من المدراء والمشرفين العاملين فيها. توصلت الدراسة إلى عددا من النتائج كان من أهمها أن متغيرات الدراسة (جدولة وهيكل قسم الأعمال) لها دلالة إحصائية واضحة. وقد تبين أن لهما تأثير واضح على نجاح المشروع. كما أوصت الدراسة بالحاجة إلى تفعيل دور فريق عمل المشروع في تخطيط وتنفيذ ومتابعة خطة الجدولة، وتعزيز دور هيكل تقسيم العمل وجدول توزيع المسؤوليات، مما يؤثر إيجابا في نجاح أهداف المشروع (الوقت، الكلفة، الأداء). وتوصي الدراسة بضرورة تبني أدوات تخطيط المشروع والتي من أهمها: الجدولة وهيكل تقسيم الأعمال، وبضرورة اشتراط توفير فريق عمل متمكن من منهجيات إدارة المشاريع وخاصة الجدولة وتوزيع هيكل الأعمال والمسؤوليات.

دراسة (بلال وعلاهم 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 سلبا 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 الدن بالمملكة العربية السعودية، كما أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للثقافة التنظيمية في العلاقة بين كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشروعات بمجموعة بن الدن 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 الدن 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 السلیمانية، 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 السلیمانية، 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 ال يخضعون للوائح التي تمثل القيم التنظيمية داخل المؤسسة، كما أن المؤسسات تفتقر إلى الأعراف التنظيمية التي تنظم طبيعة السلوك بين أفرادها، وكذلك فإن عدم وجود توقعات تنظيمية عن ما سوف يحدث إذا تمت سلبي 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):

يعنون أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن الدن بالمملكة العربية السعودية تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر كفاءة الداء التنظيمي على تعثر إدارة المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن عربية السعودية.. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن الدن بالمملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة مجموعة بن الدن بالمملكة العربية السعودية كمجتمع الدراسة، وبلغ عدد العاملين 226 من العاملين بمجموعة بن الدن 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 الدن بالمملكة العربية السعودية، كما أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للثقافة التنظيمية في العلاقة بين كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشروعات بمجموعة بن الدن 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 الدن 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 ومدرّس في قطاعاتها المختلفة، لذا جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على مدى تأثير استخدام هذه الأنظمة على مستوى أداء موظفات عمادات 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 يوجبها من معوقات وتقديم بعض التوصيات لمواجهة هذه المعوقات، بالإضافة إلى تقييم مدى فعالية أنظمتها الحالية. وتقوم الدراسة على تساؤل أساسي ونصه: ما هو تأثير تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على أداء موظفات العمادات في جامعة الملك عبد العزيز 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 عبد العزيز، 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، وأخيراً 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.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تشير الدراسات السابقة إلى وجود اهتمام متزايد بموضوع منهجيات إدارة المشاريع وأثرها على الأداء الوظيفي. وقد أكدت معظم هذه الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين تبني دور منهجيات إدارة المشاريع وتحسين أداء العاملين. ومع ذلك، تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الجوانب التالية:

- تتناول الدراسة الحالية دور كفاءة فاعلية ومرونة منهجيات إدارة المشاريع بشكل متكامل، وتدرس تأثيرها على تحسين أداء العاملين، بينما ركزت الدراسات السابقة على جانب واحد أو جانبين فقط من جوانب منهجيات إدارة المشاريع
- الدراسة الحالية على القطاع الخدمي المتمثل في الشركة السعودية للكهرباء بمكة المكرمة في المملكة العربية السعودية، وهو ما يميزها عن الدراسات الأجنبية التي تناولت قطاعات مختلفة
- تواكب الدراسة الحالية أحدث التطورات في مجال منهجيات إدارة المشاريع، بما في ذلك تقنيات الذكاء الاصطناعي باستخدام التطبيقات الذكية لرفع كفاءة وفاعلية ومرونة إدارة المشاريع
- تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم نموذج متكامل وخارطة طريق عملية تساعد الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على تبني منهجيات إدارة المشاريع لتحسين أداء العاملين الوظيفي، وهو ما يعزز من قيمتها مقارنة بالدراسات السابقة التي اكتفت بوصف الظاهرة أو تحليل بعض جوانبها.
- ركزت معظم الدراسات السابقة على جوانب محددة من منهجيات إدارة المشاريع أو تحسين أداء العاملين دون الربط بينهما بشكل متكامل. باستخدام الأبعاد التالية (الكفاءة والفاعلية والمرونة)

الفصل الثالث
منهجية الدراسة

الإجراءات المنهجية للبحث

1/3 مقدمة

يتناول هذا الفصل الثالث منهجية الدراسة من خلال النموذج التجريبي للبحث متضمنا عدة أمور (المنهج المستخدم في الدراسة – مجتمع الدراسة – عينة الدراسة – أدوات الدراسة- بيئة الدراسة – خطوات تطبيق الدراسة) منهجية دراسة المشكلة هي نفسها منهجية البحث العلمي وهي جزء لا يتجزأ منه وتشتمل على مجموعة الخطوات والإجراءات المدروسة بعناية التي يقوم بها الباحث ليصل إلى نتائج البحث والحقائق المرتبطة بموضوعه العلمي حيث ينتهي الفصل باستنتاج موثوقية ومصداقية وأخلاقيات البحث العلمي وصحته.

2/3 منهجية الدراسة

- منهجية الدراسة تعني الاستراتيجية المتبعة عند إجراء البحث أو الرسالة العلمية، وعلى الباحث أن يختار أنسب الطرق التي تعينه على تنفيذ البحث، ولقد سهل المشرع ذلك الأمر من خلال وضع مجموعة من الإجراءات المنظمةة للبحث.
- منهجية الدراسة عبارة عن خطوات مدروسة بعناية؛ للوصول إلى الحقائق المرتبطة بموضوع البحث العلمي.
- تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث وذلك عن طري الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكمية

3/3 - أدوات البحث وطرق جمع المعلومات

تعد أداة الاستبانة من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداما في العلوم الاجتماعية، وهي استمارة بحث يتم من خلالها الحصول على المعلومات والحقائق في مختلف الظروف والبحث في مختلف الاتجاهات والمواقف. وتشتمل على مجموعة من الأسئلة التي يطلب من

أفراد العينة الإجابة عليها، ويمكن أن يتم إرسال هذه الأسئلة بالبريد الإلكتروني، ويطلق عليها في هذه الحالة الاستبانة البريدية

تم اعداد الاستبانة حول موضوع الدراسة وهي العوامل المؤثرة حول دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة

1/3/ طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

أولاً: المصادر الأولية:

من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان كأداة الرئيسة للدراسة. وتمثل الاستبانة هي أداة بحثية تستخدم لجمع البيانات واستطلاع آراء الأفراد في موضوع معين. يتم تصميم الاستبانة عادة في شكل سلسلة من الأسئلة المفتوحة أو المغلقة التي يتم توزيعها على الأفراد المشاركين. يتم استخدام الاستبانات في مجالات مختلفة مثل البحث العلمي واستطلاعات الرأي والدراسات الاجتماعية

ثانياً: المصادر الثانوية:

استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات، والرسائل العلمية المنشورة في المجلات والمواقع الالكترونية عبر متصفحات الانترنت اعداد في الإطار النظري للدراسة.

سيتم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما تمت الاستعانة ببرنامج (اكسل) لعمل الرسومات البيانية، وسيتم استخدام المعالجات والاختبارات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة البحث وفقاً للمتغيرات الأولية.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف محاور الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون
- تحليل الانحدار البسيط

4/3 تصميم البحث واسلوبه:

تصميم البحث هو الإطار الذي يحدد كيفية تنفيذ الدراسة وجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى النتائج والاستنتاجات المطلوبة. يتم اختيار تصميم البحث بناء على أهداف الدراسة والأسئلة البحثية ونوع البيانات المطلوب جمعها وتحليلها وانطلاقاً من طبيعة الدراسة ومحاولة للإجابة عن أسئلتها وتحقيقاً لأهدافها فإن الدراسة سوف تستخدم المنهج الوصفي والذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة كما أنه كثيراً ما يتعدى الوصف إلى التفسير.

5/3 مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يعني جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد الذي يكونون موضوع المشكلة ويركز البحث الحالي على الإدارة العليا والعاملين بإدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء

6/3 عينة الدراسة

تتكون عينة البحث المستهدف من العاملين في كل من المستويات الإدارية العليا والعاملين بإدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء حيث سيتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية حيث تم توزيع الاستبانة الكترونياً في اختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها 103 موظفاً وإدارياً وأعضاء هيئة تدريس حيث تم استرجاع منها 103 استبياناً وبعد فحصها الغيت منها 3 استبيانات نظراً لعدم مصداقيتها وبالتالي أصبح لدينا 100 استبياناً وهو حجم جيد يستوفي شروط الدراسة بما أن نسبته تساوي 99% من إجمالي عدد الاستبيانات ويمكن حصر عدد الاستبيانات السليمة من خلال هذا الجدول

الجدول رقم (3-1): توزيع أداة الدراسة.

عدد الاستبيانات	التوزيع	العائد	الفاقد	مستبعد	المستلم النهائي
-----------------	---------	--------	--------	--------	-----------------

المجموع	103	103	0	3	100
النسبة المئوية	100%	100%	0%	2%	98%

7/3 محاور أداة الدراسة:

في إطار الدراسة الميدانية ويهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث (دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة تم اختيار الاستبيان كوسيلة لقياس " دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية لضمان صدقها وثباتها فان عملية الثبات في الاستبيان يعني بدرجة كبيرة التأكد من أن الإجابة سوف تكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها علي الأشخاص ذاتهم مرة أخرى وصدقها سوف يعني التأكد من انها سوف تقيس ما اعددت الدراسة من اجل قياسه وقد تم الاستعانة في اعداد الدراسة بالاطلاع علي مجموعة من الاستبيانات الخاصة دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.

وقد انقسم الاستبيان البحث إلى قسمين رئيسيين:

القسم الأول: الخاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين: (الجنس- السن- الأقدمية - المؤهل العلمي - والوظيفة).

القسم الثاني: العوامل المؤثرة في دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة وتكون ثلاث فرضيات فرعية كل محور يتكون من خمس فقرات. في كل فرضية.

جدول رقم (2-3) مكونات استمارة الاستبيان

درجة الموافقة	القسم	عدد الفقرات
الجزء الاول	البيانات الشخصية	العمر - النوع - سنوات الخبرة - الوظيفية

الجزء الثاني: الفرض الاول	توجد علاقة إيجابية بين كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين	5 فقرات
الجزء الثاني: الفرض الثاني	توجد علاقة إيجابية بين فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على تعثر عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين	5 فقرات
الجزء الثاني: الفرض الثالث	توجد علاقة إيجابية بين مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين	5 فقرات
الجزء الثاني: الفرض الرابع	توجد علاقة بين المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة	5 فقرات

صدق - وثبات الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس فقرات الاستبانة ما وضعت لقياسه وتم حسابه كما يلي:

1. الصدق الظاهري للاستبانة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة تم عرضها على الأستاذ المشرف وتم الأخذ بملاحظته وإعادة صياغة بعض الفقرات وإجراء التعديلات المطلوبة بالاعتماد بشكل أساسي ودقيق بحيث يعمل على تحقيق التوازن بين محتويات الاستبانة في كل فقراته على حسب كل فرض.

2. صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم حساب الاتساق الداخلي

لفقرات الاستبانة لبيانات العينة الكلية للدراسة.

جدول (3-3): معامل ارتباط بيرسون دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على

الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة

معامل الارتباط	عدد الفقرات	فرضيات الدراسة
0.834.	5 فقرات	توجد علاقة إيجابية بين كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين
0.852	5 فقرات	توجد علاقة إيجابية بين فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على تعثر عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين
0.866	5 فقرات	توجد علاقة إيجابية بين مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين
0.922	5 فقرات	توجد علاقة بين المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة

يتضح من الجدول ان جميع فرضيات الدراسة له معاملات ارتباط قوية ومقبولة وكافية يمكن الوثوق بها في

تطبيقه أداة الدراسة الحالية

جدول (4-3): معامل الفا كرونباخ لقياس الثبات أداة الدراسة دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء

الوظيفي بالتطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.

معايير الدراسة	عدد الفقرات	معامل الثبات
توجد علاقة إيجابية بين كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين	5 فقرات	0.831
توجد علاقة إيجابية بين فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على تعثر عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين	5 فقرات	0.822
توجد علاقة إيجابية بين مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين	5 فقرات	0.875
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية مبدأ العدالة والمساواة على كفاءة الخدمات الحكومية في الجامعات في المملكة العربية السعودية	5 فقرات	0.755

يتضح من الجدول ان جميع فرضيات الدراسة له تتمتع بثبات مقبول احصائيا قوية ومقبولة وكافية يمكن

الوثوق بها في تطبيقه أداة الدراسة الحالية

وسوف يتم استخدام مقياس ليكرث الخماسي التي تتراوح اختياراته من موافق بشدة وموافق ومحايد وغير موافق وغير موافق بشدة كما يلي:

الجدول التالي يوضح قيم المتوسطات المرجحة وفقا لمقياس ليكرث للتدرج الخماسي وقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة لكل عبارة من عبارات الفرضيات وأبعاد أداة الدراسة ومقارنتها مع المدى الموجود في الجدول وتعطى الإجابة المقابلة للمدى الذي يقع بداخله متوسط العبارة.

جدول (3-5): أوزان الإجابات حسب مقياس ليكرث الخماسي

درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط الموزون
موافق بشدة	5	5.0 – 4.20
موافق	4	4.20 > 3.40
محايد	3	3.4 > 2.60
غير موافق	2	2.6 > 1.80
غير موافق بشدة	1	1.80 > 1

8/3 ملخص الفصل الثالث

تناول الفصل الثالث منهجية الدراسة بما تشمله من تصميم للبحص والمنهج العملي (المنهج الوصفي التحليلي) الذي سوف يتم استخدامه في البحث وتم تحديد مجتمع البحث وعينة البحث وطرق جمع المعلومات حيث وسيتم الاعتماد على مصدرين أساسيين للمعلومات: -

❖ المصادر الثانوية: الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة

❖ المصادر الأولية: إلى جمع البيانات الأولية من خلال دراسة استكشافية باستخدام الاستبيان

كأداة رئيسية للبحث صممت خصيصا لهذا الغرض.

أداة الدراسة: سوف تتمثل أداة الدراسة بالاستبيان كونها تحقق العديد من المزايا منها التكلفة والجهد وامكانية ترك وقت للمبحوثين للتفكير في الأسئلة من قبل عينة الدراسة. للإجابة على تساؤلات البحث والتحقق من فرضياته تمهيدا للفصل الرابع للحصول على نتائج التحليل الاحصائي للاستبيان وسوف نستخدم الأساليب الاحصائية في عملية تحليل النتائج للإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها.

الفصل الرابع

تحليل البيانات والمناقشة

تحليل البيانات والمناقشة

1/4 مقدمة

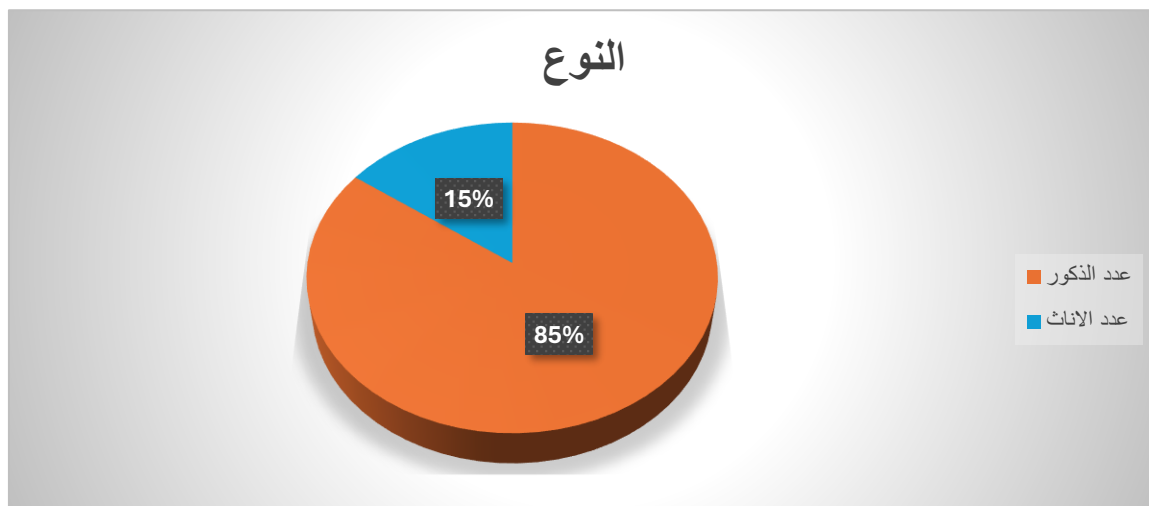
يشهد العالم ثورة تقنية هائلة ومتسارعة، اذ لا يكاد يمر يوم إلا ونسمع عن منتج الكتروني جديد ، أو تحديث لمنتج موجود سلفا، وهذا التسارع والتقدم التقني انطلق مع اختراع الحاسب الالي ، كما يعد هذا التقدم سمة من سمات هذا العصر ووسيلة لتقدم الدول وتميزها، اذ يقاس تقدمها بنتاجها العلمي والتقني ، وامتدت هذه الثورة لتشمل مختلف مجالات الحياة ومن اهمها المشرع في المجال الخدمي والتي تمس قطاع كبير من المجتمع فكان لابد من إدارة المشرع استخدام منهجيات تعمل علي تحسين الأداء الوظيفي للعاملين ورفع كفاءتهم والتي تمثل العامل الرئيسي في تحقيق اهداف الشركة

2/4 أولا: التحليل الوصفي لنتائج القسم الاول: البيانات الشخصية.

جدول (1-4): توزيع افراد العينة حسب الجنس:

النسبة المئوية (%)	التكرار	الجنس
85%	85	عدد الذكور
15%	15	عدد الاناث
100%	100	الإجمالي

تحليل نتائج نوع الموظف: تبين أن معظم عينة الدراسة من الذكور حيث بلغ عددهم (85) شخص ونسبة مقدارها (85%) في حين كان عدد الإناث فقط (15) إناث ونسبة مقدارها (15%) وهذا يدل على تدني نسبة مشاركة الإناث في على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة



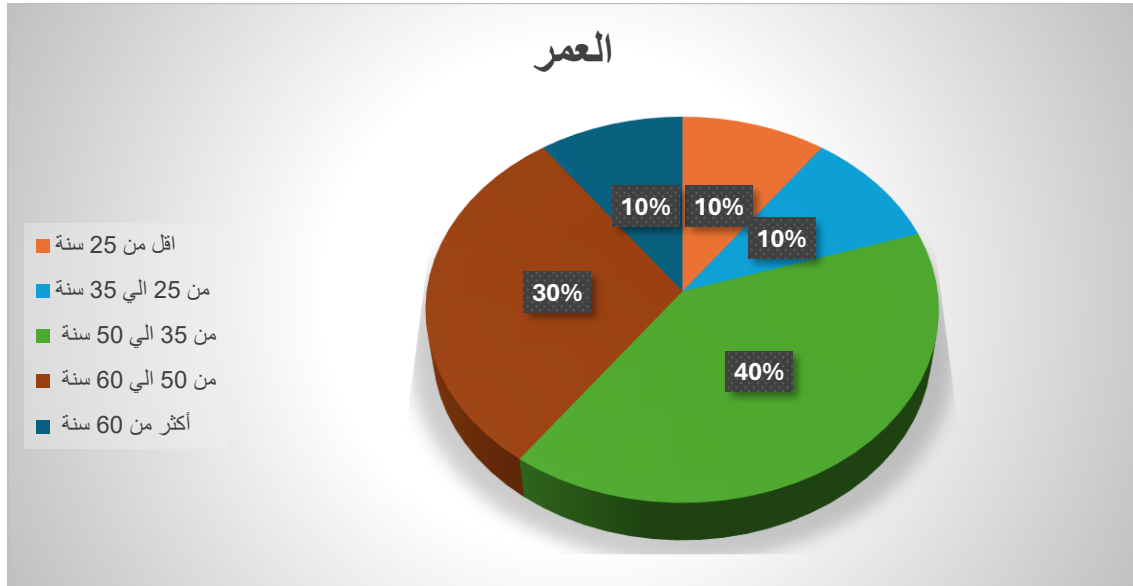
شكل رقم (4-1) توزيع افراد العينة حسب الجنس

جدول (4-2): توزيع افراد العينة حسب السن.

العمر	التكرار	النسبة المئوية (%)
اقل من 25 سنة	10	10%
من 25 الي 35 سنة	10	10%
من 35 الي 50 سنة	40	40%
من 50 الي 60 سنة	30	30%

أكثر من 60 سنة	10	10%
الاجمالي	100	100%

تحليل نتائج العمر: تبين أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية من 35 سنة إلى 60 سنة حيث بلغ عددهم (70) بنسبة مقدارها (70%) وبنفس النسبة الفئة العمرية من 35 وأقل بنسبة 20% الدراسة وهذا يبين أن متوسط أعمار الأفراد عينة الدراسة مرتفع نسبياً بالنسبة إلى الفئات الأكبر عمراً. في على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة



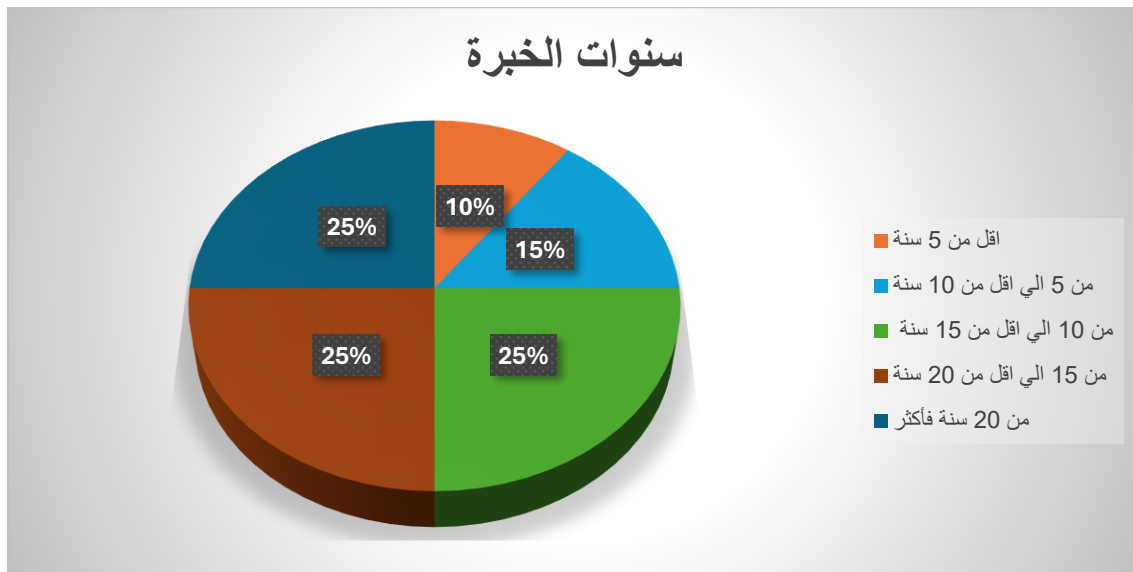
شكل رقم (2-4) توزيع أفراد العينة حسب السن

جدول (3-4): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية.

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 5 سنة	10	10%
من 5 إلى أقل من 10 سنة	15	15%

من 10 الي اقل من 15 سنة	25	25%
من 15 الي اقل من 20 سنة	25	25%
من 20 سنة فأكثر	25	52%
الاجمالي	100	100%

تحليل نتائج سنوات الخبرة: تبين أن التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة حيث أن النسبة الأكبر كانت لذوي الخبرة الأكبر من 10 سنوات فقد بلغ عدد أفرادها (75) فرد وبنسبة (75%) تلتها عدد سنوات الخبرة الأقل من 10 سنوات فقد بلغت نسبتها (25%) وهذا يدل على تمتع الأفراد عينة الدراسة بخبرات عملية طويلة نسبياً وذلك لموضوع الدراسة الخاص بدور منهجيات إدارة المشاريع علي الأداء الوظيفي بما يتناسب مع تلك الأعمار والخبرات في على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة



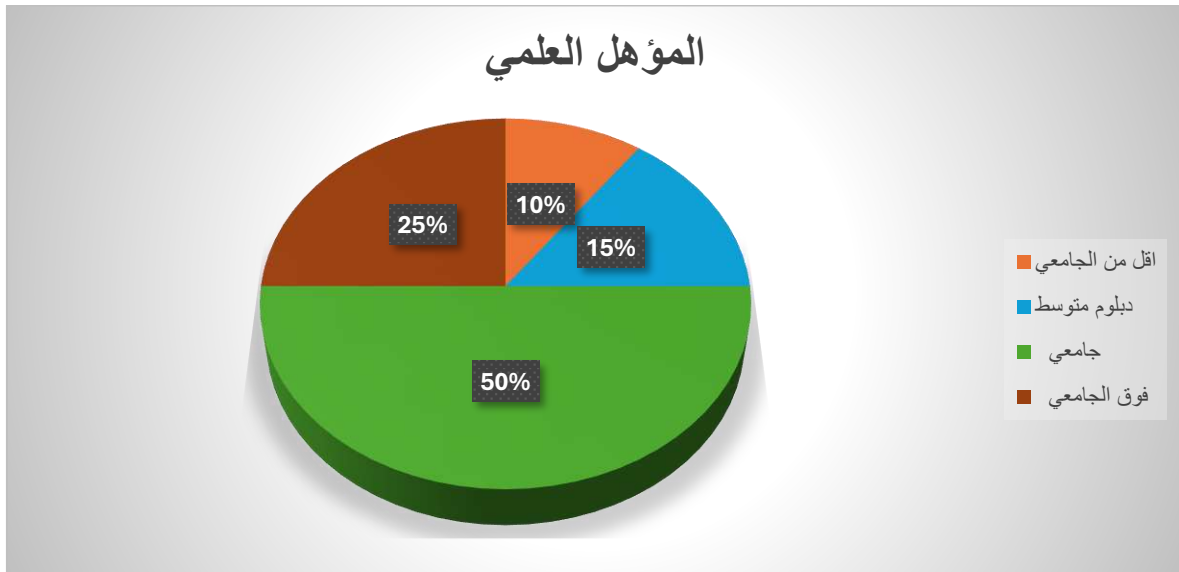
شكل رقم (4-3) توزيع افراد العينة حسب الاقدمية.

جدول (4-4): توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
اقل من الجامعي	10	10%

دبلوم متوسط	15	15%
جامعي	50	50%
فوق الجامعي	25	25%
الاجمالي	100	100%

تحليل نتائج المؤهل العلمي: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس) حيث بلغ عددهم (50) ونسبة تمثيل بلغت (50%) وتلتها نسبة حاملي درجة الدبلوم ونسبة بلغت (15%) تلتها نسبة الحاصلون على درجة الماجستير بنسبة (25%) وهذا بالتالي يبين أن الأفراد عينة الدراسة هم ذوو مؤهلات علمية عالية نسبياً وذلك لموضوع الدراسة الخاص بدور منهجيات إدارة المشاريع علي الأداء الوظيفي بما يتناسب مع تلك المؤهلات على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة



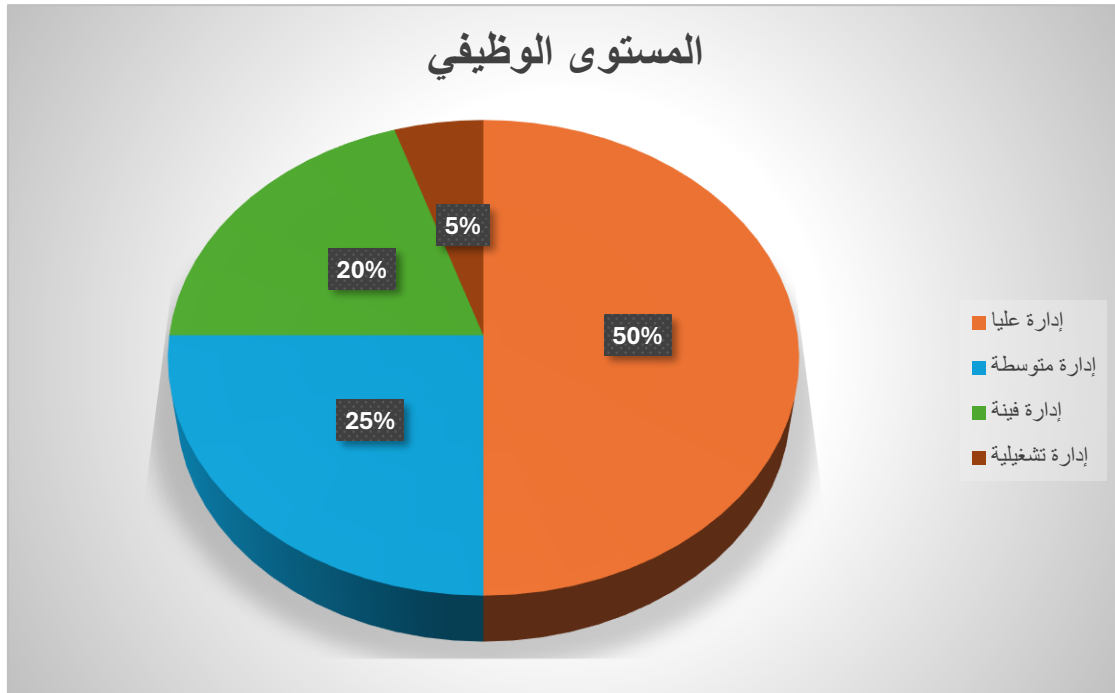
شكل رقم (4-4) توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي.

جدول (4-5): توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي.

المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية (%)
-----------------	---------	--------------------

إدارة عليا	50	50%
إدارة متوسطة	25	25%
إدارة فينة	20	20%
إدارة تشغيلية	5	5%
الاجمالي	100	100%

تحليل نتائج الوظيفة: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة موظفي القسم الإدارة العليا حيث بلغ عددهم (50) وبنسبة تمثيل بلغت (50%) وتلتها نسبة موظفي قسم الإدارة المتوسطة وبنسبة بلغت (25%) ونسبة وظيفة الإدارة التشغيلية بنسبة (5%) أما نسبة الإدارة الفنية والتي بلغ عدد أفرادها (20) وبنسبة مقدارها (20%) وذلك لموضوع الدراسة الخاص بأثر الحوكمة الالكترونية على كفاءة الخدمات الحكومية بما يتناسب مع تلك الوظائف والخبرات على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة



شكل رقم (5-4) توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي.

4.2 تحليل البيانات

4.2.2 تحليل فرضيات الدراسة

الفرضية الاولى: توجد علاقة ايجابية بين كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين

الجدول (4.7) كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع علي تحسين الأداء الوظيفي

م	العبارة	الوسيط	الانحراف	درجة	الترتيب
				الموافقة	المعياري
1	تساهم منهجيات إدارة المشاريع الكفاء في تحسين تنظيم الأداء الوظيفي في الشركة	3.54	0.801	موافقة	5
2	تساعد منهجيات إدارة المشاريع الجيدة في زيادة عائدات الشركة والعاملين بها	4.3	0.811	موافقة بشدة	2
3	تساهم منهجيات إدارة المشاريع الكفاء في تحسين جودة الخدمات المقدمة للجمهور	4.52	0.777	موافقة بشدة	1
4	تدعم منهجيات إدارة المشاريع الابتكار في الأداء الوظيفي للعاملين	3.95	0.823	موافقة	4
5	تؤثر كفاءة منهجيات إدارة المشاريع على تحقيق رؤية المملكة 2030	4.15	0.897	موافقة	3
	Total	4.09	0.822	عالية	

تم ترتيب عبارات كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع علي تحسين الأداء الوظيفي حسب الأهمية النسبية.

- جاءت العبارة (رقم 3) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي 4.52، وانحراف معياري 0.777، ودرجة موافقة عالية جداً.
- جاءت العبارة (رقم 2) في المرتبة الثانية، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.30، وانحراف معياري 0.811، ودرجة موافقة عالية جداً.
- جاءت العبارة (رقم 5) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي 4.15، وانحراف معياري 0.897، ودرجة موافقة عالية.
- جاءت العبارة (رقم 4) في المرتبة الرابعة، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 3.95، وانحراف معياري 0.823، ودرجة موافقة عالية.
- بينما كانت العبارة (رقم 1) الأقل أهمية، بمتوسط حسابي 3.54، وانحراف معياري 0.801، ودرجة موافقة عالية.
- عند فحص عبارات الفرضية الأولى (توجد علاقة ايجابية بين كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين) ، وجد أن جميع العبارات حصلت على درجة موافقة عالية، مما يدل على ارتفاع للعلاقة الايجابية بين كفاءة منهجيات إدارة المشاريع وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين . بلغ المتوسط الحسابي (4.092)، والانحراف المعياري (0.8218)، ودرجة موافقة عالية.
- الفرضية الثانية: توجد علاقة ايجابية بين فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين
- الجدول (4.7) فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع علي تحسين الأداء الوظيفي

م	العبارة	الوسيط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تدعم منهجيات إدارة المشاريع الفعالة في جلب الكوادر الإدارية والفنية اللازمة للمشاريع	3.54	0.801	موافقة	5

2	تعزيز منهجيات إدارة المشاريع العاللة التعاون بين الجهات المختلفة للعاملين في المشروع	4.3	0.811	موافقة بشدة	2
3	تؤثر منهجيات إدارة المشاريع الجيدة علي جودة الفعاليات المقدمة للعاملين بالمشاريع	4.52	0.777	موافقة بشدة	1
4	تساعد إدارة المشاريع الفعالة في التنبؤ بالمخاطر وإدارتها خلال الفعاليات	3.95	0.823	موافقة	4
5	تساعد منهجيات إدارة المشاريع الفعالة في تحقيق رضا العاملين والمستفيدين من المشاريع	4.15	0.897	موافقة	3
	Total	4.09	0.822	عالية	

تم ترتيب عبارات فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع علي تحسين الأداء الوظيفي حسب الأهمية النسبية.

- جاءت العبارة (رقم 1) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي 4.54، وانحراف معياري 0.831، ودرجة موافقة عالية جدا.
- جاءت العبارة (رقم 4) في المرتبة الثانية، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.06، وانحراف معياري 0.788، ودرجة موافقة عالية.
- جاءت العبارة (رقم 3) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي 4.11، وانحراف معياري 0.898، ودرجة موافقة عالية.
- جاءت العبارة (رقم 5) في المرتبة الرابعة، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 3.77، وانحراف معياري 0.834، ودرجة موافقة عالية.
- بينما كانت العبارة (رقم 2) الأقل أهمية، بمتوسط حسابي 3.66، وانحراف معياري 0.808، ودرجة موافقة عالية.

عند فحص عبارات الفرضية الثانية (توجد علاقة ايجابية بين فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين) ، وجد أن جميع العبارات حصلت على درجة موافقة عالية، مما يدل على ارتفاع للعلاقة الايجابين بين فاعلية منهجيات إدارة المشاريع وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين. بلغ المتوسط الحسابي (4.028)، والانحراف المعياري (0.8318)، ودرجة موافقة عالية.

- الفرضية الثالثة: توجد علاقة ايجابية بين مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين

الجدول (4.7) فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع علي تحسين الأداء الوظيفي

م	العبارة	الوسيط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تدعم منهجيات إدارة المشاريع المرنة التوسع المستقبلي في فعاليات تحسين الأداء الوظيفي للعاملين	3.54	0.801	موافقة	5
2	تدعم منهجيات إدارة المشاريع المرنة التطور المستقبلي في فعاليات تحسين الأداء الوظيفي للعاملين	4.3	0.811	موافقة بشدة	2
3	تساعد منهجيات إدارة المشاريع المرنة في تحسين التسويق لفاعليات تحسين الأداء الوظيفي للعاملين	4.52	0.777	موافقة بشدة	1
4	تساعد إدارة المشاريع المرنة في تخفيض التكاليف الخاصة بفاعليات تحسين الأداء الوظيفي للعاملين	3.95	0.823	موافقة	4

5	تساعد إدارة المشاريع المرنة في زيادة فرص العمل المتاحة في المشاريع	4.15	0.897	موافقة	3
	Total	4.09	0.822	عالية	

تم ترتيب عبارات مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع علي تحسين الأداء الوظيفي حسب الأهمية النسبية.

- جاءت العبارة (رقم 3) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي 4.61، وانحراف معياري 0.798، ودرجة موافقة عالية جداً.
 - بينما كانت العبارة (رقم 1) الأقل أهمية، بمتوسط حسابي 3.54، وانحراف معياري 0.832، ودرجة موافقة عالية.
 - جاءت العبارة (رقم 5) في المرتبة الثانية، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.25، وانحراف معياري 0.844، ودرجة موافقة عالية جداً.
 - جاءت العبارة (رقم 4) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي 4.08، وانحراف معياري 0.788، ودرجة موافقة عالية.
 - جاءت العبارة (رقم 2) في المرتبة الرابعة، بدرجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي 3.69، وانحراف معياري 0.888، ودرجة موافقة عالية.
- عند فحص عبارات الفرضية الأولى (توجد علاقة ايجابية بين مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين)، وجد أن جميع العبارات حصلت على درجة موافقة عالية، مما يدل على ارتفاع للعلاقة الايجابية بين مرونة منهجيات إدارة المشاريع وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين. بلغ المتوسط الحسابي (4.034)، والانحراف المعياري (0.829)، ودرجة موافقة عالية.

• الفرضية الرابعة: توجد علاقة بين المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين

منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة

الجدول (4.7) علاقة بين المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي

م	العبارة	الوسيط	الانحراف	درجة	الترتيب
		المعيار	المعيار	المعيار	

1	تدعم منهجيات إدارة المشاريع العدالة في حصول العاملين على مكافآت معنوي ومادية نظير أداؤهم المتميز.	3.54	0.801	موافقة	5
2	تؤدي منهجيات إدارة المشاريع إلى رفع إحساس الأفراد العاملين بانتمائهم للعمل داخل إدارة المشاريع بالشركة	4.3	0.811	موافقة بشدة	2
3	منهجيات إدارة المشاريع ساعدت على تنمية مهارات وبناء قواعد بيانات تشاركية	4.52	0.777	موافقة بشدة	1
4	يعتمد نجاح إدارة المشاريع على تحقيق العدالة والمساواة بين العاملين والشعور بالانتماء للشركة	3.95	0.823	موافقة	4
5	يتم التحفيز وفقا لتقييم من إدارة المشاريع يلائم مع العمل ونسبة الانجاز	4.15	0.897	موافقة	3
	Total	4.09	0.822	عالية	

تم ترتيب عبارات • توجد علاقة بين المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين منهجيات

إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.

- في المرتبة الثانية كانت العبارة (رقم 1)، التي حظيت بموافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.16، وانحراف معياري 0.757، ودرجة موافقة عالية.
- في المرتبة الثالثة كانت العبارة (رقم 2)، التي حظيت بموافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.09، وانحراف معياري 0.822، ودرجة موافقة عالية.
- في المرتبة الرابعة كانت العبارة (رقم 5)، التي حظيت بموافقة عالية، بمتوسط حسابي 4.07، وانحراف معياري 0.995، ودرجة موافقة عالية. بينما كانت العبارة (رقم 3) الأقل أهمية، بمتوسط حسابي 3.99، وانحراف معياري 0.995، ودرجة موافقة عالية.

عند دراسة عبارات الفرضية الرابعة: توجد علاقة بين المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة، مما يدل على علاقة المتغيرات الديموغرافية بأثر منهجيات إدارة المشاريع على الأداء الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.254) والانحراف المعياري (0.836). ودرجة موافقة عالية.

4.3 تفسير البيانات

لاختبار فرضيات الدراسة، استخدمت معاملات الانحدار، ومعاملات الارتباط، وتحليل التباين، ومعامل الانحدار لتحديد العوامل المؤثرة في دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين. تتناول الدراسة ثلاثة أبعاد رئيسية ((والكفاءة والفاعلية والمرونة). تم فحص تأثير هذه الأبعاد على نتائج الأداء الوظيفي من خلال استبيان أرسل إلى 100 من العاملين من مختلف المستويات التنظيمية في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.

H1: توجد علاقة ايجابية بين كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين

الجدول 4.11: اختبار الفرضية الأولى

نوع العلاقة	R	R ²	F. Test	Sig.	Beta	T. Test	Sig.
Correlation analysis تحليل الارتباط ANOVA وتحليل انوفا	0.88	0.8	329	0	0.878	18.1	0.0000

يوضح الجدول (4-11) وجود علاقة قوية جدا بين كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع وأداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة. بلغ معامل الارتباط R (0.878). يوضح معامل التحديد R² أن كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع يفسر 0.770٪ من التباين أو التغيرات في أداء العاملين الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة. وهذا يشير إلى أن 77٪ من الأداء الوظيفي للموظفين في الشركة

السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية يرجع إلى كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع وتؤكد أهمية هذه النتيجة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (328.892)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05). بلغت قيمة F الجدولية (3.928)، مما يثبت وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع على أداء العاملين بالشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية..

H2. توجد علاقة ايجابية بين فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين

الجدول 4.12 اختبار الفرضية الثانية

Sig.	T. Test	Beta	Sig.	F. Test	R ²	R	نوع العلاقة
*0.000	8.3	0.643	*0.000	69	0.5	0.64	Correlation analysis تحليل الارتباط وتحليل انوفال ANOVA

يوضح الجدول 4-12 وجود علاقة قوية جدا بين لدور فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع وأداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة. بلغ معامل الارتباط R 0.643. يوضح معامل التحديد R2 أن لدور فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع يفسر 0.513% من التباين أو التغيرات في أداء العاملين الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة. وهذا يشير إلى أن 51.3% من الأداء الوظيفي للموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية ناتج عن فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع. وتؤكد أهمية هذه النتيجة قيمة F المحسوبة، والتي بلغت 68.912، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05. بلغت قيمة F الجدولة 3.928، مما يثبت وجود تأثير ذو دلالة إحصائية فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.

H3. توجد علاقة ايجابية بين مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة

المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين

الجدول 4.13: اختبار الفرضية الثالثة

Sig.	T. Test	Beta	Sig.	F. Test	R ²	R	نوع العلاقة
*0.000	17.4	0.869	*0.000	303	0.8	0.87	Correlation analysis تحليل الارتباط وتحليل انوفاANOVA

يوضح الجدول 4-13 أثر ذو دلالة إحصائية يوضح مدى مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع على أداء العاملين بالشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة. بلغ معامل الارتباط 0.869 R. يوضح معامل التحديد R2 أن مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع تفسر 0.756% من التباين أو التغيرات في أداء العاملين الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة. وهذا يشير إلى أن 75.6% من الأداء الوظيفي للموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية ناتج عن ك مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع. وتؤكد أهمية هذه النتيجة قيمة F المحسوبة، والتي بلغت 303.292، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05. بلغت قيمة F المجدولة 3.928، مما يثبت وجود لأثر ذو دلالة إحصائية يوضح مدى مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع على أداء العاملين بالشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.

المعاملات 4.4

الجدول 4.15: تحليل الانحدار

		Standardized	t	95.0%	Confidence	
Unstandardized		Coefficients		Sig.	Interval for B	
B	Std. Error	Beta			Lower	Upper
					Bound	Bound
(أداء العاملين)	.631	.161	3.893	.000	.324	.957

.512	.294	.000	7.122	.371	.059	.382	الكفاءة
.455	.210	.000	4.916	.301	.060	.325	الفاعلية
.354	.180	.000	3.333	.211	.071	.233	المرونة

يلخص الجدول (4-15) نتائج تحليل الانحدار الخطي الاحتمالي، حيث يمثل أداء العاملين الوظيفي المتغير التابع، بينما تمثل الأبعاد الثلاثة للمتغير المستقل وتشمل (الكفاءة والفاعلية والمرونة) فيما يلي تفصيل للمعلومات الرئيسية لكل صف:

• الصف: يمثل تأثير كل بعد من أبعاد المتغير المستقل (دور منهجيات إدارة المشاريع) على المتغير التابع (أداء العاملين).

(ثابت): يمثل هذا الصف درجة أداء العاملين المتوقعة عندما تكون جميع أبعاد المتغير المستقل صفراً (أي بدون أي جهد تسويقي).

• كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع: يكشف معامل B غير الموحد (0.382) عن تأثير إيجابي ودال، مما يشير إلى أنه مقابل كل زيادة قدرها وحدة واحدة في كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع (مع ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى)، من المتوقع أن يزداد أداء العاملين بنسبة 38.2%. يشير معامل بيتا الموحد (0.371) أيضاً إلى تأثير إيجابي متوسط، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين الكفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع وأداء العاملين. ترتبط زيادة انحراف معياري واحد في كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع بزيادة في أداء العاملين بمقدار 0.371 انحراف معياري (مع ثبات المتغيرات الأخرى). علاوة على ذلك، يشير إحصاء t (7.122) و Sig (0.000) إلى تأثير ذي دلالة إحصائية عالية.

تظهر هذه القيم وجود علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع وأداء العاملين. لذلك، ترفض H_0 وتقبل الفرضية البديلة..

فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع يكشف معامل B غير الموحد (0.325) عن تأثير إيجابي وهام، مما يشير إلى أنه لكل زيادة بمقدار وحدة واحدة في فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع (مع ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى)،

من المتوقع أن يزداد أداء العاملين بنسبة 32.5%. يشير معامل بيتا الموحد (0.301) أيضا إلى تأثير إيجابي معتدل، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية معتدلة بين فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع وأداء العاملين. ترتبط الزيادة بمقدار انحراف معياري واحد في فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع بزيادة قدرها 0.301 انحراف معياري في أداء العاملين (مع ثبات العوامل الأخرى). علاوة على ذلك، يشير إحصاء t (4.916) و Sig. (0.000) إلى تأثير شديد الأهمية. توضح هذه القيم وجود علاقة إيجابية معتدلة وهامة إحصائيا بين الر فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع وأداء العاملين. لذلك، تم رفض H_0 وتم قبول الفرضية البديلة.

المرونة دور منهجيات إدارة المشاريع: يكشف معامل B غير الموحد (0.233) عن تأثير إيجابي وهام، مما يشير إلى أنه لكل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المرونة دور منهجيات إدارة المشاريع (مع ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى)، من المتوقع أن يزداد أداء العاملين بنسبة 23.3%. يشير معامل بيتا الموحد (0.211) أيضا إلى تأثير إيجابي معتدل، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين معتدلة المرونة دور منهجيات إدارة المشاريع وأداء العاملين. ترتبط الزيادة بمقدار انحراف معياري واحد في المرونة دور منهجيات إدارة المشاريع بزيادة قدرها 0.211 انحراف معياري في أداء العاملين (مع ثبات العوامل الأخرى). علاوة على ذلك، يشير إحصاء t (3.333) و Sig. (0.000) إلى تأثير شديد الأهمية. توضح هذه القيم وجود علاقة إيجابية معتدلة وهامة إحصائيا المرونة دور منهجيات إدارة المشاريع وأداء العاملين. لذلك، تم رفض H_0 وتم قبول الفرضية البديلة.

الفصل الخامس النتائج والتوصيات

المقدمة

يركز هذا الفصل على تقديم ملخص للنتائج العامة لهذا البحث، وربطها معا لتبرير نتائج الدراسات السابقة. كما يقدم توصيات واستنتاجات. يتكون الفصل الخامس من اثنين من المكونات رئيسية مترابطة، وهي:

ملخص النتائج

توصيات البحث

5.1. ملخص نتائج البحث

أهم نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات الديموغرافية لعينة البحث. شملت الدراسة 100 موظفا يعملون في الشركة السعودية للكهرباء بمكة المكرمة

5.1.1. أظهرت نتائج تحليل البيانات الديموغرافية لمكونات عينة الدراسة ما يلي:

- يفوق عدد الذكور عدد الإناث بنسبة 56%: بزيادة قدرها 44% في مشاركة الإناث نظرا لطبيعة عمل الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.
- ينتمي معظم أفراد عينة الدراسة إلى الفئة العمرية المتوسطة، والتي تشمل الفئتين الثانية والثالثة (26-35 عاما)، ويمثلون 26% من عينة الدراسة.
- يتمتع معظم أفراد العينة المختارة عشوائيا بخبرة متوسطة، ويمثلون 42% من عينة الدراسة.
- يحمل معظم أفراد عينة الدراسة درجة البكالوريوس، وتتمتع العينة ككل بمستوى تعليمي مرتفع. 70%.
- يتمتع معظم أفراد عينة الدراسة بخبرة تتراوح بين سنة وخمس سنوات، أي أن معظمهم يتمتعون بخبرة عالية، ويمثلون 34% من عينة الدراسة.

٥.١.٢ أظهرت نتائج التحليل الوصفي لمحاو الدراسة ما يلي:

ارتفاع مستوى أداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة، بمتوسط حسابي ٤.٢٥٤ وانحراف معياري ٠.٨٣٦ ، ودرجة موافقة عالية.

ارتفاع مستوى كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع ، أحد أبعاد المتغير المستقل، بمتوسط حسابي ٤.٠٩٢ وانحراف معياري ٠.٨٢١٨ ، ودرجة موافقة عالية.

٥ ارتفاع مستوى فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع ، أحد أبعاد المتغير المستقل، بمتوسط حسابي ٤.٠٢٨ وانحراف معياري ٠.٨٣١٨ ، ودرجة موافقة عالية.

٥ مستوى مرتفع مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع ، أحد أبعاد المتغير المستقل، بمتوسط حسابي 4.034 وانحراف معياري 0.8298، ودرجة موافقة عالية.

كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع: يظهر معامل B غير المقيم (0.382) تأثيرا إيجابيا وهاما، مما يشير إلى أنه مع كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع (مع ثبات أبعاد المتغيرات المستقلة الأخرى)، من المتوقع أن يزداد أداء الموظف بنسبة 38.2%. يشير معامل بيتا المقيم (0.371) إلى تأثير إيجابي متوسط، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع والأداء الوظيفي للعاملين.

فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع: يظهر معامل B غير المقيم (0.325) تأثيرا إيجابيا وهاما، مما يشير إلى أنه مع كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع (من المتوقع أن يزداد أداء العاملين بنسبة 32.5%. يشير معامل بيتا المقيم (0.301) إلى تأثير إيجابي متوسط، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع والأداء الوظيفي للعاملين.

مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع: يظهر معامل B غير الموحد (0.233) تأثيرا إيجابيا وهاما، مما يشير إلى أنه مع كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع (مع ثبات أبعاد المتغيرات المستقلة الأخرى)، من المتوقع أن يزداد أداء الموظف بنسبة 32.5%. ومع ثبات أبعاد المتغيرات المستقلة الأخرى، من المتوقع

أن يزداد أداء الموظف بنسبة 23.3%. يشير معامل بيتا الموحد (0.211) إلى تأثير إيجابي متوسط، مما قد يشير إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع والأداء الوظيفي للعاملين.

5.1.3 ملخص فرضيات الدراسة

1. توجد علاقة وطيدة بين كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع وأداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة. بلغ معامل الارتباط R (0.878). يشير معامل التحديد R² إلى أن م مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع يفسر 0.770% من التباين أو التغيرات في أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.

2. توجد علاقة وطيدة بين فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع، ويشير معامل الارتباط R² إلى أن فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع 0.513% من التباين أو التغيرات في أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.

4. توجد علاقة وطيدة بين مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع وأداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة. يشير معامل الارتباط R² إلى أن مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع تفسر 0.712% من التباين أو التغيرات في أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.

٥.٢. التوصيات

- يجب تطوير القدرات الرقمية للموظفين من خلال توفير التدريب والتثقيف في مجالات عمليات إدارة المشاريع، بما في ذلك التدريب على استخدام الأدوات الرقمية والحلول التقنية، وتزويد جميع الموظفين بالمهارات والخبرات الكافية لتعزيز أدائهم في عمليات التخطيط الاستراتيجي.
- يجب تطبيق نتائج الدراسة في مختلف القطاعات الخدمية الأخرى مثل السياحة والصحة والتعليم.
- يجب تحسين أداء الموظفين في وحداتهم التنظيمية المختلفة في جميع الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة من خلال مراقبة التزامهم باللوائح والتعليمات لخدمة العملاء بكفاءة.

- يجب تحسين أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة ضمن البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من خلال إسناد مهام للموظفين تتناسب مع قدراتهم وخبراتهم.
- يجب أن يمتلك الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة استراتيجية رقمية واضحة ومتناسكة، ويجب على إدارة المشاريع للإشراف على هذه الاستراتيجية وإدارتها
- لابد من تحديد احتياجات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة للموظفين وفقا للمهام والمسؤوليات المطلوبة.
- العمل على توفير برامج لعمليات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة متنوعة لتلبية احتياجات العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة، بما في ذلك التدريب الفني، وتطوير القيادات، وتنمية المهارات لتعزيز قدراتهم.
- العمل على تشجيع الموظفين على إنجاز جميع المهام المطلوبة، كما ونوعا، من خلال تعاون جميع الجهات ذات الصلة العاملة في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة، للاستفادة من الخبرات المشتركة وتبادل المعرفة والموارد.
- العمل على إشراك جميع الموظفين، دون استثناء، في دورات تنشيطية لتأهيلهم، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.
- ضرورة تشجيع التعلم المستمر وتحسين مهارات ومعارف الموظفين من خلال توفير فرص التخطيط لإدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة والتطوير المستمرة.
- ضرورة تخصيص الموارد اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات اللازمة ضمن وكفاءة وفاعلية ومرونة منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة
- أهمية التركيز من القيادة العليا في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على تكثيف عمليات منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة لمواكبة التطورات والمستجدات في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي.

المراجع والمصادر:

المراجع العربية:

- 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.
- أبو شندي، سعد عامر. (2011). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، عمان: دار أسامة
- 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.
- 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.
- 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
- العجلة، توفيق (2009). الابداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الهيئة الإسلامية، غزة.
- 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.
- 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.
- السالم، مؤيد سعيد وصالح عادل (2009) إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، ط2، الأردن دار

جدارا للكتاب العالمي

- بعلالة، عائشة. (2021). نظام تقييم أداء العاملين وأثره على الأداء الوظيفي: بالتطبيق على عينة من الموظفين الإداريين في جامعة أدرار جامعة طاهري محمد، بشار، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مجلة البشائر الاقتصادية.
- 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.
- بوجمعة، أحمد والندير، بدري. (2017). دراسة أثر نظام تقييم أداء العاملين على الأداء الوظيفي، جامعة قصدي مبراح – ورقلة.
- خلف احمد الرجامنة. 2019. منهجيات إدارة المشاريع ودورها في تحقيق نجاح أهداف المشروع: دراسة ميدانية للمشاريع الإنشائية. معهد الإدارة العامة
- 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.
- زبدية، 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.
- عبد الله، محمد محمود عودة، والزعبي، فراس علي خليفة. (2020). أثر التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي باستخدام برنامج حكيم: دراسة تطبيقية في الشركة السعودية للكهرباء الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- عبد الوهاب لوجان وبن عزوز قارة وجيلاني، العقاب (2017). دور تقييم أداء العاملين في أداء المؤسسة-بالتطبيق على سونلغاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر منشورة، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير
- محمد، بلقاسم، ونزار حاج. (2017). أثر التدريب على أداء العاملين، بالتطبيق على المؤسسة الوطنية للتنقيب، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي مبراح- ورقلة- الجزائر.

- محمود، عبير 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:

- Ahmed, P., Lashari, A. R., & Shah, A. (2023). Impact of Performance Appraisal and Employees Participation on Employees Job Satisfaction in Non-Governmental Organizations.
- Bello, Z. (2019). Technical Resources in E-training Acceptance
- Curado, C., & Martins Teixeira, S. (2014). Training evaluation levels and ROI: the case of a small logistics company.
- Noe, R., Hollenbeck, J, Gerhart, B., & Wright, P. (2010), Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (7th edition). McGraw-Hill Companies, Inc, NY.
- Nashville, A. (2017). Impact of Performance Appraisal on Employees Productivity, Master Thesis, Review of SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

الملاحق

الاستبيان

دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الشركة السعودية

للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة

السادة موظفي الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية

نأمل منكم التفضل بالمشاركة الفاعلة والبناءة والتي تشكل رافدا مهما في إتمام هذه الدراسة من اجل الوقوف على دراسة دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة تفضلوا بالإجابة والمشاركة الفاعلة والبناءة والتي تمثل موردا مهما في إتمام تلك الدراسة لذلك ارجو تعاونكم بشكل كبير في تزويدنا بالبيانات المطلوبة واللازمة والضرورية من ملاء الاستبانة والإجابة على جميع النقاط لما لذلك من أثر كبير في الوصول إلى نتائج دقيقة وسليمة يمكن الاعتماد عليها ويمكن تطبيقها سيتم معاملة هذا الاستبيان بشكل سري وأيضا سيتم عمل دراسة احصائية للنتائج أخيرا نقدم الشكر والتقدير لكل من ساهم في تلك الاستبانة وساهم بذلك في اثراء البحث العلمي ببلادنا.

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا

أولاً: الخصائص الديموغرافية:

الاسم	
الجنس	ذكر
	انثى

المؤهل العلمي

المؤهل ثانوي/دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه

البيانات الوظيفية

الإدارة – القسم
مسمى الوظيفة
الحالية

سنوات الخبرة

أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات
10-15 سنوات	أكثر من 20 سنوات

سنوات العمر

من 25 الي 35 سنة		اقل من 25 سنة
أكثر من 60 سنة	46 فأكثر	من 35 الي 50 سنة

الجزء الثاني فقرات واسئلة الاستبيان

الرجاء وضع علامة (✓) في المربع المناسب تحت التدرج الذي يعبر عن درجة موافقتكم وأمام كل عبارة

من العبارات التالية:

الفرضية الاولى: توجد علاقة ايجابية بين كفاءة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين

مستوي الموافقة					م	العبارة
1	2	3	4	5		
غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		درجة موافقتك عن
اطلاقا						
					1	تساهم منهجيات إدارة المشاريع الكفاء في تحسين تنظيم الأداء الوظيفي في الشركة
					2	تساعد منهجيات إدارة المشاريع الجيدة في زيادة عائدات الشركة والعاملين بها
					3	تساهم منهجيات إدارة المشاريع الكفاء في تحسين جودة الخدمات المقدمة للجمهور
					4	تدعم منهجيات إدارة المشاريع الابتكار في الأداء الوظيفي للعاملين

5	تؤثر كفاءة منهجيات إدارة المشاريع على تحقيق رؤية المملكة 2030				
---	---	--	--	--	--

- الفرضية الثانية: توجد علاقة ايجابية بين فاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين

م	العبارة	مستوي الموافقة				
		1	2	3	4	5
	درجة موافقتك عن	غير موافق اطلاقا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
1	تدعم منهجيات إدارة المشاريع الفعالة في جلب الكوادر الإدارية والفنية اللازمة للمشاريع					
2	تعزز منهجيات إدارة المشاريع العلالة التعاون بين الجهات المختلفة للعاملين في المشروع					
3	تؤثر منهجيات إدارة المشاريع الجيدة علي جودة الفعاليات المقدمة للعاملين بالمشاريع					

4	تساعد إدارة المشاريع الفعالة في التنبؤ بالمخاطر وإدارتها خلال الفعاليات				
5	تساعد منهجيات إدارة المشاريع الفعالة في تحقيق رضا العاملين والمستفيدين من المشاريع				

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ايجابية بين مرونة دور منهجيات إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين

م	العبارة	مستوي الموافقة				
		1	2	3	4	5
	درجة موافقتك عن	غير موافق اطلاقا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
1	تدعم منهجيات إدارة المشاريع المرنة التوسع المستقبلي في فعاليات تحسين الأداء الوظيفي للعاملين					
2	تدعم منهجيات إدارة المشاريع المرنة التطور المستقبلي في فعاليات تحسين الأداء الوظيفي للعاملين					

3	تساعد منهجيات إدارة المشاريع المرنة في تحسين التسويق لفاعليات تحسين الأداء الوظيفي للعاملين				
4	تساعد إدارة المشاريع المرنة في تخفيض التكاليف الخاصة بفاعليات تحسين الأداء الوظيفي للعاملين				
5	تساعد إدارة المشاريع المرنة في زيادة فرص العمل المتاحة في المشاريع				

الفرضية الرابعة: توجد علاقة بين المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة

م	العبرة	مستوي الموافقة				
		1	2	3	4	5
	درجة موافقتك عن	غير موافق اطلاقا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
1	تدعم منهجيات إدارة المشاريع العدالة في حصول العاملين على مكافآت معنوي ومادية نظير أدائهم المتميز.					

					تؤدي منهجيات إدارة المشاريع إلى رفع إحساس الأفراد العاملين بانتماهم للعمل داخل إدارة المشاريع بالشركة	2
					منهجيات إدارة المشاريع ساعدت على تنمية مهارات وبناء قواعد بيانات تشاركية	3
					يعتمد نجاح إدارة المشاريع على تحقيق العدالة والمساواة بين العاملين والشعور بالانتماء للشركة	4
					يتم التحفيز وفقا لتقييم من إدارة المشاريع يلائم مع العمل ونسبة الانجاز	5

شكرا لحسن تعاونكم معنا.....

المُلخَص

المخلص

الأهداف: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي

للعاملين بالشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة

المنهجية: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، نظرا لملائمة هذا المنهج لهذا النوع من الدراسات. تكون

مجتمع الدراسة من العاملين في الإدارة العليا والعاملين في إدارة المشاريع بالشركة السعودية للكهرباء في منطقة

المدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية من خلال دراسة عينة عشوائية بسيطة مكونة من (100) من العاملين

وبناء على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف

هذه الدراسة هي "الاستبانة"، وقد تم استخدام برنامج العلوم الإحصائية SPSS وقد تم بناء أداة الدراسة

بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة الخاصة بموضوع البحث.

النتائج: توصلت الدراسة عدد من النتائج أهمها: توجد علاقة وطيدة بين كفاءة وفاعلية ومرونة دور منهجيات

إدارة المشاريع وأداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة. بلغ معامل الارتباط قوى أكبر

من (0.80) يشير معامل التحديد R^2 إلى أن كفاءة ومرونة وفاعلية دور منهجيات إدارة المشاريع يفسر 80% من

التباين أو التغيرات في أداء الموظفين الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء

الخلاصة والتوصيات: في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها كانت أهم ما أوصت به الدراسة: يجب تحسين أداء

الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة ضمن البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

من خلال إسناد مهام للموظفين تتناسب مع قدراتهم وخبراتهم. ولا بد من تحديد احتياجات إدارة المشاريع

للموظفين وفقا للمهام والمسؤوليات المطلوبة ويجب تطبيق نتائج الدراسة في مختلف القطاعات الخدمية الأخرى

مثل السياحة والصحة والتعليم.

الكلمات المفتاحية: منهجيات – إدارة المشاريع – أداء العاملين- الشركة السعودية للكهرباء

Abstract

Objectives: The current study aimed to identify the role of project management methodologies in improving the job performance of employees at the Saudi Electricity Company in the Makkah Al-Mukarramah region.

Methodology: The researcher used the descriptive analytical approach, given its suitability for this type of study. The study population consisted of employees in senior management and those working in project management at the Saudi Electricity Company in the Madinah region of the Kingdom of Saudi Arabia. A simple random sample of (100) employees was studied. Based on the nature of the data and the methodology used in the study, the researcher found that the most appropriate tool to achieve the objectives of this study was the "questionnaire." The statistical science program SPSS was used, and the study tool was developed by consulting the literature and previous studies on the research topic.

Results: The study reached several results, the most important of which are: There is a strong relationship between the efficiency, effectiveness, and flexibility of project management methodologies and employee performance at the Saudi Electricity Company in the Makkah Al-Mukarramah region. The correlation coefficient was greater than 0.80. The coefficient of determination (R^2) indicates that the efficiency, flexibility, and effectiveness of project management methodologies explain 80% of the variance or changes in employee performance at the Saudi Electricity Company.

Conclusion and Recommendations: In light of the findings, the most important recommendations of the study were: Employee performance at the Saudi Electricity Company in the Makkah region must be improved within the economic, social, and cultural environment by assigning tasks to employees commensurate with their abilities and experience. Project management needs for employees must be identified according to the required tasks and responsibilities, and the study results must be applied to various other service sectors such as tourism, health, and education.

Keywords: Methodologies - Project Management - Employee Performance - Saudi Electricity Company

Midocean University

College of Management

Department of Project Management



**The role of project management methodologies in improving job
performance, applied to the Saudi Electricity Company in the Makkah
Al-Mukarramah region**

Prepared by:

Name: Ryadh Mohammad Aljohani

University ID: 243001783

Supervised by:

Dr. Faisal Abdul Hamid Mohammed

Dr. Fayez Ali Jarad

Year:2025