

التحديات الثقافية التي تواجه الموارد البشرية السعودية في بيئة مشاريع نيوم خلال السنوات الستة الماضية
وتأثيرها على كفاءة أداء الموظف

إعداد

لُجين بندر القبيسي

أريج علي الجهني

نورة وليد الباحسين

إشراف/

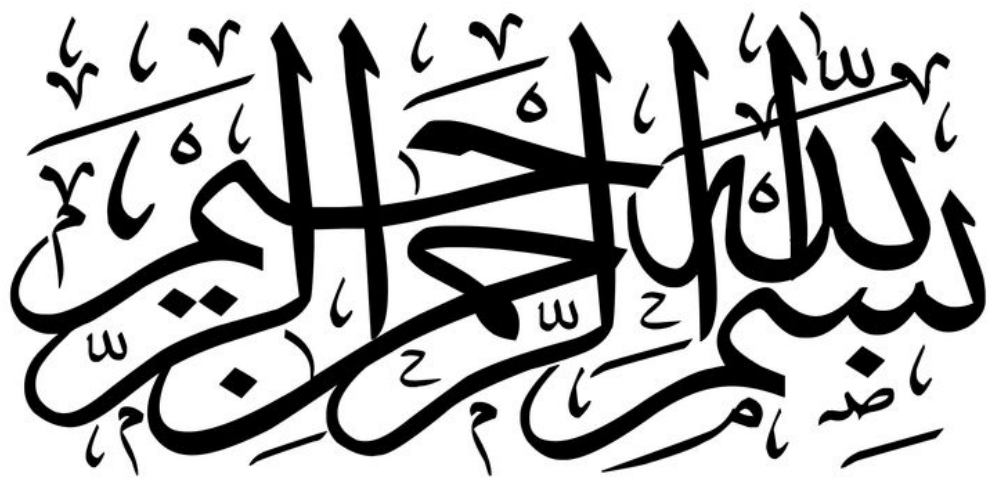
د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

العام الدراسي:

2024

البسملة



الإهداء

يُهدى هذا البحث إلى كل من ساهم في تحقيقه بتضحياتهم وجهودهم الدؤوبة، سواء كانوا معلمين مخلصين، أو زملاء بحث شاركوا بأفكارهم ونقاشاتهم الثرية، أو عائلاتنا الداعمة الذين وفروا لنا الدعم والتشجيع في كل خطوة نخطوها في هذا المسار العلمي.

إلى أمي وأبي، اللذين علّمني قيم الاجتهاد والإصرار، وكانوا دومًا إلى جانبي في كل تحدٍّ أوصلي إليه هذا البحث. وإلى كل الباحثين والعلماء الذين تركوا بصماتهم في ميدان العلم، وأثروا المعرفة البشرية بمساهماتهم القيمة. أخيرًا، نود أن نُقدِّم شكرنا الجزيل لكل من قدّم الدعم المعنوي والمادي لإتمام هذا البحث، ولكل من ساهم بأي شكل من الأشكال في إثراء هذا العمل.

فلكم جميعًا خالص الشكر والتقدير.

شكر وتقدير

نود أن نعبر عن خالص شكرنا وتقديرنا لكل الأشخاص الذين ساهموا بأي شكل من الأشكال في إتمام هذا البحث. إلى كل من قدّم الدعم المعنوي والمادي، وقدّم النصائح والمساعدة في مختلف مراحل هذا العمل، نشكركم من أعماق قلوبنا.

كما نود أن نعبر عن امتناننا الخاص لعائلاتنا الكريمة التي دعمتنا ووفرت لنا الطاقة الإيجابية للمضي قدمًا في هذا المسار العلمي.

فلكم جميعًا الشكر الجزيل والتقدير العميق.

فهرس المحتوى:

أ	البسمة
ب	الإهداء
ج	شكر وتقدير
د	فهرس المحتوى:
و	قائمة الجداول:
ز	الفصل الأول
ز	الإطار العام للدراسة
1	المقدمة:
2	مشكلة الدراسة
3	أهمية الدراسة
4	أهداف الدراسة
4	تساؤلات الدراسة
5	فرضيات الدراسة
6	الدراسات السابقة
8	المنهجية وطرق البحث
9	أدوات الدراسة
9	الأساليب الإحصائية
9	مجالات الدراسة
10	المنظور العام لهيكل الدراسة:
11	الفصل الثاني
11	الإطار النظري
11	المبحث الأول: التحديات الثقافية التي تواجه الموارد البشرية السعودية
11	تمهيد:
11	مدينة نيوم والتحديات العامة التي تواجهها
12	الفرق ما بين التعدد الثقافي والتحديات الثقافية
13	أنواع التحديات الثقافية التي تواجه الموظف السعودي
14	مدى تأثير التحديات الثقافية على كفاءة الأداء
15	مدى صعوبة التكيف مع التحديات الثقافية
16	الحلول والتدابير المهمة لكل تحدي ثقافي
18	المبحث الثاني: الأداء الوظيفي في بيئة مشاريع نيوم
18	تمهيد
18	مصطلح الأداء الوظيفي
18	أهمية الإداء الوظيفي

20	العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
23	عناصر قياس الأداء الوظيفي.....
24	محددات الأداء الوظيفي.....
26	الفصل الثالث.....
26	المنهجية والتصميم.....
26	المنهجية:
26	مجتمع وعينة الدراسة.....
26	مصادر البيانات
27	الفصل الرابع.....
27	عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات.....
27	خصائص العينة حسب المتغيرات الديمغرافية.....
35	الفصل الخامس.....
35	النتائج والتوصيات.....
35	النتائج.....
37	التوصيات.....
39	المراجع والمصادر
41	الملخص.....
42	Abstract
44	الملحقات.....
44	أداة الدراسة.....

قائمة الجداول:

- جدول 1 التكرارات والنسب المئوية لمتغير العمر 27
- جدول 2 التكرارات والنسب المئوية لمتغير المؤهل العلمي 28
- جدول 3 التكرارات والنسب المئوية لسؤال هل تعرف من يعمل في مدينة نيوم؟ 28
- جدول 4 التكرارات والنسب المئوية لسؤال هل قد واجه تحديات ثقافية عرقلت من عمله أو أسلوب حياته ؟ 28
- جدول 5 التكرارات والنسب المئوية لسؤال هل تعتقد أن مدينة نيوم متعددة الثقافات ؟ 29
- جدول 6 التكرارات والنسب المئوية لسؤال هل يصعب على الموظف السعودي التكيف مع التحديات الثقافية في بيئة مشاريع نيوم؟ 29
- جدول 7 التكرارات والنسب المئوية لسؤال هل التحديات الثقافية تؤثر على أداء الموارد البشرية السعودية في بيئة مشاريع نيوم؟ 30
- جدول 8 التكرارات والنسب المئوية لسؤال إي مما يلي يشكل التحدي الثقافي الأكبر 30
- جدول 9 التكرارات والنسب المئوية هل التحديات الثقافية تؤثر على أداء الموارد البشرية السعودية في بيئة مشاريع نيوم؟ 30
- جدول 10 التكرارات والنسب المئوية برأيك هل هناك تحديات في الاتصال والتواصل بين الموظفين السعوديين والأجانب في بيئة مشاريع نيوم؟ 31
- جدول 11 التكرارات والنسب المئوية هل بمقدور برامج التدريب والتوعية الثقافية العالمية والمحلية أن تساعد في تعزيز التفاهم والتعايش الثقافي في مشاريع نيوم؟ 31
- جدول 12 التكرارات والنسب المئوية هل تعتقد أن تعزيز التنوع الثقافي والاحترام المتبادل في مشاريع نيوم سيسهم في تعزيز الأداء والإنتاجية في بيئة العمل ؟ 32
- جدول 13 التكرارات والنسب المئوية ما هي اهم التدابير التي يمكن اتخاذها للتغلب على التحديات الثقافية في مشاريع نيوم؟ .. 32

الفصل الأول
الإطار العام للدراسة

المقدمة:

بيئة المشاريع الضخمة مثل مشروع نيوم في المملكة العربية السعودية تعتبر تحديًا فريدًا يتطلب التفكير بعمق في العديد من الجوانب، بما في ذلك التحديات الثقافية التي قد تؤثر على موارد الموارد البشرية وبالتالي على كفاءة أدائها. من خلال استكشاف هذه التحديات وفهم تأثيرها، يمكننا الوصول إلى رؤى قيمة حول كيفية تحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز كفاءة العمل في مثل هذه البيئات المعقدة.

إن مدينة نيوم هي المدينة الطموحة المستقبلية، التي تبني على أيدي امهر المحترفين في مجالات متعددة من حول العالم ، وبجندسات عديدة ، أي انه يصحها أفكار ومعتقدات وحتى عادات كثيرة ، والتي في بعض من الأوقات قد تشكل تحدي للموظفين في تقبل تلك الاختلافات . يواجه الموظفون ومديرو الموارد البشرية في المشاريع الضخمة مثل مشروع نيوم في المملكة العربية السعودية تحديات ثقافية متعددة يجب مواجهتها والتعامل معها بعناية لضمان كفاءة الأداء ونجاح المشروع. من بين هذه التحديات الثقافية الرئيسية تعتبر التعدد الثقافي، التفاوت في اللغة، فروقات الأساليب العملية، التحديات الاجتماعية، والاعتقاد على البيئة الجديدة.

يمثل التعدد الثقافي تحديًا كبيرًا للموظفين في مشاريع مثل نيوم، حيث يتعين عليهم التفاعل مع زملاء العمل الذين قد ينتمون لثقافات وخلفيات مختلفة. يحتاج الموظفون إلى فهم واحترام العادات والقيم والتقاليد المختلفة، والتي قد تؤثر على التواصل والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق، بالإضافة إلى التفاوت في اللغة يمكن أن يؤدي إلى صعوبات في التواصل الفعال بين الموظفين الذين يتحدثون لغات مختلفة. يمكن أن يؤثر هذا التحدي على فهم المعلومات والتعليمات بشكل صحيح، مما يؤثر على جودة العمل وكفاءته (إسماعيل، 2016).

كما تعد فروقات الأساليب العملية يمكن أن تؤدي إلى تباين في الطرق المتبعة في إنجاز المهام وتحقيق الأهداف. فمن المهم توحيد الأساليب وتوجيهات العمل لضمان التنسيق والتوافق داخل الفرق العاملة. وأخيرا التحديات الاجتماعية تتعلق بالعادات والتقاليد والقيم التي قد تتباين بين أفراد الفريق. يجب على مديري الموارد البشرية التعامل مع هذه التحديات بحذر لضمان الحفاظ على روح الفريق والعمل الجماعي (عبدالحميد وعبد، 2022).

إن التأقلم مع البيئة الجديدة يتطلب من الموظفين وقتاً لفهم أنظمة العمل والتعامل مع التحديات الخاصة بالمشاريع الضخمة مثل نيوم. يجب على إدارة الموارد البشرية تقديم الدعم والتوجيه للموظفين للمساعدة في تسهيل عملية التكيف والتأقلم. باستخدام استراتيجيات فعالة للتعامل مع هذه التحديات الثقافية، يمكن للمنظمات تعزيز كفاءة أداء موظفيها وضمان تحقيق الأهداف المنشودة بنجاح في مشاريع كبيرة ومعقدة مثل نيوم.

سوف يستكشف هذا البحث التحديات الثقافية التي تواجه الموارد البشرية في بيئة مشاريع نيوم خلال السنوات الستة الماضية، وسيحلل تأثير هذه التحديات على كفاءة أداء الموظفين. سيتم تقديم استنتاجات وتوصيات تهدف إلى تحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز الأداء في مشاريع نيوم ومشاريع مماثلة في المستقبل.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في التحديات الثقافية التي تواجه الموارد البشرية السعودية في بيئة مشاريع نيوم. يُعتبر مشروع نيوم واحدًا من أكبر المشاريع التنموية والبنية التحتية في المملكة العربية السعودية، ويتطلب تنفيذه مشاركة موارد بشرية متعددة ومتنوعة من داخل المملكة وخارجها. ومع ذلك، تعتبر التحديات الثقافية المتعلقة بفهم العادات والتقاليد والقيم المختلفة بين الثقافات، والتواصل اللغوي، والتفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق، وتكييف العمالة السعودية مع بيئة العمل المتعددة الثقافات، تشكل تحديات رئيسية قد تؤثر على كفاءة أداء الموظفين.

من المهم أن نتوقف عند أهمية البيئة الثقافية في مثل هذه المشاريع الضخمة، حيث تلعب الثقافة دورًا حيويًا في تحديد الطرق التي يتفاعل بها الأفراد مع بعضهم البعض ومع المهام المطلوبة. ونظرًا لأن الموارد البشرية السعودية تأتي من خلفيات ثقافية محددة، قد تواجه صعوبات في فهم والتفاعل مع أساليب العمل والتوجهات الثقافية المختلفة الموجودة في بيئة مشروعات نيوم.

من خلال البحث والدراسات السابقة في مجال إدارة المشاريع والثقافة التنظيمية، تشير النتائج إلى أن التفاهم الثقافي والتواصل الفعال يعتبران عوامل رئيسية في نجاح المشاريع الضخمة. فمثلاً، قد أظهرت الأبحاث أن عدم فهم العادات والتقاليد والقيم المختلفة قد يؤدي إلى التوترات بين أفراد الفريق وتعطيل التواصل الفعال، مما يؤثر سلبًا على تدفق المعلومات وتحقيق الأهداف بكفاءة.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن الاستفادة من المعرفة الموجودة حول استراتيجيات إدارة التنوع الثقافي وتعزيز التواصل بين الثقافات المختلفة في بيئات العمل. يمكن تطبيق هذه الاستراتيجيات في بيئة مشاريع نيوم لتعزيز فهم وتقبل الاختلافات الثقافية وتعزيز التعاون والتواصل الفعال بين الموظفين. وهذا هو لب موضوع تخرجنا وهو "التحديات الثقافية التي تواجه الموارد البشرية السعودية في بيئة مشاريع نيوم خلال السنوات الست الماضية وتأثيرها على كفاءة أداء الموظف". حيث سنتطرق في هذا البحث للنقاش عن عدة مواضيع وإشكاليات، وسنقدم الحلول التي ستساهم في الصمد لهذا التحدي من أجل فرصة للنمو المهني من خلال الإجابة على السؤال التالي :

مدى تأثير تعدد الثقافات على سلوك وأداء الموظف السعودي في بيئة مشاريع نيوم؟

أهمية الدراسة

من الناحية النظرية، يعد موضوع دراسة "التحديات الثقافية التي تواجه الموارد البشرية السعودية في مشاريع نيوم وتأثيرها على كفاءة الأداء" أمراً ذا أهمية كبيرة. يسهم هذا البحث في إغناء المعرفة العلمية حول كيفية تأثير الثقافة على أداء الموارد البشرية في بيئات العمل الدولية الكبيرة مثل مشاريع نيوم. من خلال فهم التحديات الثقافية وآليات التعامل معها، يمكن للبحث أن يساهم في تطوير نماذج نظرية لإدارة الموارد البشرية في بيئات العمل الدولية المتنوعة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساهم هذا البحث في تحديد العوامل الثقافية التي تؤثر على كفاءة الأداء في مشاريع متعددة الثقافات، وبالتالي يمكن أن يساهم في تطوير نظريات جديدة حول تأثير الثقافة على العمل والأداء.

من الناحية العملية، تتيح هذه الدراسة فرصة لتحديد التحديات الثقافية التي تواجه الموارد البشرية السعودية في مشاريع نيوم وتحديد كيفية التعامل معها بشكل فعال. من خلال فهم هذه التحديات وتحليل تأثيرها على كفاءة الأداء، يمكن للدراسة تقديم توصيات عملية لإدارة الموارد البشرية في المشاريع المستقبلية.

على سبيل المثال، يمكن لهذه الدراسة أن توجه إلى تطوير برامج تدريبية مخصصة تهدف إلى بناء الوعي الثقافي وتعزيز مهارات التواصل بين أعضاء الفريق السعودي والفرق الدولية الأخرى. كما يمكن أن تقدم الدراسة إرشادات حول كيفية بناء ثقافة عمل مشتركة تعزز التفاهم والتعاون بين الأعضاء من خلفيات ثقافية متنوعة، مما يساهم في تعزيز كفاءة الأداء ونجاح المشاريع الكبرى مثل نيوم.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير تعدد الثقافات على سلوك وأداء الموظف السعودي في بيئة مشاريع نيوم وتتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية كالتالي:

1. فهم تأثير تعدد الثقافات على سلوك وأداء الموظف السعودي في بيئة مشاريع نيوم.
2. تحديد التحديات الثقافية التي يواجهها الموظف السعودي في بيئة مشاريع نيوم.
3. تقييم تأثير التحديات الثقافية على سلوك الموظف السعودي في بيئة العمل.
4. تحليل تأثير التحديات الثقافية على أداء الموظف السعودي وإنتاجيته في مشاريع نيوم.
5. تحديد العوامل التي قد تسهم في التكيف الفعال مع تعدد الثقافات وتحسين أداء الموظف السعودي.
6. تقديم توصيات عملية لإدارة الموارد البشرية في مشاريع نيوم لتحسين تعاملها مع التحديات الثقافية وتعزيز كفاءة أداء الموظف السعودي.

تساؤلات الدراسة

لتحقيق أهداف البحث أعلاه سوف يتم طرح الأسئلة التالية:

السؤال الرئيس:

ما هو مدى تأثير تعدد الثقافات على سلوك وأداء الموظف السعودي في بيئة مشاريع نيوم؟

الأسئلة الفرعية:

1. كيف يؤثر تعدد الثقافات في مشاريع نيوم على التفاعلات الاجتماعية بين الموظف السعودي وزملائه ذوي الثقافات المختلفة؟
2. ما هي التحديات الثقافية التي يواجهها الموظف السعودي (الجانب الديني – التحزب الثقافي) في التواصل والتفاعل مع زملائه من ثقافات مختلفة في بيئة مشاريع نيوم؟
3. كيف تؤثر التحديات الثقافية على تطوير مهارات الموظف السعودي وقدراته على أداء المهام بفعالية في بيئة مشاريع نيوم؟

4. ما هو دور القيادة وإدارة الموارد البشرية في تعزيز التفاهم والتعاون بين الموظف السعودي والزملاء من ثقافات مختلفة في بيئة مشاريع نيوم؟
5. كيف يمكن تطبيق الحلول العملية والاستراتيجيات للتغلب على التحديات الثقافية وتعزيز كفاءة الأداء للموظف السعودي في بيئة مشاريع نيوم؟

فرضيات الدراسة

يهدف تحقيق أهداف الدراسة سوف يتم فحص الفرضيات الآتية:

الفرضية العدمية الرئيسية الأولى (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha > 0.5$)

لتعدد الثقافات على سلوك وأداء الموظف السعودي في بيئة مشاريع نيوم.

الفرضية العدمية الرئيسية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha > 0.5$)

لتعدد الثقافات على سلوك وأداء الموظف السعودي في بيئة مشاريع نيوم.

الفرضيات الفرعية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha > 0.5$) لتعدد الثقافات على تطوير مهارات التواصل والتعاون لدى الموظف السعودي.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha > 0.5$) لتعدد الثقافات على فهم الموظف السعودي لأهداف المشروع والرؤية الاستراتيجية.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha > 0.5$) لتعدد الثقافات على تباين أساليب العمل واتخاذ القرارات بين الموظف السعودي وأعضاء الفريق الدولي.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha > 0.5$) لتعدد الثقافات على تكيف الموظف السعودي ، مما يؤثر سلبًا على كفاءته وإنتاجيته في بيئة مشاريع نيوم.
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha > 0.5$) لبرامج التدريب والتوعية الثقافية الملائمة على تقليل تأثير التحديات الثقافية وتعزيز أداء الموظف السعودي في مشاريع نيوم.

الدراسات السابقة

دراسة صالح (2023) بعنوان " أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة (جامعة الشرقية في سلطنة عمان)"

حيث هدف الدراسة للتعرف على مدى تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي دراسة حالة (جامعة الشرقية) في سلطنة عمان، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة، وسوف تسهم الدراسة في هذا المجال من خلال توفير الأساس النظري والأدلة العملية التي تبين كيف يمكن أن تؤثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، كما هدفت الدراسة أيضاً إلى الكشف عن أهم المعوقات والتحديات التي تواجه وتؤثر على تنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية من استراتيجية التوظيف، استراتيجية التدريب والتطوير واستراتيجية التعويضات على الأداء الوظيفي. وأظهرت الدراسة عدداً من النتائج، من أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي . وكانت أهم التوصيات: التركيز على تنفيذ وتطبيق سياسة ابتعاث موظفي الجامعة للمشاركة في الدورات التدريبية الخارجية لما لها من أهمية وتأثير على الأداء الوظيفي، ضرورة الاستمرار في تعزيز ومراجعة استراتيجية التدريب والتطوير للموظفين في جامعة الشرقية بما يتناسب مع الدرجة العلمية والوظيفية، وأيضاً قياس أثر هذا التدريب على الأداء الوظيفي من خلال المعايير المحددة، وكذلك لابد من مراجعة سياسة الحوافز المالية التي تتناسب مع الدرجة العلمية والوظيفية لدى الموظفين في الجامعة لما له من تأثير على الأداء الوظيفي والاستقرار الوظيفي، والتركيز على وضع سياسة تربط الأداء الوظيفي مع الحوافز المادية والترقيات، ويقترح الباحث إجراء دراسات أخرى حول أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي بشكل عام في مؤسسات التعليم العالي الخاصة في سلطنة عمان.

دراسة حافظ (2023) بعنوان " Measuring The Role of Organizational Culture on Job Performance-A
Field Study on Industrial Sector Institutions in The Sultanate of Oman
قياس دور الثقافة التنظيمية
علي الأداء الوظيفي دراسة ميدانية علي مؤسسات القطاع الصناعي في سلطنة عمان"

حيث هدفت الدراسة إلي قياس تأثير الثقافة التنظيمية علي الأداء الوظيفي بمؤسسات القطاع الصناعي في سلطنة عمان. ويمكن أن يكون للثقافة التنظيمية تأثير كبير على الأداء الوظيفي، لذلك من المهم أن تفهم المؤسسات تأثير ثقافتها على موظفيها وأن تتخذ خطوات لتعزيز ثقافة إيجابية وصحية. وتعد الثقافة التنظيمية من أهم العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين داخل المنظمة. لذلك، فإن فهم تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي أمر مهم للمنظمات، حيث يمكن للمنظمات من خلال فهم هذا التأثير اتخاذ خطوات لتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

دراسة (سلامة وآخرون، 2023) هدفت إلى فهم تأثير الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين في المنظمات العامة والخاصة بجمهورية مصر العربية. تمت الدراسة على عينة من 200 موظف من المنظمات في مصر باستخدام استبيان لقياس ثقافة المنظمة والتزام الموظفين، وتم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد. توصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على التزام الموظفين في المنظمات العامة والخاصة، ولكن هناك اختلافات بين القطاعين. في القطاع العام، تم العثور على علاقة أقوى بين الثقافة التنظيمية التشاركية والتزام الموظفين، بينما في القطاع الخاص، تم العثور على علاقة أقوى بين الثقافة التنظيمية السوقية والتزام الموظفين. كما وجدت الدراسة أن بعض أنواع الثقافة التنظيمية، مثل ثقافة العشيرة والثقافة التكوينية، لها تأثير أقوى على التزام الموظفين من أنواع أخرى من الثقافة التنظيمية، مثل ثقافة البيروقراطية والثقافة السوقية. بالإضافة إلى ذلك، وجدت الدراسة أن بعض الخصائص الديموغرافية، مثل الجنس والتعليم وخبرة العمل، لها تأثير على التزام الموظفين. على سبيل المثال، وجدت الدراسة أن النساء أكثر التزامًا من الرجال، وأن الموظفين ذوي التعليم العالي والخبرة العملية الأكبر هم أكثر التزامًا من الموظفين ذوي التعليم المنخفض والخبرة العملية الأقل.

بالنظر إلى دراسة (عبد الحميد وعبيده، 2022)، تمت مراجعة الأدبيات لفهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين. تم التركيز على ثلاثة أبعاد رئيسية للثقافة التنظيمية (القيم، الممارسات، والنتائج) وعلى أساس ذلك، توصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية عامل مهم يؤثر على تحفيز الموظفين، ويمكن للمديرين استخدام هذه المعرفة لإنشاء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم تحفيز الموظفين وتحسن أداء المنظمة.

وفيما يتعلق بدراسة (نايف، 2021)، استهدفت التعرف على نظام إدارة الأداء وفلسفته؛ لتقديم رؤية تحليلية نقدية لأهم نقاط القوة والفتايد، بالإضافة إلى استعراض التحديات التي تواجه تطبيقاتها. أظهرت نتائج الدراسة وجود تحديات متعددة تواجه تطبيق نظام إدارة الأداء في المنظمات العامة، بما في ذلك اختلاف العوامل الثقافية لكل منظمة والصعوبة في توفير متطلبات النموذج الاستثنائي المستخدم.

- واستهدفت دراسة (إسماعيل، 2016) التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانة لجمع البيانات اللازمة من مصادرها لتحقيق تلك الأهداف، وقد أعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة والاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة، وجود مستوى كبير من الالتزام التنظيمي بأبعاده لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة. ووجود مستوى كبير من الأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة. وأيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي، والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة.

المنهجية وطرق البحث

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة لأنه يتيح للباحث وصف الظواهر والمشاكل العلمية المختلفة بشكل دقيق، وفهمها بشكل شامل. يعمل المنهج الوصفي التحليلي على حل المشكلات والتساؤلات التي تندرج ضمن مجال البحث العلمي. قامت الباحثة في هذا المنهج بجمع البيانات ذات الصلة بالظاهرة من مصادر متعددة، ومن ثم تحليل هذه البيانات وتفسيرها بطريقة دقيقة ومنهجية. يتم استخدام أدوات التحليل المناسبة للبيانات المجمعة بهدف إعطاء تفسيرات ونتائج موثوقة ومنطقية حول تلك الظاهرة.

وبالتالي، يمكن للباحثات من خلال هذا المنهج أن يقدم تحليلاً شاملاً للتحديات الثقافية التي تواجه الموارد البشرية السعودية في مشاريع نيوم وتأثيرها على كفاءة الأداء. يتيح هذا المنهج فهماً عميقاً للوضع الحالي وتحديد العوامل المؤثرة، مما يساعد في اتخاذ القرارات اللازمة لتحسين الأداء وتطوير البيئة العملية.

أدوات الدراسة

مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

1. المصادر الثانوية: قامت الباحثات بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع التحديات الثقافية التي تواجه الموارد البشرية السعودية وأيضاً البحث والمطالعة من خلال الإنترنت وذلك ليتم دعم الدراسة بالمفاهيم والأسس ذات العلاقة بموضوعها..
2. المصادر الأولية: قامت الباحثات بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة.

الأساليب الإحصائية

تم معالجة البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة من خلال برمجية SPSS تم استخدام عدة أساليب مختلفة أثناء المعالجة ويهدف الحصول على النتائج وهي:

- مقاييس النزعة المركزية: measures of center tendency التكرارات و النسب المئوية وذلك لتتمكن الباحثات من وصف المبحوثين ومعرفة مدي تكرار إجابات عينة الدراسة.

مجالات الدراسة

الحدود البشرية: الموظفين السعوديين في مشاريع نيوم

الحدود الزمانية: خلال الستة أعوام الماضية (وهي المدة منذ إنشاء مدينة نيوم إلى العام الماضي ٢٠٢٣ م)

الحدود المكانية: بيئة مشاريع نيوم .

المنظور العام لهيكل الدراسة:

- الفصل الأول: خطة الدراسة
- الفصل الثاني الاطار النظري
- الفصل الثالث الفصل: المنهجية والتصميم
- الفصل الرابع : النتائج.
- الخاتمة.

الفصل الثاني

الإطار النظري

سوف نتحدث في هذا الإطار عن متغيرات الدراسة بنوعها ومن ثم يتم تقسيم هذا الإطار على النحو التالي.

المبحث الأول: التحديات الثقافية التي تواجه الموارد البشرية السعودية

تمهيد:

سيتطرق هذا البحث للتحديات الثقافية وطرق مواجهتها من منظور إدارة الموارد البشرية، مستنداً إلى الإطار النظري لثقافة المنظمات حيث تعدُّ الثقافة التنظيمية أحد أهم المحددات لنجاح أي مؤسسة أو منظمة، حيث تمثل القيم والمعتقدات وأنماط السلوك السائدة داخلها. وفي ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الهائلة التي تشهدها المملكة العربية السعودية حالياً، يواجه قطاع الموارد البشرية السعودي بعض التحديات الثقافية المهمة التي قد تؤثر على قدرته على أداء مهامه بكفاءة. من أهم هذه التحديات تعامل القطاع مع الثقافات المختلفة للعمالة الوافدة التي تشكل نسبة كبيرة من قوى العمل. كما يتمثل تحد آخر في تحسين ثقافة العمل لتواكب المتطلبات الجديدة للتحويل الاقتصادي (سلامة وآخرون، 2023).

مدينة نيوم والتحديات العامة التي تواجهها

نيوم هي منطقة تقع في شمال غرب المملكة العربية السعودية. وتعني كلمة نيوم "المستقبل الجديد"، كما أنها شركة يعمل فيها أكثر من 2,800 موظف من 86 دولة، يعملون ويعيشون حالياً هنا في منطقة نيوم. وهذا يؤكد أن نيوم قد أصبحت بالفعل موطناً للحالمين والمُنجزين، ممن يطمح أن يساهم في بناء نموذج اقتصادي جديد للمملكة والعالم أجمع. تمثل الرؤية السعودية 2030 ومشاريعها الكبرى مثل مشروع نيوم تحديات كبرى لا يمكن إغفالها ، حيث تمثل قفزة نوعية في منهجية العمل وطريقة صنع القرار بالمملكة.

ومن أبرز التحديات التي يجب مواجهتها (عبدالرحمن، 2017):

- 1- تهيئة العاملين في القطاع العام والخاص لثقافة العمل الجديدة.
- 2- تهيئة الرأي العام وضمان مشاركته الفعالة من خلال خطط توعوية مستمرة.
- 3- تعزيز مبادئ الشفافية والوضوح وسرعة تدفق المعلومات.

4- وضع أنظمة وتشريعات تتماشى وتساند تنفيذ مشاريع الرؤية.

5- إنشاء نظام فعال للمحاسبة والمساءلة عبر الحوكمة الرشيدة.

وتعتبر مراكز دعم صنع القرار والإنجاز وقياس الأداء أدوات هامة لمواجهة هذه التحديات من خلال تسهيل الاتصال مع المختلفين ودعم عملية صنع القرارات ومتابعة تنفيذها. وبالتالي فإن نجاح مشاريع الرؤية يتطلب إدراك حجم التحديات ووضع خطط واقعية لمواجهتها تراعي الظروف المحلية والعوامل البشرية والاجتماعية.

الفرق ما بين التعدد الثقافي والتحديات الثقافية.

التعدد الثقافي والتحديات الثقافية هما مفاهيم مرتبطة بتنوع الثقافات في المجتمعات والتأثيرات التي قد تنشأ نتيجة لهذا التنوع. إليك الفروقات بينهما (عبد الحميد وعبد، 2022):

1. التعدد الثقافي: (Cultural Diversity)

- يشير إلى وجود مجموعة متنوعة من الثقافات في مجتمع معين.
- يعكس الاختلاف في العادات والتقاليد والقيم والمعتقدات بين أفراد المجتمع.
- قد يكون نتيجة للهجرة والتواجد المتعدد للثقافات في بلد معين، أو يمكن أن يكون ناتجاً عن تنوع الطبيعة الإثنية والثقافية للمجتمع الذي يمثل.
- يمكن أن يكون مصدر غنى للتبادل الثقافي والتفاعل الإيجابي بين الثقافات المختلفة.

2. التحديات الثقافية: (Cultural Challenges)

- تشير إلى المشكلات أو التوترات التي قد تنشأ نتيجة للتعدد الثقافي.
- قد تشمل التحديات الثقافية مسائل مثل فقدان الهوية الثقافية، وصراعات السلطة الثقافية، والتمييز والعداء الثقافي، وعدم فهم الآخر.
- يمكن أن تنشأ التحديات الثقافية نتيجة لعدم التفاهم بين الثقافات المختلفة، أو بسبب الاختلافات في القيم والمعتقدات، أو نتيجة للتمييز الثقافي والتفاضل في المعاملة.

في الختام، التعدد الثقافي يشير إلى الواقع الاجتماعي المتنوع والملون الذي يمكن أن يكون مصدر إثراء للمجتمع، في حين أن التحديات الثقافية تشير إلى الصعوبات التي قد تواجه المجتمع نتيجة لهذا التعدد، والتي يجب التعامل معها بفهم واحترام للثقافات المختلفة.

أنواع التحديات الثقافية التي تواجه الموظف السعودي

يتواجه الموظف السعودي في بيئة العمل الدولية بمجموعة من التحديات الثقافية التي تنبع من الاختلافات بين ثقافته الأصلية والثقافة التي يواجهها في بيئة العمل الجديدة. هذه التحديات تشمل اللغة، القيم والعادات المهنية، التفاعل الاجتماعي، القوانين واللوائح، التنقل الثقافي، والتفاهم الثقافي (نايف، 2021):.

بالنسبة للغة، قد يجد الموظف السعودي صعوبة في التواصل بشكل فعال إذا كانت اللغة المستخدمة في بيئة العمل ليست لغته الأم، خاصة إذا كانت اللغة الإنجليزية هي اللغة الرئيسية للتواصل. هذا يمكن أن يؤثر على قدرته على فهم المعلومات وتبادل الأفكار بكفاءة.

من ناحية أخرى، قد يتعرض الموظف السعودي لاختلافات في القيم والعادات المهنية في بيئة العمل الدولية مقارنة بما هو معتاد في البيئة الثقافية السعودية. هذا الاختلاف قد يؤدي إلى صعوبة في التكيف والتفاعل مع الزملاء والمشرفين. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك تفاصيل صغيرة في التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل الدولية تختلف عن تلك المعتادة في الثقافة السعودية، مما يتطلب من الموظف السعودي تكييفًا وفهمًا للتفاعلات الاجتماعية الجديدة. علاوة على ذلك، قد يواجه الموظف السعودي تحديات في فهم والتأقلم مع القوانين واللوائح المختلفة التي تنظم بيئة العمل في الدولة التي يعمل فيها. هذا يتطلب منه مراجعة وفهم السياسات والإجراءات المحلية بعناية. بالنسبة للتنقل الثقافي، فقد يكون التكيف مع بيئة عمل جديدة في بلد آخر تحديًا، خاصة بالنسبة للعادات والتقاليد الاجتماعية والعملية التي قد تختلف عن تلك التي يعتاد عليها في السعودية (الماضي، 2018). أخيرًا، يحتاج الموظف السعودي إلى تطوير مهارات التفاهم الثقافي لفهم وتقدير العادات والقيم والمعتقدات التي قد تكون مختلفة عما هو مألوف بالنسبة له.

من المهم أن يتغلب الموظف السعودي على هذه التحديات من خلال الاستفادة من الفرص التعليمية والتدريبية وتطوير مهارات التواصل والتفاهم الثقافي، وهو ما يمكن أن يساهم في تعزيز تكامله في بيئة العمل الدولية ونجاحه المهني (البطانية، 2016).

مدى تأثير التحديات الثقافية على كفاءة الأداء.

تأثير التحديات الثقافية على كفاءة الأداء يمكن أن يكون ملموساً ويعتمد على عدة عوامل، بما في ذلك طبيعة التحديات الثقافية المواجهة وقدرة الموظف على التكيف معها. إليك بعض الطرق التي يمكن أن تؤثر بها التحديات الثقافية على كفاءة الأداء (البطانية، 2016):

1. التواصل والتفاهم:
 - التحديات اللغوية والثقافية قد تؤثر سلباً على القدرة على التواصل بشكل فعال مع زملاء العمل والمشرفين، مما يؤثر على فهم المهام وتبادل المعلومات بشكل صحيح.
2. التفاعل الاجتماعي:
 - صعوبة التكيف مع تفاصيل الثقافة الاجتماعية في بيئة العمل الجديدة قد تؤثر على القدرة على بناء علاقات جيدة مع الزملاء، وبالتالي قد تؤثر على التعاون والتنسيق بين الفرق.
3. المرونة والتكيف:
 - التحديات الثقافية يمكن أن تتطلب من الموظف أن يكون مرناً وقادراً على التكيف مع طرق العمل والقيم المختلفة. عدم القدرة على التكيف قد يؤثر سلباً على القدرة على تحقيق الأهداف بفعالية.
4. الفهم الثقافي واتخاذ القرارات:
 - قد تؤثر التحديات الثقافية على الفهم الصحيح للسياق الثقافي لاتخاذ القرارات الصائبة. عدم فهم العادات والقيم المحلية قد يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير فعالة أو غير ملائمة.
5. الرضا الوظيفي والاستقرار النفسي:

- إذا كانت التحديات الثقافية تؤثر بشكل كبير على تجربة العمل للموظف، فقد تؤثر ذلك على مستوى الرضا الوظيفي والاستقرار النفسي، مما ينعكس سلبيًا على كفاءته وإنتاجيته.

6. الابتكار وحل المشكلات:

- قد تعيق التحديات الثقافية الإبداع والقدرة على حل المشكلات بشكل فعال، حيث أنها قد تحد من قدرة الموظف على التفكير خارج الصندوق واستخدام الخبرات والمعرفة الثقافية في إيجاد حلول ملائمة.

يمكن أن تؤثر التحديات الثقافية بشكل كبير على كفاءة الأداء إذا لم يتم التعامل معها بشكل فعال. ومن المهم أن يكون هناك دعم مناسب وبرامج تدريبية تهدف إلى تعزيز مهارات التواصل والتفاهم الثقافي، بالإضافة إلى تشجيع التنوع واحترام الاختلافات الثقافية في بيئة العمل.

مدى صعوبة التكيف مع التحديات الثقافية

في بيئة العمل الدولية، يعد التكيف مع التحديات الثقافية أمرًا أساسيًا لنجاح الموظف السعودي في أداء مهامه بكفاءة. يبدأ التكيف الثقافي بفهم عميق للثقافة المحيطة والتفاعل مع الفروقات الثقافية بوعي. يشمل ذلك القدرة على التواصل بفعالية واحترام العادات والقيم المحلية، مما يتطلب مرونة وقدرة على التكيف مع التغييرات. يعتبر الدعم المؤسسي جزءًا أساسيًا من عملية التكيف، حيث تلعب المؤسسة دورًا هامًا في توفير البرامج التدريبية والدعم النفسي للموظفين. من خلال توجيه الفرد وتوفير الأدوات اللازمة، يمكن للموظف السعودي بناء المهارات الشخصية اللازمة للتكيف بفعالية.

ومن الجوانب الأكاديمية، يبرز أهمية فهم التحديات الثقافية في مجال دراسات التواصل الثقافي. يبحث الباحث الأكاديمي على تحليل الفروق الثقافية وتطوير استراتيجيات التواصل الثقافي الملائمة، مما يساعد على بناء قدرات التكيف لدى الموظفين. بالتالي، يمكن القول إن التحديات الثقافية في بيئة العمل تتطلب جهدًا متواصلًا وتعاونًا مؤسسيًا ودعمًا أكاديميًا. ومن خلال هذا الجهد المشترك، يمكن للموظف السعودي تحقيق التكيف الناجح والنمو المستمر في بيئة العمل الدولية (الزهراني و عبد الحميد، 2019).

الحلول والتدابير المهمة لكل تحدي ثقافي

توجد خطط محددة لتهيئة العاملين في القطاعين العام والخاص لثقافة العمل الجديدة المطلوبة في إطار رؤية 2030 تشمل التالي :

- برامج تدريبية مكثفة تشمل الجوانب الإدارية والفنية واللغوية والثقافية، تقدم عبر مراكز التدريب الحكومية والخاصة (مفتاحي، 2020).
 - برامج توعوية لتعزيز قيم العمل الجماعي، الابتكار، التفكير الاستراتيجي، إدارة الأعمال، إدارة المخاطر.
 - برامج لتطوير المهارات القيادية والإبداعية والريادية عبر التدريب على برامج إدارية عالمية.
 - برامج لتعزيز مهارات التواصل والعمل بروح الفريق لزيادة الانسجام الثقافي.
 - برامج لتبادل الخبرات مع الخبراء والمؤسسات العالمية.
 - برامج لتطوير المؤسسات الحكومية وتحويلها لتكون قطاعات خدمية متميزة.
 - وتشرف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على تنفيذ ومتابعة هذه الخطط.
- لكل تحدي ثقافي، هناك حلول وتدابير مهمة يمكن اتخاذها للتعامل معه بشكل فعال. دعنا نلقي نظرة على بعض الحلول والتدابير الرئيسية لكل تحدي:

تحدي اللغة:

1. تقديم دورات تعليمية في اللغة المحلية للموظفين الجدد.
2. تشجيع استخدام الترجمة الفورية أو اللغات الوسيطة عند الحاجة.
3. تعزيز الممارسات التواصلية المباشرة مثل الاجتماعات الشخصية لتحسين فهم اللغة.

تحدي القيم والمعتقدات:

1. تعزيز التفاهم والاحترام المتبادل للقيم والمعتقدات المختلفة.
2. تشجيع على الحوار المفتوح والبناء لفهم وتقدير وجهات النظر المختلفة.
3. توفير برامج تدريبية حول التنوع الثقافي والتفاهم الثقافي.

تحدي العادات والتقاليد:

1. تعزيز ثقافة التنوع والاحترام في مكان العمل.
2. تنظيم فعاليات ثقافية للمشاركة والتفاعل بين الثقافات المختلفة.
3. تبني سياسات مؤسسية تشجع على المرونة والتكيف مع التنوع الثقافي.

تحدي التواصل غير اللفظي:

1. توفير التدريب على التواصل غير اللفظي وفهم الإشارات غير اللفظية.
2. تشجيع على الوضوح في التواصل واستخدام تقنيات التواصل المؤثرة.

تحديات الجوانب الدينية:

1. تشجيع على الحوار الديني والتفاهم بين الأديان المختلفة.
2. توفير مساحات للصلاة أو التأمل للموظفين المحتاجين.
3. اتباع سياسات تحترم وتدعم الاختلافات الدينية وتمنع التمييز.

تحقيق هذه الحلول وتبني هذه التدابير يتطلب التزامًا قويًا من قبل الإدارة والموظفين بتحقيق التفاهم والتعاون الثقافي. من خلال هذه الخطوات، يمكن للمؤسسات بناء بيئة عمل تعزز التنوع وتعزز التكيف الثقافي وتعزز الشمولية والاحترام المتبادل.

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي في بيئة مشاريع نيوم

تمهيد

الأداء الوظيفي من أهم الأنشطة والمهام التي تتم داخل المؤسسة فهي من أهم الأسس التي يعتمد عليها نجاح المؤسسة أو فشلها، فكلما كان الأداء الوظيفي كبير وعالي كلما تقدمت المؤسسة ونجحت حتى تصل إلى مراحل متقدمة من التميز، وسوف نقدم في هذا المبحث الكثير من المعلومات المرتبطة بالأداء الوظيفي وأهميته سواء للعامل أو المؤسسة بشكل عام. يمثل شعور الاكتفاء من عوامل الرضا بالعمل، حيث أن رضا الشخص بما يعمل يجعله أكثر حماساً ونشاطاً في عمله، مما يترتب عليه زيادة الجودة في إنتاجيته، بينما ينتج عن عدم الرضا بالعمل قلة الإنتاجية وعدم التكيف، ويسبب العديد من مظاهر الإحباط، والضرر. يعتمد مفهوم الرضا بالعمل على تأدية الفرد لعمله، حيث ينتج عن الشخص المتقبل لعمله جوانب إيجابية تجاه عمله، بينما نجد من لا يرضي عن عمله ظهور بعض الجوانب السلبية، وحين يتناقش البعض حول اتجاهات العمل، ففي الأغلب يكون غرضهم الرضا بالعمل (الماضي، 2018).

مصطلح الأداء الوظيفي

يمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه "مجموعة من الأنشطة والمهام التي يقوم بها الفرد وفقاً لطبيعة عمله داخل المؤسسة، والتي تعود على المؤسسة بشكل أو بآخر على العديد من النتائج الجيدة في صالح الموارد البشرية كما أن الأداء الوظيفي لكل فرد يتم معرفته على أساس ما قدم هذا الشخص للمؤسسة من خدمات ونتائج وليس مجرد طاقة كبيرة مبدولة دون أن تعود على المؤسسة بأي شيء مفيد" (الزهراني، 2019).

أهمية الإداء الوظيفي

يعتبر الأداء الوظيفي له أهمية لمختلف النواحي والجهات وسوف نتعرف على تلك الأهمية التي تعود على الموظف نتيجة الإخلاص في أداء وظيفته وكذلك الأهمية التي سوف تعود على المؤسسة كذلك الأهمية التي تعود على العاملين تكمن في أن الموظف في حالة الإخلاص في أداء وظيفته بشكل جيد فهو يساعد في سير العمل بصورة مما

يتسبب في تحسين الأنشطة الخاصة بسير العمل وبالتالي تحقيق مزيد من الإنتاج وكذلك مزيد من الربح وهو الأمر الذي سيعود على المؤسسة بالقيام بعمل بعض الترتيبات للموظفين ذات الأداء الوظيفي المميز وكذلك تقديم لهم الحوافز والمكافآت تقديراً من المؤسسة لهذا العامل أو الموظف، كما أن الكثير من العاملين يسعون إلى إتمام عملهم على أكمل وجه وذلك حتى يتم تثبيتهم داخل المؤسسة وبالتالي يتم استقرارهم في مكان ما، ومن كل هذا نستطيع القول بأن الفرد أو العامل الذي يقوم بأداء وظيفته بأحسن شكل ممكن يستطيع من خلاله التوصل إلى أهدافه الكبيرة سواء من النواحي الاقتصادية أو غير ذلك (الزهراني ، 2019).

الأهمية التي تعود على المؤسسة تكمن في أن الأداء الخاص بكل موظف داخل المؤسسة لا يعتبر مجرد انعكاس لأدائه وكفاءته هو فقط بل العكس فهو يمثل كفاءة ومستوى المؤسسة بشكل كامل لأن مستوى الأداء الوظيفي هو من يحدد هل تلك المؤسسة سوف تستمر في أداء أعمالها أم ستقف في مرحلة ما، لذلك فإن الكثيرين من مسؤولي المشاريع والمؤسسات يهتمون بصورة كبيرة متابعة أنشطة العاملين والموظفين بشكل دائم ومستمر، فمن المعروف أن الأداء الوظيفي كذلك هو من العوامل التي تساعد المؤسسة في التقدم والنجاح وكذلك الوصول إلى مرحلة من مراحل التميز والريادة، لذلك يجب التيقن في اختيار العاملين والموظفين داخل كل مؤسسة لأنهم هم من يستطيعون إعلاء شأن المؤسسات. (العتيبي ، 2015).

يُعرّف الأداء بأنه "درجة الإنجاز وإتمام المهام التي تشكل وظيفة الفرد وتعكس كيف يحقق الفرد أو يلي متطلبات الوظيفة". وغالبًا ما يكون هناك ارتباط وتداخل بين الأداء والجهد، يشير إلى الطاقة المبذولة، بينما يتم قياسه على أساس النتائج التي يحققها الفرد. كما يعرف الأداء الوظيفي أيضًا "بأنه نشاط يؤدي إلى نتيجة ، خاصة السلوك الذي يفيد البيئة المحيطة بأي شكل من الأشكال". كما أن الأداء "هو السلوك الذي يحدث كنتيجة أو بعبارة أخرى ما يفعله الفرد استجابة لمهمة معينة، سواء كان مفروضاً عليه من قبل الآخرين أو يؤديه بنفسه". وبالتالي هناك علاقة بين الأداء والسلوك أو النشاط الذي له تأثير على تغيير البيئة (جعفر، 2021).

كما يُعرف الأداء الوظيفي بأنه "أداء الموظف لعمله والمسؤوليات الموكلة إليه من قبل المؤسسة أو الجهة التي ترتبط بها الوظيفة. أي النتائج المحددة للسلوك، ومقابل الأداء السلبي هو غير المرغوب فيه عواقب السلوك".

من خلال التعريفات السابقة يمكن الوصول إلى تعريف شامل للأداء على النحو التالي: "الأداء هو المدى الذي يحقق فيه العامل أو الموظفون الأهداف المرجوة بشكل فعال وحسب الرغبة في استخدام الموارد المتاحة". الأداء هو أحد

المفاهيم التي حظيت بالاهتمام والتدقيق والتحليل في الأدبيات والمراجع، وكذلك في الدراسات البحثية والإدارية بشكل عام ، وموضوعات الموارد البشرية بشكل خاص(محمد ، 2020).

إن أداء الفرد هو انعكاس لأداء المنظمة التي ينتمي إليها وكفاءة وفاعلية العاملين هي تعبير عن درجة كفاءة المنظمة التي يعملون بها. واهتمام الفرد بمستوى عمله. ينعكس الأداء بشكل إيجابي على النحو التالي:

1. يعد الأداء الفردي أحد العوامل الأساسية التي تستند إليها العديد من القرارات الإدارية والمتعلقة بالمسائل التي تؤثر على المسار الوظيفي للموظف، مثل الترقية والنقل والتدريب والتعيين في مناصب أعلى.
2. بالنظر إلى الارتباط بين الحوافز والأداء، يجب على الفرد الانتباه إلى أدائه لعمله، وكذلك ارتباط الأجور والرواتب التي يتقاضاها بالأداء. كما يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بأحد احتياجاته الأساسية، وهي الحاجة إلى الاستقرار وإثبات نفسه، وبالتالي فإن اهتمام الفرد بأدائه والعمل على تحسين وتطويره يمكنه من تحقيق عدد من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية المرتبطة به.

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

للأداء الوظيفي مجموعة المكونات الأساسية لا يمكن بدونها الحديث عن وجود أداء فعال لأهميته في قياس وتحديد مستوى أداء العاملين في المؤسسات. وقد يميل الباحثون إلى تحديد بعض العناصر أو المكونات الأداء، وذلك من أجل الوصول إلى المزيد من المساهمات لدعم وتطوير فعالية الأداء الوظيفي للموظف، ومن أبرز العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي الآتي:

1. التوقعات: هل يعرف الموظفون ما هو متوقع منهم؟ هل أهداف الأداء محددة بوضوح ويتم توصيلها للجميع؟.
2. الدوافع: هل هناك دوافع جذابة وجذابة للموظفين تشجع على الأداء وتدعم الوصول إلى الأداء بشكل واضح وتم تعميمها على الجميع؟
3. المصادر: هل يمتلك العاملون الأدوات والموارد التي يحتاجون إليها لتنفيذ الأداء؟
4. المهارات والمعرفة: هل يعرف العاملون كيف يقومون بتنفيذ جميع عناصر عملهم؟
5. تنفيذ النتائج: هل يتم إبلاغ نتائج الأداء للموظفين وإبلاغهم بها؟
6. القدرات: هل يمتلك العاملون قدرات فكرية وجسدية ونفسية؟.

7. تصميم الوظيفة: هل هناك عوائق أمام الأداء؟ هل يوجد تداخل بين الأعمال المختلفة؟ هل العمليات

التجارية ووضع التدفق منطقي؟

أولاً: الثقافات والأنماط

الثقافات والأساليب هي ظواهر جماعية تُعرف بالمعايير الثقافية، والتي تتشكل بمرور الوقت، حيث تتضمن أسلوب وطبيعة إدارة المنظمة. بعضها عبارة عن تطبيقات للأشخاص الذين بدأوا المنظمة أو يعملون حالياً كمسؤولين كبار داخل المنظمة. ومن السمات الأخرى المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات هي الطريقة التي تديرها المنظمة أعمالها بناءً على علاقات العملاء ومتطلبات السوق. كما تم تصميم الثقافة التنظيمية وتطويرها من خلال الخبرات المشتركة لأعضاء المنظمة، وقد شكلت معظم المنظمات ثقافات فريدة بمرور الوقت من خلال الاستخدام والممارسة الشائعة وتشمل الآتي (البطاينة، 2016):

1. التجارب
2. تحمل المخاطر
3. بيئات التشغيل
4. أنظمة التحفيز والمكافآت
5. مدونة قواعد السلوك وساعات العمل وأخلاقيات العمل
6. اللوائح والسياسات والطرق والإجراءات
7. عرض للقيادة والتسلسل الهرمي وعلاقات السلطة

ثانياً: ثقافة المنظمة

هي عامل بيئي للمنظمة تتم دراسة الثقافات والأساليب واتباعها وقد يكون لها تأثير كبير على قدرة المؤسسة في بيئة مشاريع نيوم على تحقيق أهدافها. لذلك يجب أن يعرف مدير المؤسسة في بيئة مشاريع نيوم الأساليب والثقافات التنظيمية المختلفة التي يمكن أن تؤثر على تلك المؤسسة. كما يحتاج أيضاً إلى معرفة أي شخص في المنظمة هو صانع القرار أو المؤثر والعمل معهم لزيادة إمكانية نجاح المؤسسة في بيئة مشاريع نيوم.

ثالثاً: هيكل المنظمة

الهيكل التنظيمي هو أيضاً عامل بيئي للمؤسسة في بيئة مشاريع نيوم، والذي يمكن أن يؤثر على توافر الموارد ويؤثر على كيفية تنفيذ المشاريع بالمؤسسات بيئة مشاريع نيوم (سلامة وآخرون، 2023)..

رابعاً: التنظيم الوظيفي

هيكل التنظيم الوظيفي بسيط إلى حد ما حيث يتكون من تسلسل هرمي حيث يكون لكل موظف مدير واحد. يتم تجميع فرق الموظفين حسب التخصص أو القسم مثل الهندسة والإنتاج والتسويق والمحاسبة في المستوى الأعلى. يمكن بعد ذلك تقسيم التخصصات إلى وحدات وظيفية مركزة، مثل تكنولوجيا المعلومات أو الهندسة الكهربائية في منظمة وظيفية، وسيعمل كل قسم بشكل مستقل عن الأقسام الأخرى.

خامساً: المشاركة في أعمال بالمنظمة

يستخدمون نوعاً مختلفاً تماماً من هيكل الأعمال عن تلك الخاصة بالمنظمات الوظيفية، إنه يحتوي فقط على مجموعات مشاريع وغالباً ما يتم نشر عدد قليل جداً من الأقسام الوظيفية وأعضاء الفريق. وتشارك معظم أصول المؤسسة في أعمال المؤسسة بيئة مشاريع نيوم ، ويتمتع مديرو الموارد البشرية بقدر كبير من الاستقلالية والقوة، لتحقيق فوائد الفرق المشتركة ، غالباً ما يتم استخدام تقنيات التعاون الافتراضي. بالإضافة إلى أن المنظمات المتوقعة لديها وحدات أو أقسام تنظيمية، ولكن يجب تقديم التقارير مباشرة إلى مدير الموارد البشرية أو تقديم خدمات الدعم للمشاريع المختلفة. وهناك محددات مرتبطة بصفات العامل نفسة وعوامل خاصة بطبيعة العمل وسوف نوضح طبيعة كل من تلك العوامل فيما يلي (العكش ، 2017)

أولاً العوامل الخاصة بطبيعة العاملين



وتلك العوامل يندرج تحتها عامل الجهد وهو الطاقة المبذولة التي يقوم العامل بتنفيذها نتيجة لحصوله على كمية من التحفيز والدفع إلى الأمام وهو ما يجعل العامل يقوم بعمل الكثير من الجهود سواء الحركية أو جهود ناتجة عن التفكير بشكل أكبر أو غير ذلك من أجل تأدية وظيفته على أكمل وجه، وأيضاً المهارات الخاصة بكل شخص حيث يحتوي كل موظف على مجموعة من المهارات والقدرات التي تميزه عن غيره من باقي التخصصات المتواجدة داخل المؤسسة، حيث يجب استغلال تلك المهارات في تنمية العمل بشكل كبير، كما يتواجد كذلك عامل المسؤولية التي يجب على كل موظف معرفتها بشكل جيد من أجل تقديم عمله ووظيفته بصورة تتناسب مع خطة المؤسسة في الارتقاء والتميز.

ثانياً العوامل الخاصة بطبيعة العمل



تندرج تحت تلك العوامل الأدوات الخاصة بالوظيفة حيث أن عملية توفير الكثير من الأدوات التي تحتاجها كل وظيفة في تأدية عملها بالإضافة إلى استخدام أحدث الموارد وكذلك المعدات الأصلية تساعد الموظف أو العامل في تأدية العمل لأحسن طريقة ممكنة، بالإضافة إلى ذلك ما يحيط بالعامل من بيئة خاصة بعمله فإن توفير بيئة جيدة للعامل من حيث تواجد مشرفين جيدين يملكون مهارات التواصل المختلفة من أجل توصيل المعلومات بطرق جيدة وكذلك تواجد أنظمة إدارية متميزة جميع تلك الأمور تساهم في تنمية قدرة العمل على أداء وظيفته بمهارة وأيضاً العوامل الأخرى التي ترتبط بانخفاض مرتبات العاملين عن باقي المؤسسات الأخرى التي تنافس المؤسسة التي يعمل بها العامل تؤثر بصورة كبيرة على قدرات العاملين ، حيث أن تناسب المرتبات مع باقي المؤسسات المنافسة أو زيادتها تساهم في تحفيز العاملين على العمل بشكل كبير في حالة شعورهم بأنهم في حالة تأدية أعمالهم بصورة جيدة سوف يحصلون على الكثير من المكافآت المالية والحوافز وزيادة في المرتب سوف يقدمون أفضل ما لديهم (ياسمين ، 2019).

عناصر قياس الأداء الوظيفي

هناك مجموعة من العناصر التي يمكن من خلالها القيام بعملية قياس للأداء الوظيفي وتتمثل تلك العناصر فيما يلي:

مهارات الموظف وقدرته على تأدية الوظيفة التي يقوم بها، وكذلك الاهتمامات الخاصة بالموظف وما يملكه الشخص من مجموعة من عادات ودوافع وكذلك اتجاهاته المرتبطة بوظيفته، وجميع تلك الصفات لها دور كبير وفعال في التأثير على قدرة الموظف في القيام بعمله وإنجازه في الأوقات المخصصة له والالتزام بتقديم ما يجب عليه تقديمه، وهل يحتاج هذا الموظف إلى متابعة وإشراف إداري بشكل مستمر أم لا (سودي ، 2011) ما تحتاجه الوظيفة من مجموعة من المهارات والقدرات الخاصة، والمميزات التي يمكن الحصول عليها من خلال العمل بجد داخل تلك الوظيفة، بالإضافة إلى ذلك تواجد الخبرة والجدية والإتقان في العمل وتنفيذ مختلف الأنشطة والمهام دون الوقوع في أي خطأ.

العوامل الخاصة ببيئة المؤسسة من الداخل أو الخارج وعلاقتها بالحالة الاقتصادية للدولة، ويندرج تحت تلك العوامل القدرة على تنظيم العمل داخل المؤسسة ومتابعة العمل وإتاحة الموارد وغير ذلك، العوامل الأخرى الخارجية تتمثل في الظروف الاجتماعية للدولة وكذلك الظروف الاقتصادية وغير ذلك.

كما يمكن أن نقول أن هناك الكثير من العوامل المختلفة التي تساعد العامل على العمل مثل زيادة التحفيز والإشراف وتوصيل فكرة أن الموظف جزء من المؤسسة إذا كبرت وتميزت المؤسسة سوف يتميز العامل ويحصل على ترقيات ويمكن من خلال ذلك تحقيق كل ما يريده من أحلام وطموحات ويمكن تنفيذ ذلك وتوصيله للعامل من خلال

الأفراد المتخصصين في مجال الموارد البشرية، وعلى النقيض إذا شعر العامل بأنه لا يلقى أي نتيجة مقابل جهده فسوف يؤثر على أدائه بشكل كبير وخطير.

محددات الأداء الوظيفي

انطلاقاً من اعتبار أن الأداء الوظيفي هو ممارسة الأنشطة والمهام المختلفة التي تتكون منها الوظيفة ، وأن هذا يعتبر سلوكاً ، فهذا السلوك له عناصره المكونة ، ويخضع لتأثير سلبى وإيجابى من قبل بعض العوامل أو العناصر التي تؤثر في النهاية على الأداء ، وعادة ما يتم تقسيم هذه العوامل إلى عوامل داخلية وخارجية (عبدالحميد وعبد، 2022).

المحددات الداخلية:

1. الجهد: هو الناتج عن حصول العامل على الدعم والتحفيز، والذي يترجم إلى الطاقات الجسدية والحركية والعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته.
2. القدرات: حيث أنها تعني الخصائص والمهارات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة معينة، وقد يطلق أحياناً على القدرات بـ الكفاءات أو السمات الشخصية. كما أنها ذات تأثير مباشر على الأداء.
3. تحقيق الدور: حيث يوضح مدى أهمية توجيه الجهود في العمل من خلاله.

المحددات الخارجية:

1. متطلبات العمل المقصود بها الوظيفة: تتعلق بكل من واجبات العامل ومسؤولياته وأدواته وتوقعاته، بالإضافة إلى الأساليب والطرق والأدوات والمعدات المستخدمة في ممارسة العامل لواجباته.
 2. البيئة التنظيمية: ويقصد بها البيئة السائدة في المنظمة التي يتم فيها أداء الوظيفة وتشمل عادة كل مناخ العمل والإشراف وتوافر الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي والسلطة وأسلوب القيادة.
 3. البيئة الخارجية: البيئة الخارجية للمؤسسة التي يعمل فيها العامل تؤثر على الأداء، مثل المنافسة الخارجية وتلعب التحديات الاقتصادية في التأثير على الأداء.
- مثل تدني الرواتب والحوافز والاختلافات في الرتب من مؤسسة إلى أخرى مما يؤثر سلباً. أداء العاملين في حال حدوث تراجع وإيجابي في حالة الارتفاع.

أبعاد الأداء الوظيفي

نعني بالأداء أن الفرد يؤدي الأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، يمكننا التمييز بين ثلاثة أبعاد للأداء وهذه الأبعاد هي:

1. مقدار الجهد المبذول: يعبر عن مقدار الطاقة الجسدية أو العقلية التي ينفقها الفرد خلال فترة معينة ، معبراً عن البعد الكمي للطاقة المنفقة.
2. الجهد المبذول: يقصد به مستوى بعض أنواع الأعمال. قد لا يهتم كثيراً بسرعة أو كمية الأداء بقدر ما يهتم بجودته.
3. نمط الأداء: يعني الطريقة أو الطرق التي يتم بها تنفيذ أنشطة العمل، حيث أنه على أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يؤدي به الفرد حركات أو أنشطة معينة، أو مزيج من هذه الحركات أو الأنشطة. إذا كان العمل مادياً في المقام الأول، من الممكن أيضاً قياس الطريقة التي يتم بها الوصول إلى العمل وحل مشكلة معينة وأيضاً الطريقة المتبعة في إجراء البحث أو الدراسة.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

تستعرض الباحثات فيما يلي الطريقة والإجراءات من خلال بيان منهجية الدراسة وتصميم الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة وكما يلي:

المنهجية:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. يتيح المنهج الوصفي التحليلي للباحثات وصف الظواهر والمشاكل العلمية المختلفة وفهمها بشكل دقيق. ثم يعمل على حل المشكلات والتساؤلات التي تدرج تحت مجال البحث العلمي. قامت الباحثة في هذا المنهج بجمع البيانات المتعلقة بالظاهرة من مصادر مختلفة وقامت بتحليلها وتفسيرها بطريقة دقيقة ومنهجية. ثم يقوم بتطبيق أدوات التحليل المناسبة للبيانات المجمعة بهدف إعطاء تفسير ونتائج مناسبة حول تلك الظاهرة.

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من الموظفين السعوديين في مشاريع نيوم ونظرا لصعوبة الحصر الشامل تم أخذ عينة مكونة من 79 مفردة وتم توزيع الاستبانات على مفردات العينة.

مصادر البيانات

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع التحديات الثقافية والموارد البشرية وعلاقتها بالأداء الوظيفي وأيضاً البحث والمطالعة من خلال الإنترنت وذلك ليتم دعم الدراسة بالمفاهيم والأسس ذات العلاقة بموضوعها.
- المصادر الأولية: قامت الباحثة بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

تم في هذا الفصل تحليل نتائج الدراسة وفقاً لتسلسل الأسئلة والفرضيات

خصائص العينة حسب المتغيرات الديمغرافية

تعطي الجداول التالية التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية

جدول 1 التكرارات والنسب المئوية لمتغير العمر

العمر	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	26	33.3 %
30-39 سنة	21	26.9 %
40-49 سنة	27	34.6 %
50 سنة فأكثر	4	5.1 %
العدد الكلي	78	

يتبين من الجدول أعلاه أن أعلى نسبة أعمار كانت أعمارهم (40-49 سنة) حيث شكلت ما نسبته 33.3% من إجمالي عدد المستجيبين، يليهم الأشخاص أقل من 30 سنة حيث شكلت ما نسبته 26.9% من إجمالي عدد المستجيبين، أما عن أدنى نسبة فكانت للأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 50 عام (50 سنة فأكثر) حيث شكلت ما نسبته 4% من إجمالي عدد المستجيبين. وقد يعزى ذلك إلى أن الفئات العمرية جاءت متفاوتة ويلاحظ أن المنظمات تعتمد على الفئات

العمرية ذات الخبرة يلها الفئات الشابة .

جدول 2 التكرارات والنسب المئوية لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
الثانوية	6	7.7
الدبلوم المتوسط \ العالي	12	15.4
البكالوريوس	53	67.9
الماجستير	6	7.7
الدكتوراة	1	1.3
الإجمالي	78	

يتبين من الجدول أعلاه أن أعلى نسبة كانت لمن يحمل درجة البكالوريوس حيث شكلت ما نسبته 67.9% (53) من إجمالي عدد المستجيبين، يلهم حملة الدبلوم المتوسط \ العالي فشككت ما نسبته 15.4% (12) وكانت أدنى نسبة لحملة الدكتوراه فشككت ما نسبته 1.3%(1).

جدول 3 التكرارات والنسب المئوية لسؤال هل تعرف من يعمل في مدينة نيوم؟

هل تعرف من يعمل في مدينة نيوم؟	التكرارات	النسب المئوية
نعم	43	55.1
لا	35	44.9

يتبين من الجدول أعلاه أن جاءت الإجابة بنعم لأعلى نسبة عند سؤال عينة الدراسة هل تعرف من يعمل في مدينة نيوم حيث شكلت ما نسبته 55.1% (43) من إجمالي عدد المستجيبين، بينما جاءت الإجابة بلا بنسبة 44.9% (35).

جدول 4 التكرارات والنسب المئوية لسؤال هل قد واجه تحديات ثقافية عرقلت من عمله أو أسلوب حياته ؟

إذا كانت إجابتك نعم :هل قد واجه تحديات ثقافية عرقلت من عمله ، أو أسلوب حياته ؟	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	16	20.5
لا	52	66.7
لا اعلم	10	12.8

يتبين من الجدول أعلاه أن جاءت الإجابة بلا لأعلى نسبة عند سؤال عينة الدراسة هل قد واجه تحديات ثقافية عرقلت من عمله ، أو أسلوب حياته ؟ حيث شكلت ما نسبته 66.7 % (52) من إجمالي عدد المستجيبين، بينما جاءت الإجابة بنعم بنسبة 20.5 % (16).

جدول 5 التكرارات والنسب المئوية لسؤال هل تعتقد أن مدينة نيوم متعددة الثقافات ؟

هل تعتقد أن مدينة نيوم مدينة متعددة الثقافات أم أن الثقافة السعودية لها الحضور الأقوى؟	التكرارات	النسب المئوية
نعم	44	56.4
لا	34	43.6

يتبين من الجدول أعلاه أن جاءت الإجابة بنعم لأعلى نسبة عند سؤال عينة الدراسة هل تعتقد أن مدينة نيوم مدينة متعددة الثقافات أم أن الثقافة السعودية لها الحضور الأقوى ؟ حيث شكلت ما نسبته 56.4 % (44) من إجمالي عدد المستجيبين، بينما جاءت الإجابة بلا بنسبة 34.6 % (34).

جدول 6 التكرارات والنسب المئوية لسؤال هل يصعب على الموظف السعودي التكيف مع التحديات الثقافية في بيئة مشاريع نيوم؟

هل يصعب على الموظف السعودي التكيف مع التحديات الثقافية في بيئة مشاريع نيوم؟	التكرارات	النسب المئوية
نعم	16	20.5
لا	62	79.5

يتبين من الجدول أعلاه أن جاءت الإجابة بلا لأعلى نسبة عند سؤال عينة الدراسة هل يصعب على الموظف السعودي التكيف مع التحديات الثقافية في بيئة مشاريع نيوم؟ حيث شكلت ما نسبته 79.5 % (62) من إجمالي عدد المستجيبين، بينما جاءت الإجابة بنعم بنسبة 20.5 % (16).

جدول 7 التكرارات والنسب المئوية لسؤال هل التحديات الثقافية تؤثر على أداء الموارد البشرية السعودية في بيئة مشاريع نيوم؟

هل التحديات الثقافية تؤثر على أداء الموارد البشرية السعودية في بيئة مشاريع نيوم؟	التكرارات	النسب المئوية
نعم	16	20.5
لا	25	32.1
غير متأكد	37	47.4

يتبين من الجدول أعلاه أن جاءت الإجابة بغير متأكد لأعلى نسبة عند سؤال عينة الدراسة هل التحديات الثقافية تؤثر على أداء الموارد البشرية السعودية في بيئة مشاريع نيوم؟ حيث شكلت ما نسبته 47.4 % (37) من إجمالي عدد المستجيبين، يلها الإجابة بلا بنسبة 32.1% (25) بينما جاءت الإجابة بنعم بنسبة 20.5% (16).

جدول 8 التكرارات والنسب المئوية لسؤال إي مما يلي يشكل التحدي الثقافي الأكبر

أي مما يلي يشكل التحدي الثقافي الأكبر:	التكرارات	النسب المئوية
اللغة والتواصل: صعوبات التواصل بين أفراد الفريق بسبب تحديثهم بلغات مختلفة	29	37.2
العادات والتقاليد المختلفة: تأثير الاختلافات الثقافية في نمط العمل واتخاذ القرارات.	22	28.2
الاحترام المتبادل: صعوبة التعاون وبناء الثقة بين فريق العمل ذات الخلفيات الثقافية المتنوعة.	8	10.3
التفكير الاستراتيجي: التحديات في فهم الرؤية والأهداف الاستراتيجية بين أفراد الفريق	19	24.4

يتبين من الجدول أعلاه أن جاءت الإجابة بخصوص التحدي الثقافي الأكبر للنسبة الأعلى فيما يتعلق باللغة والتواصل: صعوبات التواصل بين أفراد الفريق بسبب تحديثهم بلغات مختلفة حيث شكلت ما نسبته 37.2% (29) ، يلها العادات والتقاليد حيث شكلت ما نسبته 28.2% (22) بينما جاء في المرتبة الثالثة التفكير الاستراتيجي حيث شكلت ما نسبته 24.4% (19) ، وكانت أقل نسبة للاحترام المتبادل حيث شكلت ما نسبته 10.3% (8).

جدول 9 هل التحديات الثقافية تؤثر على أداء الموارد البشرية السعودية في بيئة مشاريع نيوم؟

هل التحديات الثقافية تؤثر على أداء الموارد البشرية السعودية في بيئة مشاريع نيوم؟	التكرارات	النسب المئوية
نعم	16	20.5
لا	25	32.1
غير متأكد	37	47.4

يتبين من الجدول أعلاه أن جاءت الإجابة الأعلى لغير متأكد مما شكل نسبة 47.4% (37)، يليها الإجابة ب لا وشكلت نسبته 32.1% (25). ووافق 20.5% (16) من عينة الدراسة على أن التحديات الثقافية تؤثر على أداء الموارد البشرية السعودية في بيئة مشاريع نيوم.

جدول 10 برأيك هل هناك تحديات في الاتصال والتواصل بين الموظفين السعوديين والأجانب في بيئة مشاريع نيوم؟

النسب المئوية	التكرارات	برأيك، هل هناك تحديات في الاتصال والتواصل بين الموظفين السعوديين و الموارد البشرية الأجنبية في بيئة مشاريع نيوم ؟
20.5	16	نعم
32.1	25	لا
47.4	37	ربما

يتبين من الجدول أعلاه أن جاءت الإجابة برّما لأعلى نسبة عند سؤال عينة الدراسة هل هنالك تحديات في الاتصال والتواصل بين الموظفين السعوديين و الموارد البشرية الأجنبية في بيئة مشاريع نيوم ؟ حيث شكلت ما نسبته 47.4% (37) من إجمالي عدد المستجيبين، بينما جاءت الإجابة بلا بنسبة 32.1% (25) وأخيرا شكلت نسبة المستجيبين بنعم 20.5% (16).

جدول 11 هل بمقدور برامج التدريب والتوعية الثقافية العالمية والمحلية أن تساعد في تعزيز التفاهم والتعايش الثقافي في مشاريع نيوم؟

النسب المئوية	التكرارات	هل بمقدور برامج التدريب والتوعية الثقافية العالمية والمحلية أن تساعد في تعزيز التفاهم والتعايش الثقافي في مشاريع نيوم ؟
74.4	58	نعم
2.6	2	لا
23.1	18	ربما

يتبين من الجدول أعلاه أن جاءت الإجابة الأعلى عند سؤال عينة الدراسة هل بمقدور برامج التدريب والتوعية الثقافية العالمية والمحلية أن تساعد في تعزيز التفاهم والتعايش الثقافي في مشاريع نيوم ؟ بنعم وشكلت نسبته 74.4% (58).

جدول 12 هل تعتقد أن تعزيز التنوع الثقافي والاحترام المتبادل في مشاريع نيوم سيسهم في تعزيز الأداء والإنتاجية في بيئة العمل ؟

هل تعتقد أن تعزيز التنوع الثقافي والاحترام المتبادل في مشاريع نيوم سيسهم في تعزيز الأداء والإنتاجية في بيئة العمل ؟	التكرارات	النسب المئوية
نعم	62	79.5
لا	2	2.6
ربما	14	17.9

يتبين من الجدول أعلاه أن جاءت الإجابة الأعلى عند سؤال عينة الدراسة هل تعتقد أن تعزيز التنوع الثقافي والاحترام المتبادل في مشاريع نيوم سيسهم في تعزيز الأداء والإنتاجية في بيئة العمل ؟ بنعم وشكلت نسبته 79.5% (62%).

جدول 13 ما هي أهم التدابير التي يمكن اتخاذها للتغلب على التحديات الثقافية في مشاريع نيوم؟

ما هي أهم التدابير التي يمكن اتخاذها للتغلب على التحديات الثقافية في مشاريع نيوم ؟	التكرارات	النسب المئوية
توفير برامج تدريبية لتعزيز الوعي الثقافي والتفاهم بين أفراد الفريق	20	25.6
تشجيع التفاعل والتعاون الثقافي من خلال تعزيز التواصل والتفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق.	17	21.8
تعيين قادة قادرين على التعامل بين التحديات الثقافية وتعزيز التفاهم والتعاون بين الأفراد	17	21.8
توفير موارد للترجمة والتفاهم اللغوي لتعزيز التواصل الفعال بين الأفراد.	17	21.8
تعزيز الثقافة المشتركة والقيم والمبادئ المشتركة بين أعضاء الفريق.	7	9.0

يتبين من الجدول أعلاه ترتيب أهم التدابير التي يمكن اتخاذها للتغلب على التحديات الثقافية في مشاريع نيوم كما يلي في المرتبة الأولى توفير برامج تدريبية لتعزيز الوعي الثقافي والتفاهم بين أفراد الفريق حيث شكلت ما نسبته

25.6%(20) يلجأ بالتوالي تشجيع التفاعل والتعاون الثقافي من خلال تعزيز التواصل والتفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق ، تعيين قادة قادرون على التعامل بين التحديات الثقافية وتعزيز التفاهم والتعاون بين الأفراد وتوفير موارد للترجمة والتفاهم اللغوي لتعزيز التواصل الفعال بين الأفراد حيث شكل نسبته 21.8%(17) وأخيرا تعزيز الثقافة المشتركة والقيم والمبادئ المشتركة بين أعضاء الفريق حيث شكلت ما نسبته 9%(7).

ماذا تقترح من حلول لمعالجة صراع التحديات الثقافية في بيئات مشاريع نيوم ؟

تلخصت إجابات عينة الدراسة في التالي:

قدمت عينة الدراسة العديد من الاقتراحات التي تسهم في تعزيز التفاعل والتعاون الثقافي وتحسين كفاءة الموظفين في بيئة العمل بمشاريع نيوم منها :

1. وضع دورات تعزيزية:

- تقديم دورات تدريبية متخصصة تغطي الموضوعات ذات الصلة بالثقافات المتعددة والتواصل الثقافي.

- تصميم الدورات بشكل تفاعلي وعملي لتعزيز فهم الموظفين وتحفيزهم على التعلم والتفاعل.

2. تشجيع التفاعل والتعاون:

- تنظيم أنشطة فريقيه وورش عمل تشجع على التفاعل والتعاون بين الموظفين من خلفيات ثقافية مختلفة.

- إقامة جلسات تبادل الخبرات والمعرفة لتعزيز التواصل والتعاون بين الفرق الثقافية المختلفة.

3. توفير فرص وظيفية:

- إطلاق برامج توظيف محلية تستهدف تأهيل وتوظيف المواطنين السعوديين في مشاريع نيوم.
- توفير فرص تدريبية وتأهيلية للموظفين السعوديين لتطوير مهاراتهم وزيادة فرص التوظيف لهم.

4. برامج لتعزيز الوعي الثقافي:

- تقديم برامج توعية وورش عمل حول التنوع الثقافي وقيم التعايش والاحترام المتبادل.
- إطلاق حملات توعية وتثقيف في المدارس والمجتمع لزيادة الوعي بالثقافات المختلفة وأهميتها.

5. تأهيل الكادر الوظيفي:

- إجراء دراسات جدوى متخصصة لتحديد احتياجات تأهيل الكادر الوظيفي للتكيف مع الثقافات المتعددة.

- تقديم دورات تدريبية متخصصة تهدف إلى تعزيز مهارات التواصل الثقافي والتعايش مع التنوع الثقافي.

6. التواصل والتسويق:

- استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والإعلام لنشر الوعي بالثقافات المختلفة ومشاركة قصص النجاح والتجارب الإيجابية.
- الاستفادة من المشاهير والشخصيات المؤثرة لنشر صورة إيجابية وواضحة عن مشروع نيوم.

7. توظيف المحليين وتعزيز القيادة السعودية:

- تشجيع توظيف المواطنين السعوديين بمستويات الوظيفية، وتوفير برامج تأهيلية لتطوير قيادات سعودية محلية.

8. تكثيف التدريب والدعم:

- زيادة عدد الدورات التدريبية والورش العملية التي تغطي مختلف الجوانب الثقافية والمهنية.
- تقديم دعم نفسي واجتماعي للموظفين لتحسين حالتهم النفسية وتعزيز قدرتهم على التكيف.

9. توفير وسائل النقل والمرافق:

- تحسين وتوفير وسائل النقل السريعة والمرافق الضرورية لتسهيل وصول الموظفين إلى مواقع العمل وتحفيزهم على الاندماج.

10. تنظيم الندوات والمؤتمرات:

- إقامة ندوات ومؤتمرات دورية خلال عطلات الأسبوع لتبادل الخبرات وتوجيهات القيادة وتعزيز التعاون بين الموظفين.

إجابة السؤال الأخير هل هنالك أي توصيات أو ملاحظات أخرى تود مشاركتها بشأن "التحديات الثقافية التي تواجه الموظف السعودي في بيئة مشاريع نيوم وتأثيره على كفاءة أدائه"؟

- تعزيز المبادئ والثقافة السعودية
- خلق فرص حوافز تشجيعية للموظف ليقدم إبداع وفكره جديدة تخدم المجتمع

- يجب أن نكون على قلب واحد كشعب ومحيين ومعاصرين ومحافظين على مبادئنا وتنميت المناطق من حولنا وتشجيع الحكومة ومساعدتها وعدم خلق صراعات لا فائدة منها .
- تقديم دورات تثقيفيه و الاهتمام والحرص بتطوير المواطن السعودي والاهتمام بلغته وثقافته وإعطائه الفرصة للتطوير من نفسه لنحلق للعالم بأننا قادرون وأننا شعب واعى متعاون مثقف.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

بعد إجراء الدراسات وتحليل البيانات، تم الوصول إلى نتائج وتوصيات مهمة تلخص الجوانب الرئيسية للثقافة التنظيمية وتأثيرها على الأداء والتزام الموظفين. سنستعرض في هذا الفصل النتائج والتوصيات الرئيسية المستخلصة من الدراسات المعروضة:

النتائج

1. تأثير الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين:

- الثقافة التنظيمية تلعب دورًا هامًا في تحفيز الموظفين وزيادة ارتباطهم بالمنظمة.
- هناك علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والتزام الموظفين في كل من القطاعين العام والخاص.

- الأبعاد المختلفة للثقافة التنظيمية (مثل الثقافة التشاركية والسوقية) تؤثر بشكل مختلف على التزام الموظفين في كل قطاع.

2. تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي:

- هناك تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي والإنتاجية.
- الثقافة التنظيمية تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تدعم التحفيز والانخراط والإبداع.

3. تأثير الخصائص الديموغرافية على التزام الموظفين:

- تظهر بعض الخصائص الديموغرافية مثل الجنس والتعليم وخبرة العمل تأثيرًا على مستوى التزام الموظفين.

التحديات الثقافية في بيئة مشاريع نيوم:

1. التحديات اللغوية والثقافية:

- اختلاف اللغة والثقافة في بيئة العمل قد يؤثر سلبيًا على التواصل والتفاهم بين الموظفين السعوديين والموظفين من خلفيات ثقافية مختلفة.

2. التفاعل الاجتماعي:

- قد يواجه الموظفون التحديات في التفاعل الاجتماعي مع زملائهم من خلفيات ثقافية مختلفة، مما يؤثر على بناء فرق عمل فعالة.

3. التفاهم الثقافي:

- تحتاج الموارد البشرية السعودية إلى فهم عميق للقيم والعادات في بيئة العمل بمشاريع نيوم لتجنب التصادمات الثقافية وتعزيز التعاون.

4. التنقل الثقافي:

- التكيف مع بيئة عمل جديدة في مشاريع نيوم قد يكون صعبًا بسبب اختلاف التقاليد والتعاملات الاجتماعية عن تلك المألوفة في السعودية.

التأثير على كفاءة أداء الموظف:

1. تأثير على الإنتاجية:

- قد تؤثر التحديات الثقافية على الإنتاجية بسبب صعوبة التواصل والتفاعل الاجتماعي، مما يؤدي إلى تباطؤ في إنجاز المهام والمشاريع.

2. تأثير على رضا الموظف:

- قد يؤدي عدم التكيف مع التحديات الثقافية إلى انخفاض في رضا الموظفين عن بيئة العمل وبالتالي انخفاض في الالتزام والإنتاجية.

التوصيات

1. تعزيز الثقافة التنظيمية:

- يُنصح بتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية التي تشجع على التعاون والمشاركة وتقدير التنوع.
- يُشجع على توجيه الجهود نحو بناء ثقافة تنظيمية تعكس قيم المنظمة وتدعم أهدافها ورؤيتها.

2. تنمية القيادة الثقافية:

- يجب تدريب القادة على فهم وتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية وتطبيقها في سياسات وممارسات الإدارة.

3. توجيه السياسات والممارسات:

- توجيه السياسات والممارسات الخاصة بالتوظيف والترقيات والتقييم على نحو يعكس ويدعم القيم والثقافة المؤسسية.

4. تعزيز التواصل والشفافية:

- يُشجع على تعزيز التواصل المفتوح والشفاف بين الإدارة والموظفين لتعزيز فهم الثقافة التنظيمية وبناء الثقة.

5. توفير بيئة عمل محفزة:

- يُوصى بتوفير بيئة عمل تعزز التحفيز وتشجع على الابتكار والإبداع من خلال دعم جودة الحياة الوظيفية.

6. الاهتمام بالخصائص الديموغرافية:

- يُنصح بمراعاة الخصائص الديموغرافية للموظفين في تصميم السياسات والبرامج التنظيمية لضمان التزام أوسع.

7. برامج تدريب وتوعية:

- تنظيم برامج تدريبية تهدف إلى تعريف الموظفين السعوديين بالثقافات المختلفة وتعزيز مهارات التواصل الثقافي.

8. تشجيع الاندماج والتعاون:

- تشجيع بناء جسور التواصل والتعاون بين الموظفين من خلفيات ثقافية مختلفة لتعزيز الفهم المتبادل والتعاون في العمل.

9. تعزيز الوعي الثقافي:

- تشجيع الموظفين على التعلم والاستكشاف وفهم الثقافات المختلفة في بيئة العمل بمشاريع نيوم.

10. دعم القيادة التنظيمية:

- تعزيز دور القادة في تعزيز الثقافة التنظيمية المتعددة الثقافات وتوجيه الجهود نحو التكامل والتعايش الثقافي.

11. تقديم دعم نفسي واجتماعي:

- تقديم الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين السعوديين للتكيف مع التحديات الثقافية وتحفيزهم على تقديم أفضل أداء ممكن.

مع تنفيذ هذه التوصيات، يمكن لموارد البشر في مشاريع نيوم تحسين تكاملهم وأدائهم في بيئة العمل المتعددة الثقافات وتحقيق أهداف المشاريع بفعالية أكبر.

المراجع والمصادر

- إسماعيل، محمد داود الجماصي. (2016). "العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى (فلسطين).
- البطاينة ، محمد. (2016). دراسة أثار استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الأردنية. مجلة دراسات العلوم الإدارية. 43 (1)، 1-7. الأردن.
- الماضي، مساعد، (2018). "معوقات الاتصال الإداري انعكاساتها على الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية مطبقة على المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية بإمارة منطقة الرياض" رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- الزهراني، صالح مساعد يحيي اليوسي، مقدم، & عبدالحفيظ سعيد. مشرف. (2019). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مراقبي الأمن والسلامة (Doctoral dissertation)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية).

- العتيبي، تركي بن سهل بن ماضي. (2015). القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي (Doctoral (dissertation).
- العكش، علاء، 2017م: "نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة" رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة
- مفتاحي، بهلول. (2020). أثر التدريب والتنمية على تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات (أطروحة ماجستير غير منشورة). جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر.
- سلامة، محمود محمد. وإسماعيل، خالد محمد. وعبد، محمد أحمد. (2023). "تأثير الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين: دراسة مقارنة بين المنظمات العامة والخاصة"، مجلة العلوم الإدارية والدراسات التجارية. <https://www.iasj.net/iasj/article/154852>
- عبد الحميد، وليد. وعبد، محمد أحمد. (2022). "الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تحفيز الموظفين: مراجعة الأدبيات"، مجلة العلوم الإدارية والدراسات التجارية. <https://www.iasj.net/iasj/article/95588>
- نايف، المطلق. (2021). "إدارة الأداء الوظيفي في المنظمات العامة: رؤية تحليلية نقدية"، المجلة العربية للإدارة، المجلد 41، العدد 1 https://aja.journals.ekb.eg/article_151007.html
- مانع، فاطمة. وزورة، بوهراوة. (2021). "السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي"، مجلة الإستراتيجية والتنمية، المجلد 11، العدد 2، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم (الجزائر).
- محمد محمد فتح الله. (2020). الدور الوسيط المحتمل للتنظيم الذاتي في العلاقة بين اليقظة العقلية و الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. ALUSTATH JOURNAL FOR HUMAN AND SOCIAL SCIENCES, 59(1), 23-50.
- بوضياف، نوال. (2021). "جودة الحياة الوظيفية ومدى اسهاماتها في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية في المنظمات"، مجلة القبس للدراسات النفسية والإجتماعية، المجلد 3، العدد 1.
- بومجان، عادل. والوافي، خالد. وأقطي، جوهرة. (2018). "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة (الجزائر).
- جعفر، نورة. (2021). "أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العمومي دراسة حالة جامعة المسيلة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة (الجزائر).
- ياسمين طه إبراهيم. (2019). إسهام التفكير الإيجابي في الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة أبحاث الذكاء, (27), 257-295.
- سودي عائشة (2011)، تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر-دراسة ميدانية على مستوى المركز الاستشفائي الجامعي لحسين داي، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر.

المجلات

- مجلة الأندلس مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية" ,أثر الثقافة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية بدولة الكويت , "مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية: مجلد 7 عدد 37 (2020): مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية العدد (37) المجلد (7) أكتوبر-ديسمبر 2020 م
- مجلة الأندلس مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية ,أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة (جامعة الشرقية في سلطنة عمان) ,مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية: مجلد 10 عدد 67 (2023): مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية العدد (67) المجلد (10) فبراير 2023م
- بيئة مشاريع نيوم <https://www.neom.com/ar-sa/about>
- عبد الرحمن الحبيب. (2017). التحديات التي تواجه مشروع نيوم ، موقع العربية . تم الاسترداد من موقع إلكتروني <https://www.alarabiya.net/saudi-today/2017/11/07/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D8%AF%D9%8A%D8%A7%D8-AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%8A-%D8%AA%D9%88%D8%A7%D8%AC%D9%87-%D9%85%D8%B4%D8%B1%D9%88%D8%B9-%D9%86%D9%8A%D9%88%D9%85>

الملخص

هدفت الدراسة الحالية التعرف على التحديات الثقافية التي تواجه الموارد البشرية السعودية في بيئة مشاريع نيوم خلال السنوات الستة الماضية وتأثيرها على كفاءة أداء الموظف. تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث قامت الباحثة في هذا المنهج بجمع البيانات المتعلقة بالظاهرة من مصادر مختلفة وقامت بتحليلها وتفسيرها بطريقة دقيقة ومنهجية.، حيث تم تصميم استبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة . تكون مجتمع الدراسة من الموظفين السعوديين في مشاريع نيوم ونظرا لصعوبة الحصر الشامل تم أخذ عينة مكونة من 79 مفردة وتم توزيع الاستبانات على مفردات العينة. توصلت الدراسة الى عدة نتائج وتضمنت هذه النتائج تحديد مجموعة من التحديات الثقافية التي تواجه الموارد البشرية السعودية في بيئة مشاريع نيوم خلال السنوات الستة الماضية، مثل اختلاف

الثقافات، صعوبات التواصل، وتحديات التكيف مع بيئة عمل جديدة. تأثير التحديات على كفاءة الأداء: أظهرت النتائج أن هذه التحديات الثقافية قد أثرت سلباً على كفاءة أداء الموظفين في مشاريع نيوم، حيث قد تسببت في تعقيد عمليات التواصل والتفاعل بين العاملين. كما أشارت الدراسة إلى أهمية تصميم استراتيجيات محددة للتعامل مع هذه التحديات الثقافية، مما يمكن أن يساهم في تحسين كفاءة أداء الموظفين وتعزيز فعالية العمل في مشاريع نيوم، كشفت النتائج أيضاً على أهمية الثقافة التنظيمية في تشكيل بيئة عمل مواتية تسهم في تخطي هذه التحديات الثقافية وتعزيز كفاءة أداء الموظفين. بناءً على هذه النتائج، قامت الباحثات بوضع عدة توصيات منها ضرورة اتخاذ إجراءات واستراتيجيات محددة لمعالجة التحديات الثقافية وتعزيز كفاءة أداء الموظفين في مشاريع نيوم خلال السنوات المقبلة.

الكلمات المفتاحية : التحديات الثقافية ، الموارد البشرية ، الموظف السعودي ، مشاريع نيوم ، الأداء الوظيفي.

Abstract

The current study aimed to identify the cultural challenges facing Saudi human resources in the NEOM project environment over the past six years and their impact on employee performance. The descriptive-analytical method was adopted in this study, where researchers collected data related to the phenomenon from various sources and analyzed and interpreted it accurately and systematically. A questionnaire was designed and distributed to the study population, consisting of Saudi employees in NEOM projects. Due to the difficulty of comprehensive enumeration, a sample of 79 individuals was taken, and the questionnaires were distributed among the sample individuals.

The study found several results, including the identification of a set of cultural challenges facing Saudi human resources in the NEOM project environment over the past six years, such as cultural differences,

communication difficulties, and challenges adapting to a new work environment. The results also showed that these cultural challenges negatively affected the efficiency of employee performance in NEOM projects, complicating communication and interaction among workers. Additionally, the study highlighted the importance of designing specific strategies to deal with these cultural challenges, which can contribute to improving employee performance efficiency and enhancing work effectiveness in NEOM projects. The results also emphasized the importance of organizational culture in shaping a favorable work environment that helps overcome these cultural challenges and enhances employee performance efficiency.



Based on these results, the researchers proposed several recommendations, including the necessity of implementing specific measures and strategies to address cultural challenges and enhance employee performance efficiency in NEOM projects in the coming years.

Keywords: Cultural challenges, human resources, Saudi employee, NEOM projects, job performance.

Midocean University

College of Management

Department of project management

Cultural challenges facing Saudi human resources in the environment of NEOM projects over the past six years and their impact on the efficiency of the employee's performance

Prepared by:

Supervised by:

Year:2024

الملحقات

أداة الدراسة

استبيان بحث التخرج لدرجة الماجستير تخصص إدارة المشاريع

العنوان: التحديات الثقافية التي قد تواجهها الموارد البشرية السعودية في مشاريع نيوم وتأثيرها على كفاءة الأداء.

معلومة عامة: التحديات الثقافية تعني الصعوبات أو المشكلات التي يمكن أن تنشأ نتيجة اختلاف الثقافات بين أفراد أو مجتمعات مختلفة. قد تشمل هذه التحديات فهم العادات والتقاليد والقيم والمعتقدات المختلفة، والتعامل مع الاختلافات اللغوية والدينية والاجتماعية، والتأقلم مع الاختلافات في السلوك والتوجهات الثقافية. تحديات الثقافة قد تؤثر على التواصل والتفاهم بين الأفراد والمجتمعات، وقد تحتاج إلى حلول واستراتيجيات متعددة للتغلب عليها.

البيانات الأولية (نعهد بأن تكون بياناتك في أمان وسرية تامة)

1- الاسم:

2- العمر:

- أقل من 30 سنة
- 30-39 سنة
- 40-49 سنة
- 50 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي :

- الثانوية
- الدبلوم المتوسط \ العالي
- البكالوريوس
- الماجستير
- الدكتوراة

البيانات الأساسية : (تأكد ، أن إجابة واحدة منك تعني لنا الكثير ولها التأثير الكبير في بحثنا)

هل تعرف من يعمل في مدينة نيوم ؟

- نعم
- لا

إذا كانت إجابتك نعم ، هل قد واجه تحديات ثقافية عرقلت من عمله ، أو أسلوب حياته ؟

- لا
- نعم

ماهي :

هل تعتقد أن مدينة نيوم مدينة متعددة الثقافات أم أن الثقافة السعودية لها الحضور الأقوى ؟

- نعم
- لا

إذا كانت أجابتك (متعددة الثقافات) :

- ما سبب بروز هذه الثقافات على الثقافة السعودية المحلية ؟

.....

- هل تعتقد أن هذا التعدد الثقافي بمقدوره التأثير على أداء الموظفين السعوديين وجعلهم في صراع في بيئة العمل أكثر من غيرهم ؟

- نعم
- لا ، السبب

هل تعتقد أن هنالك تحديات في التكيف مع الثقافات المختلفة للموظفين السعوديين في بيئة مشاريع نيوم؟

- نعم، مثل.....
- ربما
- لا

هل التحديات الثقافية تؤثر على أداء الموارد البشرية السعودية في بيئة مشاريع نيوم ؟

- نعم
- لا
- غير متأكد

أي مما يلي يشكل التحدي الثقافي الأكبر:

- اللغة والتواصل : صعوبات التواصل بين أفراد الفريق بسبب تحديثهم بلغات مختلفة.
- العادات والتقاليد المختلفة : تأثير الاختلافات الثقافية في نمط العمل واتخاذ القرارات.
- الاحترام المتبادل : صعوبة التعاون وبناء الثقة بين فريق العمل ذات الخلفيات الثقافية المتنوعة .
- التفكير الاستراتيجي: التحديات في فهم الرؤية والأهداف الاستراتيجية بين أفراد الفريق.
- أخرى :

هل بمقدور برامج التدريب والتوعية الثقافية العالمية والمحلية أن تساعد في تعزيز التفاهم والتعايش الثقافي في مشاريع نيوم ؟

- نعم

- ربما
- لا

برأيك ، هل هنالك تحديات في الاتصال والتواصل بين الموظفين السعوديين و الموارد البشرية الأجنبية في بيئة مشاريع نيوم ؟

- نعم
- ربما
- لا

إذا كانت إجابتك نعم : فما هي الخطوات التي يمكن اتخاذها لتحسين التواصل مع مختلف جنسيات موظفي مشاريع نيوم ؟

.....

هل تعتقد أن تعزيز التنوع الثقافي والاحترام المتبادل في مشاريع نيوم سيسهم في تعزيز الأداء والإنتاجية في بيئة العمل ؟

- نعم
- ربما
- لا

ما هي أهم التدابير التي يمكن اتخاذها للتغلب على التحديات الثقافية في مشاريع نيوم ؟ (خيارات متعددة)

- توفير برامج تدريبية لتعزيز الوعي الثقافي والتفاهم بين أفراد الفريق
- تشجيع التفاعل والتعاون الثقافي من خلال تعزيز التواصل والتفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق .
- تعيين قادة قادرون على التعامل بين التحديات الثقافية وتعزيز التفاهم والتعاون بين الأفراد .
- توفير موارد للترجمة والتفاهم اللغوي لتعزيز التواصل الفعال بين الأفراد.
- تعزيز الثقافة المشتركة والقيم والمبادئ المشتركة بين أعضاء الفريق

ماذا تقترح من حلول لمعالجة صراع التحديات الثقافية في بيئات مشاريع نيوم ؟ (قد يؤخذ رأيك بعين الاعتبار ويطبق على أرض الواقع).

أبدع بإجابتك

هل هنالك أي توصيات أو ملاحظات أخرى تود مشاركتها بشأن " التحديات الثقافية التي تواجه الموظف السعودي في بيئة مشاريع نيوم وتأثيره على كفاءة أدائه " ؟

.....

"شاكرين لك تعاونك ومساهمته في إنجاح هذا البحث ، كل الشكر والتقدير"

طالبات ماجستير إدارة المشاريع 2024 Midocean University

للتواصل معنا في حال كان هنالك أي معلومات قد تفيد من بحثنا ، فلنا كامل الشرف بتواصلك معنا على

(lojainbander@gmail.com)

رابط الاستبانة

<https://forms.gle/uQUVQr6xi4NU8Gqv6>

Lojain Bander Al Ghamedi

Areej Ali Al Juhani

Nourah Waleed Alabahussain