

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / بكالوريوس إدارة المشاريع



عنوان البحث

"أثر تطبيق منهجيات إدارة المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني: دراسة تطبيقية في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية"

إعداد الطالب/

سمر محمد الفضلي

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف/

د.

عضو هيئة التدريس كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

العام الدراسي:

2026

## Contents

|    |                    |
|----|--------------------|
| ٣  | مقدمة:             |
| ٥  | مشكلة الدراسة:     |
| ٦  | أهمية الدراسة      |
| ٧  | أسئلة الدراسة      |
| ٩  | أهداف الدراسة      |
| ١٠ | فروض الدراسة       |
| ١١ | نموذج البحث        |
| ١١ | مكان تطبيق الدراسة |
| ١٣ | منهجية البحث       |
| ١٦ | المراجع            |

## مقدمة:

يشهد العالم في السنوات الأخيرة تحولاً رقمياً متسارعاً نتيجة التطور الكبير في تقنيات الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence)، والتي أصبحت من أبرز المحركات الرئيسية للابتكار وتحسين الأداء المؤسسي في مختلف القطاعات. ولم يعد الذكاء الاصطناعي مجرد تقنية مستقبلية، بل أصبح أداة استراتيجية تعتمد عليها المؤسسات لتعزيز كفاءة عملياتها، وتحسين جودة قراراتها، والاستفادة من البيانات الضخمة في دعم التخطيط واتخاذ القرار، الأمر الذي أسهم في إعادة تشكيل أساليب الإدارة والعمل في القطاعين العام والخاص.

ويُعد مجال إدارة المشاريع من أكثر المجالات تأثراً بهذا التطور التقني، نظراً لما يتطلبه من تخطيط دقيق، وإدارة فعالة للموارد، ومتابعة مستمرة للمخاطر، واتخاذ قرارات سريعة ودقيقة في ظل بيئة عمل تتسم بالتغير المستمر. ومع تزايد تعقيد المشاريع وتنوع أصحاب المصلحة وضخامة البيانات، أصبحت الأساليب التقليدية في إدارة المشاريع أقل قدرة على مواكبة هذه المتغيرات، مما أدى إلى تزايد الحاجة إلى توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة العمليات ورفع مستوى الأداء.

وتشمل تقنيات الذكاء الاصطناعي مجموعة من التطبيقات الحديثة، مثل التعلم الآلي (Machine Learning)، ومعالجة اللغات الطبيعية (Natural Language Processing)، والرؤية الحاسوبية (Computer Vision)، والشبكات العصبية الاصطناعية (Artificial Neural Networks)، والتي تتيح إمكانيات متقدمة لتحليل البيانات، والتنبؤ بالمخاطر، وتحسين الجدولة الزمنية، وإدارة الموارد، وأتمتة المهام الروتينية، بما يسهم في رفع كفاءة تنفيذ المشاريع وتحسين جودة مخرجاتها.

ويُقاس أداء إدارة المشاريع بمدى تحقيق أهداف المشروع وفق معايير الوقت، والتكلفة، والجودة، ونطاق العمل، بالإضافة إلى مستوى رضا أصحاب المصلحة. ويُعد تحسين هذا الأداء هدفاً استراتيجياً للمؤسسات؛ لما يترتب عليه من زيادة الإنتاجية، وتقليل الهدر، وتعزيز القدرة التنافسية، وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد.

وقد أكدت العديد من الدراسات الحديثة وجود علاقة إيجابية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحسين أداء إدارة المشاريع، حيث يسهم الذكاء الاصطناعي في دعم اتخاذ القرار، وتحسين إدارة المخاطر، ورفع دقة التنبؤ، وتعزيز كفاءة التخطيط والتنفيذ والرقابة. وعلى الرغم من ذلك، فإن معظم الدراسات ركزت على القطاعات الصناعية والتجارية أو المؤسسات الخاصة، بينما لا تزال الدراسات التي تناولت تطبيق هذه التقنيات في المؤسسات الأكاديمية السعودية محدودة، ولا سيما فيما يتعلق بقياس أثرها في تحسين أداء إدارة المشاريع داخل الجامعات.

وتُعد جامعة الملك سعود من أكبر الجامعات السعودية التي تتبنى برامج ومشاريع تطويرية متعددة في إطار التحول الرقمي، الأمر الذي يجعلها بيئة مناسبة لدراسة أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع. ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة، إذ تسعى إلى استكشاف أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء إدارة المشاريع بجامعة الملك سعود بمدينة الرياض، بما يسهم في تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تساعد متخذي القرار في تطوير ممارسات إدارة المشاريع، وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي، ودعم توجهات التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية.

## مشكلة الدراسة:

تؤدي المؤسسات الصناعية الكبرى، ومنها شركة سابك، أولوية متزايدة لبرامج إعادة التأهيل المهني بوصفها أداة استراتيجية لتطوير مهارات العاملين ومواكبة متغيرات سوق العمل. غير أن النجاح المنشود لهذه البرامج لا يتوقف على مضمونها التدريبي فحسب، بل يرتبط أيضًا بجودة عمليات التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم وإدارة الموارد والمخاطر — وهي الجوانب التي تمثل جوهر منهجيات إدارة المشاريع.

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن تطبيق منهجيات إدارة المشاريع يسهم في تحسين معدلات نجاح المشروعات ورفع كفاءة الأداء التنظيمي، إلا أن معظم هذه الدراسات ركزت على المشروعات الإنشائية والهندسية والتقنية، بينما لم تحظ البرامج التدريبية وإعادة التأهيل المهني بالاهتمام البحثي الكافي من هذا المنظور.

وتؤكد مراجعة الأدبيات وجود فجوة بحثية ثلاثية الأبعاد: أولاً، محدودية الدراسات التي ربطت بين منهجيات إدارة المشاريع ونجاح البرامج التدريبية والتأهيلية؛ ثانياً، ندرة تطبيق هذا الربط في البيئة السعودية والقطاع الصناعي تحديداً؛ ثالثاً، غياب الدراسات التطبيقية الميدانية داخل شركة سابك — رغم مكانتها الريادية في تنمية الموارد البشرية — التي تُبين مدى إسهام هذه المنهجيات في تعزيز نجاح برامج إعادة التأهيل المهني.

وتتبع أهمية معالجة هذه الفجوة من الحاجة إلى توفير نتائج علمية يمكن أن تدعم متخذي القرار في تحسين تصميم وتنفيذ وإدارة برامج إعادة التأهيل المهني، بما يرفع من كفاءتها ويعزز قدرتها على تحقيق أهدافها، وبما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تنمية القدرات البشرية.

وبناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية؟

## أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من تناولها لعلاقة تفاعلية نادرة البحث بين حقلين إداريين محوريين: منهجيات إدارة المشاريع وبرامج إعادة التأهيل المهني. وتزداد هذه الأهمية في سياق بيئة الأعمال المتغيرة، واحتياجات التحول الرقمي، ومستهدفات رؤية السعودية ٢٠٣٠، فضلاً عن كونها تُطبَّق على شركة سابق — إحدى أكبر الشركات الصناعية الوطنية — بما يُسهم في تعزيز المعرفة العلمية وتطوير الممارسات الإدارية في القطاع الصناعي السعودي.

### أولاً: الأهمية العلمية

1. الإسهام في إثراء الأدبيات العلمية من خلال دراسة العلاقة بين تطبيق منهجيات إدارة المشاريع ونجاح برامج إعادة التأهيل المهني، وهو موضوع لا يزال يحظى باهتمام بحثي محدود، خاصة في البيئة العربية والقطاع الصناعي على وجه الخصوص.
2. سد فجوة بحثية تتمثل في محدودية الدراسات التي تناولت أثر منهجيات إدارة المشاريع في نجاح برامج إعادة التأهيل المهني داخل القطاع الصناعي السعودي، بما يضيف معرفة علمية في هذا المجال.
3. توسيع نطاق تطبيق منهجيات إدارة المشاريع من خلال دراسة أثرها في البرامج التدريبية والتأهيلية، وعدم قصرها على المشروعات الهندسية أو التقنية، مما يسهم في تعزيز الفهم النظري والتطبيقي لهذه المنهجيات.
4. توفير أساس علمي يمكن أن تستند إليه الدراسات المستقبلية عند تناول موضوعات مشابهة أو تطبيق الدراسة في قطاعات ومؤسسات أخرى.
5. تقديم نموذج تكاملي يسهم في تطوير المعرفة في مجالي إدارة المشاريع وتنمية الموارد البشرية، من خلال تحليل العلاقة البيئية بينهما في سياق إعادة التأهيل المهني.

### ثانياً: الأهمية التطبيقية

1. دعم متخذي القرار في شركة سابق بتقديم نتائج علمية قابلة للقياس تساعد في تحسين آليات تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم برامج إعادة التأهيل المهني، وتحديد أولويات التطوير بناءً على الأبعاد الأكثر تأثيراً.
2. تقديم توصيات عملية يمكن أن تسهم في تحسين تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في إدارة البرامج التدريبية والتأهيلية، بما يرفع كفاءة استخدام الموارد ويحسن جودة المخرجات.
3. الاستفادة من نتائج الدراسة لدى المؤسسات الصناعية والجهات المعنية بتنمية الموارد البشرية عند تصميم وإدارة برامج إعادة التأهيل المهني، بما يسهم في تبني ممارسات إدارية أكثر كفاءة.
4. دعم تحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 ، ولا سيما ما يتعلق بتنمية القدرات البشرية، من خلال تعزيز كفاءة إدارة البرامج الهادفة إلى تطوير مهارات العاملين ورفع جاهزيتهم لمتطلبات سوق العمل.
5. تعزيز التكامل بين إدارة المشاريع وإدارة الموارد البشرية بما يدعم بناء نماذج إدارية أكثر فاعلية في إدارة برامج التطوير والتأهيل داخل المؤسسات.

## أسئلة الدراسة

### السؤال الرئيس

ما أثر تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابق بمدينة الجبيل الصناعية؟

### الأسئلة الفرعية

- ❖ ما واقع تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في برامج إعادة التأهيل المهني بشركة سابق؟
- يهدف هذا السؤال إلى التعرف على مستوى تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في إدارة برامج إعادة التأهيل المهني، من حيث التخطيط، والتنفيذ، وإدارة الموارد، وإدارة المخاطر، والمتابعة والرقابة.

- ❖ ما مستوى نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابقك بمدينة الجبيل الصناعية؟  
يهدف هذا السؤال إلى التعرف على مستوى نجاح برامج إعادة التأهيل المهني من خلال مؤشرات نجاحها، مثل تحقيق الأهداف، والالتزام بالوقت والتكلفة، وجودة المخرجات، ورضا المستفيدين.
- ❖ ما أثر التخطيط في إدارة المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابقك؟  
يهدف هذا السؤال إلى قياس أثر التخطيط الفعّال للمشاريع في تحقيق أهداف برامج إعادة التأهيل المهني ورفع كفاءتها.
- ❖ ما أثر إدارة الموارد في المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابقك؟  
يهدف هذا السؤال إلى قياس مدى إسهام الإدارة الفاعلة للموارد البشرية والمادية والمالية في تعزيز نجاح برامج إعادة التأهيل المهني.
- ❖ ما أثر إدارة المخاطر والمتابعة والرقابة في المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابقك؟  
يهدف هذا السؤال إلى التعرف على مدى إسهام إدارة المخاطر، والمتابعة والرقابة المستمرة، في تحسين تنفيذ البرامج وتحقيق نتائجها المستهدفة.
- ❖ ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في برامج إعادة التأهيل المهني بشركة سابقك؟  
يهدف هذا السؤال إلى الكشف عن أبرز المعوقات التنظيمية أو الإدارية أو الفنية التي قد تحد من فاعلية تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في برامج إعادة التأهيل المهني.
- ❖ ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في تعزيز تطبيق منهجيات إدارة المشاريع وتحسين نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابقك؟  
يهدف هذا السؤال إلى تقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات العملية التي من شأنها رفع كفاءة تطبيق منهجيات إدارة المشاريع، بما يسهم في تحسين نجاح برامج إعادة التأهيل المهني داخل الشركة.

## أهداف الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة وأسئلتها، والإطار النظري والدراسات السابقة، يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية، وقياس مدى تأثيرها في مؤشرات نجاح هذه البرامج.

### الهدف الرئيس

التعرف على أثر تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية، وقياس مدى تأثيرها في مؤشرات نجاح البرامج، والمتمثلة في تحقيق الأهداف، والالتزام بالوقت والتكلفة، وجودة المخرجات، ورضا المستفيدين.

### الأهداف الفرعية

1. التعرف على واقع تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في برامج إعادة التأهيل المهني بشركة سابك، من حيث ممارسات التخطيط، والتنفيذ، وإدارة الموارد، وإدارة المخاطر، والمتابعة والرقابة.
2. قياس مستوى نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك، من خلال مؤشرات النجاح المتمثلة في تحقيق الأهداف، والالتزام بالوقت والتكلفة، وجودة المخرجات، ورضا المستفيدين.
3. قياس أثر تطبيق ممارسات التخطيط في إدارة المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني، وبيان مدى إسهامها في تحقيق أهداف البرامج ورفع كفاءتها.
4. قياس أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد (البشرية والمادية والمالية) في المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني، وتحديد مدى إسهامها في تعزيز كفاءة البرامج وجودة مخرجاتها.
5. التعرف على أثر تطبيق ممارسات إدارة المخاطر والمتابعة والرقابة في المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني، وقياس مدى إسهامها في تحسين تنفيذ البرامج وتحقيق نتائجها المستهدفة.
6. الكشف عن أبرز التحديات التي تواجه تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في برامج إعادة التأهيل المهني بشركة سابك، سواء كانت تنظيمية أو إدارية أو فنية.
7. تقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات العملية التي تسهم في تعزيز تطبيق منهجيات إدارة المشاريع، وتحسين نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك، بما يدعم تحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تنمية القدرات البشرية.

## فروض الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، وانطلاقاً من الإطار النظري والدراسات السابقة، تفترض الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتطبيق منهجيات إدارة المشاريع في نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية، وذلك من خلال اختبار الفرضيات الآتية:

### الفرضية الرئيسية (H1)

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق منهجيات إدارة المشاريع في نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية.

### الفرضيات الفرعية البديلة (H1-1 إلى H1-5)

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات التخطيط في إدارة المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات إدارة الموارد (البشرية والمادية والمالية) في المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات إدارة المخاطر في المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات المتابعة والرقابة في المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة نحو أثر تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي).

### الفرضيات الصفرية (H0)

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق منهجيات إدارة المشاريع في نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات التخطيط في إدارة المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية.

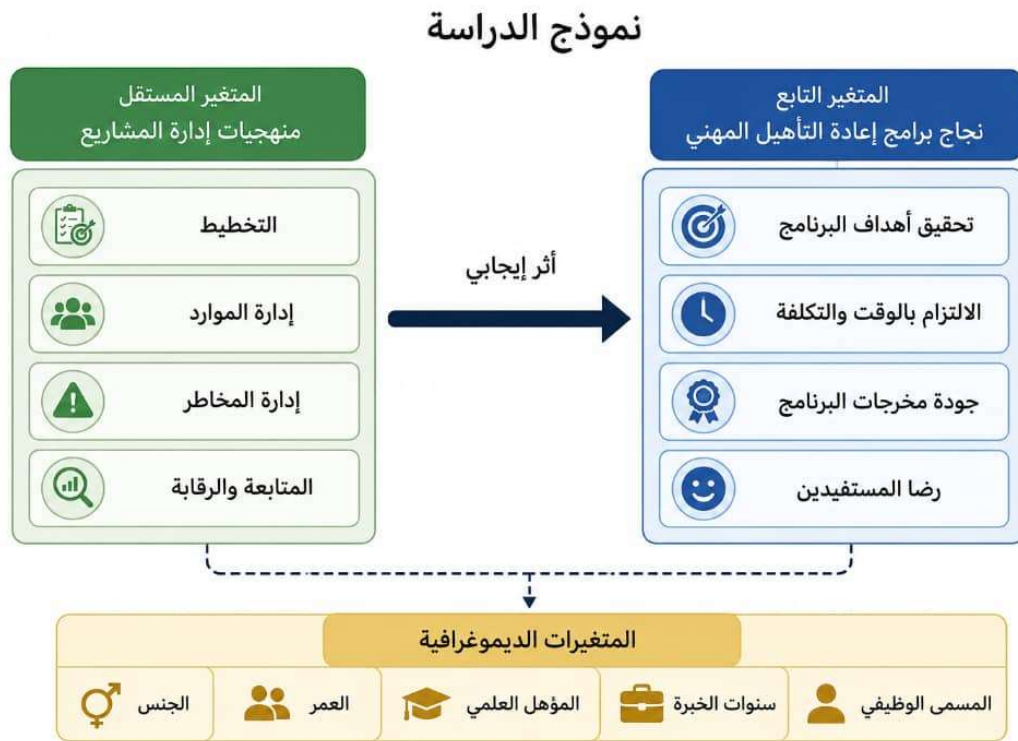
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات إدارة الموارد (البشرية والمادية والمالية) في المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات إدارة المخاطر في المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات المتابعة والرقابة في المشاريع على نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة نحو أثر تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في نجاح برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي).

## نموذج البحث



## مكان تطبيق الدراسة

سيتم تطبيق هذه الدراسة في شركة سابك (SABIC) بمدينة الجبيل الصناعية، إحدى أكبر الشركات الصناعية الوطنية في المملكة العربية السعودية، والرائدة عالمياً في مجال الصناعات البتروكيمياوية والمواد المتقدمة. وتُعد مدينة الجبيل الصناعية أحد أهم المراكز الصناعية في المملكة، مما يجعلها بيئة مثالية لدراسة واقع برامج إعادة التأهيل المهني في القطاع الصناعي.

وقد تم اختيار شركة سابك ميداناً للدراسة لعدة أسباب، من أبرزها:

١. **ريادتها في تنمية الموارد البشرية:** تشتهر شركة سابك بتبنيها برامج متطورة في التدريب والتأهيل المهني، مما يوفر بيئة غنية لدراسة العلاقة بين منهجيات إدارة المشاريع ونجاح هذه البرامج.

٢. **تنوع برامج إعادة التأهيل المهني:** تنفذ الشركة العديد من البرامج التدريبية والتأهيلية التي تستهدف مختلف المستويات الوظيفية، مما يتيح فرصة دراسة أثر منهجيات إدارة المشاريع في سياقات متنوعة.

٣. **البنية التنظيمية المتقدمة:** تمتلك شركة سابك هياكل إدارية وتنظيمية متطورة، بما في ذلك إدارات متخصصة في إدارة المشاريع، وإدارة الموارد البشرية، وإدارة التدريب والتطوير، مما يسهل الوصول إلى البيانات والمعلومات المطلوبة. وستركز الدراسة على الإدارات والأقسام ذات العلاقة المباشرة ببرامج إعادة التأهيل المهني داخل الشركة، مثل:

- إدارة الموارد البشرية.
- إدارة التدريب والتطوير.
- إدارة المشاريع.
- إدارة المتابعة والتقييم.
- الإدارات المالية والإدارية المرتبطة بتنفيذ البرامج ومتابعتها.

**ويضم مجتمع الدراسة المقترح العاملين في هذه الإدارات، بما يشمل:**

- مديري البرامج والمشاريع.
- المشرفين على برامج إعادة التأهيل المهني.
- المختصين في التخطيط والتنفيذ والمتابعة.
- المدربين والمشاركين في البرامج.
- القيادات الإدارية المعنية بتطوير الموارد البشرية.

ومن المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم توصيات عملية تدعم تطوير أداء برامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك، وتعزز من فاعلية تطبيق منهجيات إدارة المشاريع، بما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف الشركة ومستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 المتعلقة بتنمية القدرات البشرية ورفع كفاءة الأداء المؤسسي في القطاع الصناعي.

كما أن النتائج المتوقعة يمكن أن تستفيد منها المؤسسات الصناعية الأخرى والجهات المعنية بتنمية الموارد البشرية عند تصميم وإدارة برامج إعادة التأهيل المهني، بما يساهم في تبني ممارسات إدارية

أكثر كفاءة وفاعلية، ويعزز التكامل بين إدارة المشاريع وإدارة الموارد البشرية في القطاع الصناعي السعودي.

## منهجية البحث

### أولاً: منهج الدراسة

ستعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Approach) ، باعتبار منهج الأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها. ويهدف هذا المنهج إلى وصف واقع تطبيق منهجيات إدارة المشاريع في برامج إعادة التأهيل المهني بشركة سابك، وتحليل أثرها في نجاح هذه البرامج، من خلال جمع البيانات الكمية وتحليلها إحصائياً، بما يسهم في الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، والخروج بنتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير ممارسات إدارة المشاريع وبرامج إعادة التأهيل المهني في القطاع الصناعي.

### ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها

#### مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الإدارات ذات العلاقة ببرامج إعادة التأهيل المهني في شركة سابك بمدينة الجبيل الصناعية، ويشمل:

- مديري البرامج والمشاريع.
- المشرفين على برامج إعادة التأهيل المهني.
- المختصين في التخطيط والمتابعة.
- موظفي إدارة الموارد البشرية.
- موظفي إدارة التدريب والتطوير.
- القيادات الإدارية ذات العلاقة.

#### عينة الدراسة

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة وتنوع فئاته الوظيفية، سيتم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) ، بما يضمن تمثيل جميع الفئات المستهدفة بصورة مناسبة. وسيتم تحديد حجم العينة وفقاً لجدول كريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan) أو باستخدام معادلة المجتمع المحدود، عند مستوى ثقة (٩٥%) وهامش خطأ (٥%).

### ثالثاً: أداة جمع البيانات

ستستخدم الدراسة الاستبانة (Questionnaire) بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، نظراً لملاءمتها لطبيعة الدراسة وقدرتها على قياس آراء أفراد الدراسة بصورة كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

وسيتّم إعداد الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة، بما يتوافق مع متغيرات الدراسة وأبعادها.

#### وستتكون الاستبانة من ثلاثة أجزاء:

**الجزء الأول:** البيانات الديموغرافية، ويشمل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، والإدارة أو القسم.

**الجزء الثاني:** منهجيات إدارة المشاريع (المتغير المستقل)، وقياس مستوى تطبيق منهجيات إدارة المشاريع من خلال أبعادها المتمثلة في: التخطيط.

إدارة الموارد.

إدارة المخاطر.

المتابعة والرقابة.

**الجزء الثالث:** نجاح برامج إعادة التأهيل المهني (المتغير التابع)، وقياس نجاح البرامج من خلال الأبعاد الآتية:

تحقيق أهداف البرنامج.

الالتزام بالوقت والتكلفة.

جودة مخرجات البرنامج.

رضا المستفيدين.

وستُقاس استجابات أفراد الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Five-Point Scale) ، الذي يتدرج من (١) لا أوافق بشدة إلى (٥) أوافق بشدة، لكونه من أكثر المقاييس استخداماً في الدراسات الإدارية.

#### رابعاً: صدق الأداة وثباتها

##### صدق الأداة

سيتم التحقق من الصدق الظاهري وصدق المحتوى من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة المشاريع وتنمية الموارد البشرية؛ لإبداء آرائهم حول مدى ملاءمة

الفقرات ووضوحها وشموليبتها، وإجراء التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظاتهم. كما سيتم التحقق من الصدق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والمحور الذي تنتمي إليه للتأكد من اتساق الفقرات مع أبعاد الدراسة.

#### **ثبات الأداة**

سيتم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) بعد تطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة، وتعد قيمة (0.70) فأكثر مؤشراً على تمتع الأداة بدرجة مقبولة من الثبات.

#### **خامساً: طرق جمع البيانات**

سيتم توزيع الاستبانة إلكترونياً باستخدام Google Forms ، مع إمكانية استخدام النسخ الورقية عند الحاجة، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة في شركة سابك، بما يسهم في الوصول إلى أفراد الدراسة وتحقيق نسبة استجابة مناسبة.

كما سيتم إبلاغ المشاركين بأن مشاركتهم طوعية، وأن البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، مع ضمان سرية المعلومات وعدم الإفصاح عن هوية المشاركين.

#### **سادساً: الأساليب الإحصائية**

سيتم ترميز البيانات وإدخالها إلى برنامج IBM SPSS Statistics (الإصدار ٢٦ أو أحدث)، واستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

التكرارات والنسب المئوية.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) .

تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) .

تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) .

اختبار (T-Test) .

تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) .

وسيتم اعتماد مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للحكم على قبول أو رفض فرضيات الدراسة.

## سابعاً: الاعتبارات الأخلاقية

ستلتزم الدراسة بالمبادئ الأخلاقية للبحث العلمي من خلال:

١. الحصول على الموافقات اللازمة من الجهات المختصة قبل تنفيذ الدراسة.
٢. إبلاغ المشاركين بأن مشاركتهم طوعية، وأن بياناتهم ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.
٣. ضمان سرية المعلومات وعدم الإفصاح عن هوية المشاركين.
٤. الحفاظ على خصوصية البيانات واستخدامها وفق المعايير الأخلاقية المتعارف عليها.
٥. الالتزام بالأمانة العلمية والنزاهة الأكاديمية في جميع مراحل تنفيذ الدراسة، بدءاً من جمع البيانات وحتى عرض النتائج.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية

١. المعهد العربي للتخطيط (2022). إدارة المشاريع التنموية: المفاهيم والأساليب الحديثة. الكويت: المعهد العربي للتخطيط.
٢. هيئة كفاءة الإنفاق والمشروعات الحكومية. (2022). دليل إدارة المشاريع. الرياض: هيئة كفاءة الإنفاق والمشروعات الحكومية.
٣. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). تقرير سوق العمل والتنمية البشرية. الرياض: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
٤. وزارة الصناعة والثروة المعدنية. (2024). التقرير السنوي لوزارة الصناعة والثروة المعدنية. الرياض: وزارة الصناعة والثروة المعدنية.
٥. رؤية المملكة العربية السعودية. (2024) 2030. التقرير السنوي لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 الرياض: برنامج تحقيق رؤية المملكة 2030.

## ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Flyvbjerg, B. (2023). How Big Things Get Done: The Surprising Factors That Determine the Fate of Every Project. New York: Currency.
2. Kerzner, H. (2022). Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling (13th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
3. Larson, E. W., & Gray, C. F. (2021). Project Management: The Managerial Process (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
4. Meredith, J. R., Shafer, S. M., & Mantel, S. J. (2022). Project Management: A Managerial Approach (11th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
5. Project Management Institute. (2021). A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide) (7th ed.). Newtown Square, PA: Project Management Institute.
6. Project Management Institute. (2021). The Standard for Project Management. Newtown Square, PA: Project Management Institute.
7. Project Management Institute. (2024). Pulse of the Profession 2024. Newtown Square, PA: Project Management Institute.
8. International Organization for Standardization. (2021). ISO 21502:2021 Project, Programme and Portfolio Management—Guidance on Project Management. Geneva: International Organization for Standardization.
9. Noe, R. A. (2024). Employee Training and Development (9th ed.). New York:

McGraw-Hill.

10. Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2021). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.

11. Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101.

12. World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: World Economic Forum.

13. OECD. (2023). *OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition*. Paris: OECD Publishing.