

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / ماجستير إدارة المشاريع



عنوان البحث

دور وضوح الأدوار الوظيفية وكفاءة اختيار الموظفين
في تحقيق نجاح المشاريع داخل الشركات

إعداد الطالبة / عبير مبارك عبد الله

إشراف /

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي: ٢٠٢٦

مقدمة:

تعد المشاريع من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات والشركات لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز قدرتها التنافسية في بيئة العمل ويعتمد نجاح المشاريع بدرجة كبيرة على كفاءة الإدارة والتنظيم داخل المؤسسة حيث يساهم التنظيم الإداري الواضح في تحسين أداء فريق العمل وتسهيل تنفيذ المهام داخل المشروع.

ويعد وضوح الأدوار الوظيفية من العوامل التنظيمية المهمة التي تؤثر في نجاح المشاريع، إذ يساعد تحديد المسؤوليات والمهام بشكل واضح على تحقيق التنسيق بين أعضاء الفريق وتقليل التعارض في المسؤوليات. كما أن اختيار الأفضل لشغل الوظائف المختلفة يمثل عنصراً أساسياً في تحقيق الكفاءة في العمل، حيث يساهم ذلك في رفع مستوى الأداء وتحقيق أهداف المشروع بكفاءة وفعالية.

وفي المقابل قد يؤدي عدم وضوح الأدوار الوظيفية داخل المؤسسات إلى حدوث تضارب في المسؤوليات بين الموظفين، مما يسبب نوعاً من التخبط الإداري ويؤثر سلباً على سير العمل داخل المشاريع، كما أن اختيار الموظفين غير المناسبين لبعض الوظائف قد يؤدي إلى ضعف الأداء وتأخر إنجاز المهام، الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على نجاح المشروع وتحقيق أهدافه.

ومن هنا تأتي أهمية دراسة أثر وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين على نجاح المشاريع في الشركات، لما لهذا الموضوع من دور مهم في تحسين كفاءة الإدارة داخل المؤسسات وتعزيز فرص نجاح المشاريع.

مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من الشركات تحديات إدارية وتنظيمية قد تؤثر بشكل مباشر على كفاءة تنفيذ المشاريع وتحقيق أهدافها، ومن بين هذه التحديات عدم وضوح الأدوار الوظيفية داخل بيئة العمل، حيث يؤدي غياب التحديد الواضح للمسؤوليات والمهام إلى حدوث تداخل في الأدوار بين الموظفين، مما يسبب ضعف في العمل وتأخر إنجاز المهام المرتبطة بالمشاريع.

. كما أن تمثل عملية اختيار الأفضل لشغل الوظائف المختلفة المختلفة تعد من العوامل الأساسية التي تؤثر في نجاح المشاريع داخل المؤسسات. إذ قد يؤدي اختيار الموظف غير المناسب إلى ضعف الأداء وعدم القدرة على تنفيذ المهام بالكفاءة المطلوبة، الأمر الذي قد ينعكس سلباً على سير العمل داخل المشروع وعلى تحقيق أهدافه في الإطار الزمني

وفي ظل التنافس المتزايد بين الشركات وسعيها المستمر لتحقيق النجاح في تنفيذ مشاريعها، أصبح من الضروري الاهتمام بالعوامل التنظيمية والإدارية التي تسهم في تحسين أداء المشاريع، ويعد وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين المناسبين من أهم هذه العوامل التي قد تؤثر بشكل مباشر على نجاح المشاريع داخل الشركات

وبناءً على ذلك تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على أثر وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين على نجاح المشاريع في الشركات

.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الدور الحيوي الذي تلعبه الإدارة داخل الشركات في نجاح المشاريع وتحقيق أهدافها ويعد وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين المناسبين من العوامل الأساسية التي تساهم في رفع كفاءة العمل داخل المؤسسات وتعزيز أداء فريق العمل بصورة فعالة.

أولاً: الأهمية العلمية

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في إبراز طبيعة بين وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين ونجاح المشاريع داخل الشركات، مما يساهم في إثراء المعرفة في مجال إدارة المشاريع والإدارة التنظيمية، كما تساعد هذه الدراسة في توضيح أثر العوامل التنظيمية والإدارية على نجاح المشاريع، الأمر الذي يفيد الباحثين والدارسين في هذا المجال.

ثانياً: الأهمية العملية

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها من قبل الشركات والمؤسسات المختلفة حيث يمكن أن تساعد في توضيح أهمية تحديد الأدوار والمسؤوليات الوظيفية بشكل واضح داخل بيئة العمل، إضافة إلى أهمية اختيار الموظفين المناسبين للوظائف المختلفة، كما يمكن أن تساهم نتائج هذه الدراسة في تقديم مجموعة من التوصيات التي تدعم تحسين كفاءة إدارة المشاريع وزيادة فرص نجاحها.

وترى الباحثة أن وضوح الأدوار الوظيفية له دور كبير في جودة الأداء.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين على نجاح المشاريع في الشركات، وذلك من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف، من أهمها ما يلي:

١. تحليل أثر وضوح الأدوار الوظيفية على نجاح المشاريع داخل بيئة العمل.
٢. دراسة دور اختيار الموظفين المناسبين في رفع كفاءة أداء المشاريع.
٣. قياس طبيعة العلاقة بين وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين ونجاح المشاريع.
٤. التعرف على مدى تأثير العوامل التنظيمية في تعزيز كفاءة تنفيذ المشاريع.
٥. تقديم مجموعة من التوصيات التي تساهم في تحسين إدارة المشاريع داخل الشركات.

تساؤلات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى الإجابة عن مجموعة من التساؤلات التي تساعد في تحقيق أهدافها، ويتمثل السؤال الرئيسي للدراسة في:

ما أثر وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين على نجاح المشاريع في الشركات؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية، وهي كما يلي:

١. ما مدى وضوح الأدوار الوظيفية على نجاح المشاريع في الشركات؟
٢. ما دور استقطاب الموظفين المناسبين في تحسين أداء المشاريع داخل الشركات؟
٣. هل توجد علاقة بين وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين ونجاح المشاريع؟
٤. الى أي مدى يساعد تحديد المسؤوليات الوظيفية في تحسين كفاءة العمل داخل الشركات؟

فروض الدراسة:

تستند فرضيات الدراسة الى وجود علاقة بين وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين ونجاح المشاريع في الشركات، ويمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين ونجاح المشاريع في الشركات.

الفرضيات الفرعية

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وضوح تحديد المهام الوظيفية ونجاح المشاريع في الشركات.

٢. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة عملية اختيار الموظفين ومستوى فاعلية تنفيذ المشاريع.

٣. يساهم وضوح الأدوار الوظيفية في تحسين كفاءة تنفيذ المشاريع داخل الشركات.

٤. يؤثر اختيار الموظفين بشكل إيجابي على نجاح المشاريع.

الدراسات السابقة:

تناول عدد من الباحثين موضوع وضوح الأدوار الوظيفية وتأثيره في كفاءة الأداء داخل المؤسسات، حيث أشارت إحدى الدراسات الحديثة إلى أن تحديد المهام والمسؤوليات بشكل واضح يساعد في تحسين مستوى التنسيق بين الموظفين ويقلل من حالات التعارض الوظيفي داخل فريق العمل. كما أوضحت نتائج الدراسة أن وضوح الأدوار يساهم في رفع مستوى الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى، خاصة في المشاريع التي تتطلب تعاونًا مستمرًا بين أعضاء الفريق.

كما ركزت دراسة أخرى على أهمية اختيار الموظفين المناسبين في تعزيز نجاح المشاريع داخل الشركات، حيث بينت أن عملية التوظيف القائمة على معايير واضحة مثل الخبرة والمهارات والقدرات التنظيمية تؤدي إلى تحسين جودة الأداء وتسريع إنجاز الأعمال. وأكدت الدراسة أن المؤسسات التي تهتم بعملية الاختيار والتعيين تحقق مستويات أفضل من غيرها من ناحية الكفاءة في تنفيذ مشاريعها.

وفي سياق متصل، تناولت إحدى الدراسات الأجنبية العلاقة بين الممارسات الإدارية في مجال الموارد البشرية ونجاح المشاريع، حيث أوضحت أن وجود هيكل تنظيمي واضح وتوزيع دقيق للمهام يساهمان في تحسين أداء فريق المشروع وتقليل الأخطاء الإدارية. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن تكامل وضوح الأدوار مع حسن اختيار الموظفين يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية في تنفيذ المشاريع ولهم ارتباط ببعض.

كذلك بينت دراسة أخرى أن غموض تحديد المسؤوليات داخل المؤسسات قد يؤدي إلى تأخر تنفيذ الأعمال وظهور مشكلات تنظيمية تؤثر على سير المشاريع. في المقابل، فإن وضوح الأدوار التنظيمية وتوفير الكفاءات البشرية المناسبة يساعدان في تحسين مستوى التخطيط والتنفيذ وتحقيق أهداف المشروع ضمن الإطار الزمني المحدد.

وبناءً على ما سبق، يتضح أن معظم الدراسات أكدت وجود تأثير واضح للعوامل التنظيمية، وبخاصة وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين، في نجاح المشاريع داخل المؤسسات، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى تناوله وتحليله بصورة أعمق في بيئة الشركات والمؤسسات.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على تحليل العلاقة بين مجموعة من العوامل التنظيمية والإدارية التي قد يكون لها تأثير مباشر على نجاح المشاريع داخل الشركات. ويتمثل نموذج الدراسة في تحديد المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، حيث تمثل المتغيرات المستقلة العوامل التي يُتوقع أن تؤثر في نجاح المشاريع، بينما يمثل نجاح المشاريع المتغير التابع الذي يتمثل في درجة نجاح تنفيذ المشاريع وتحقيق أهدافها.

المتغيرات المستقلة

- وضوح الأدوار الوظيفية
- اختيار الموظفين

المتغير التابع

- مستوى نجاح المشاريع

وتفترض الدراسة أن وضوح الأدوار الوظيفية يساهم في تعزيز التنسيق والتنظيم داخل فرق العمل، مما يؤدي إلى تقليل التعارض في المسؤوليات وتحسين كفاءة تنفيذ المهام المرتبطة بالمشاريع. كما أن اختيار الأفضل لشغل الوظائف المختلفة يساعد في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحقيق الاستخدام الأمثل القدرات البشرية داخل المشروع.

وبناءً على ذلك، تنطلق الدراسة من فرضية أن تكامل وضوح الأدوار الوظيفية مع حسن اختيار الموظفين من شأنه أن يساهم في تحسين كفاءة إدارة المشاريع وزيادة فرص نجاحها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

أولاً: وضوح الأدوار الوظيفية

يشير مفهوم وضوح الأدوار الوظيفية إلى مدى إدراك الموظف للمهام والمسؤوليات الموكلة إليه داخل المنظمة، حيث يساهم تحديد الأدوار بشكل واضح في تنظيم العمل وتحقيق التنسيق بين فريق العمل ويعد وضوح توزيع المهام من العوامل التنظيمية التي تساعد في تقليل الأخطاء الناتجة عن سوء الفهم أو تداخل المسؤوليات، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء داخل المؤسسات.

كما أن وضوح الأدوار الوظيفية يساعد في تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين، مما يساهم في رفع كفاءة تنفيذ الأعمال وتحقيق أهداف المشروع ضمن الوقت المحدد. ويؤدي تحديد المسؤوليات بشكل دقيق إلى تحسين عملية اتخاذ القرار وتقليل المشكلات الإدارية التي قد تواجه فرق العمل أثناء تنفيذ المشاريع.

وتزداد أهمية وضوح الأدوار في بيئة المشاريع التي تتطلب تعاوناً مستمراً بين أعضاء الفريق، حيث يساهم ذلك في تنظيم الجهود وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة. كما يساعد وضوح الأدوار في تعزيز الشعور بالمسؤولية والحماس لدى الموظفين، مما ينعكس إيجابياً على مستوى الالتزام والأداء الوظيفي داخل المشروع.

أهمية وضوح الأدوار الوظيفية في نجاح المشاريع

يعد وضوح الأدوار الوظيفية من العوامل الأساسية التي تسهم في نجاح المشاريع داخل المؤسسات، حيث يساعد تحديد المسؤوليات بشكل واضح على تحسين مستوى التنسيق بين أعضاء فريق المشروع وتقليل التعارض في تنفيذ المهام. كما يسهم ذلك في تنظيم سير العمل وتوزيع الجهود بصورة أكثر كفاءة، مما يؤدي إلى تحقيق تقدم ملحوظ في تنفيذ مراحل المشروع.

كما أن وضوح الأدوار يساعد في تعزيز عملية المتابعة والتقييم داخل المشروع، حيث يصبح من السهل تحديد مستوى أداء كل فرد ومعرفة مدى التزامه بالمهام الموكلة إليه. ويسهم ذلك في تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء التنظيمية التي قد تؤثر على سير المشروع.

إضافة إلى ذلك، يؤدي وضوح الأدوار الوظيفية إلى تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي بين أعضاء الفريق واكتشاف المشاكل بشكل واضح ، مما يساعد على خلق بيئة عمل إيجابية تدعم تحقيق أهداف المشروع. كما يساعد تحديد المسؤوليات بشكل دقيق في تسريع عملية اتخاذ القرارات الإدارية، الأمر الذي يسهم في إنجاز المشروع ضمن الوقت والتكلفة المحددين.

ثانيًا: اختيار الموظفين

تعد عملية اختيار الموظفين من الوظائف الأساسية التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، حيث تهدف إلى استقطاب الكفاءات المناسبة لشغل الوظائف المختلفة بما يحقق أهداف المنظمة. ويؤثر اختيار الموظفين المناسبين بشكل مباشر في مستوى الأداء الوظيفي داخل المشاريع، إذ يساهم وجود أفراد يمتلكون المهارات والخبرات المطلوبة في تحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية.

كما يساهم في اختيار الموظفين المؤهلين في تقليل المشكلات التنظيمية داخل فرق العمل، حيث يتم توزيع المهام على أفراد قادرين على تنفيذها بكفاءة. ويساهم ذلك في تحقيق الانسجام بين أعضاء الفريق وتعزيز التعاون بينهم، مما ينعكس إيجابيًا على نجاح المشاريع وتحقيق أهدافها.

دور اختيار الموظفين في نجاح المشاريع

يؤدي اختيار الموظفين المناسبين دورًا مهمًا في تحقيق نجاح المشاريع داخل المؤسسات، حيث يساهم توفر الكفاءات البشرية المؤهلة في تحسين مستوى الأداء وتسريع إنجاز المهام المرتبطة بالمشروع. فكلما كان الموظف يمتلك الخبرة والمهارات اللازمة، زادت قدرته على التعامل مع التحديات التي قد تواجه المشروع خلال مراحل التنفيذ وفرز المراحل المختلفة. كما يساعد حسن اختيار الموظفين في تعزيز مستوى الالتزام والانضباط داخل الشركة، مما يؤدي إلى تحسين جودة النتائج وتقليل الأخطاء التنظيمية. ويساهم ذلك في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة داخل المشروع، الأمر الذي ينعكس إيجابيًا على تحقيق الأهداف ضمن الإطار الزمني والتكلفة المحددة.

إضافة إلى ذلك، فإن اختيار الموظفين المناسبين يساعد في بناء فرق عمل متجانسة قادرة على التعاون والتنسيق بشكل فعال، مما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تدعم الابتكار وتحسين الأداء داخل المشاريع.

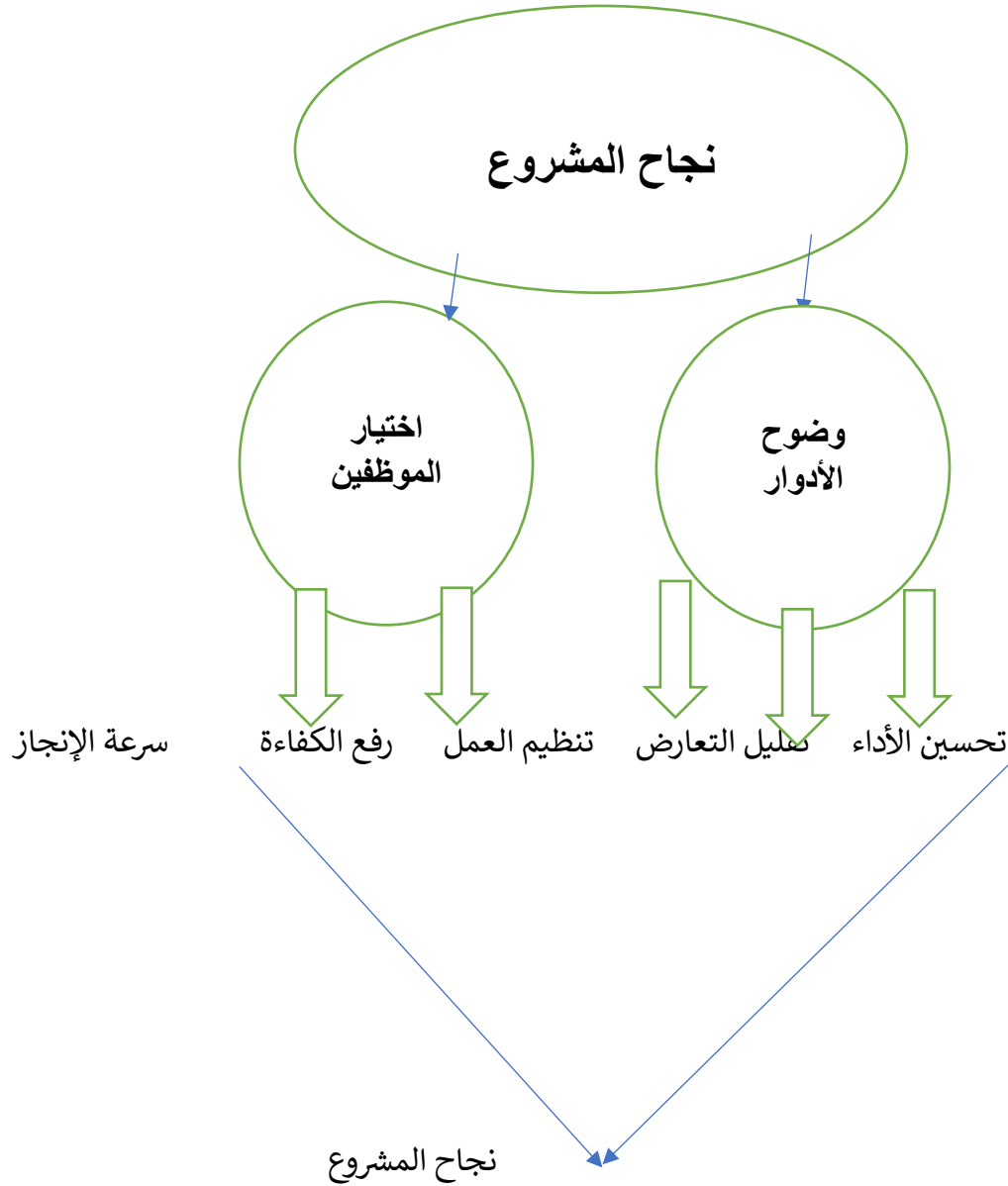
ثالثاً: نجاح المشاريع

يشير مفهوم نجاح المشاريع إلى مدى قدرة المشروع على تحقيق أهدافه المحددة ضمن الوقت والتكلفة والجودة المطلوبة. ويعتمد نجاح المشاريع على مجموعة من العوامل الإدارية والتنظيمية التي تسهم في تحسين كفاءة التخطيط والتنفيذ والمتابعة داخل المشروع المحدد.

كما يرتبط نجاح المشروع بمدى قدرة فريق العمل على التعاون والتنسيق في تنفيذ المهام المختلفة، إضافة إلى وضوح المسؤوليات وتوفير الموارد البشرية المؤهلة. ويساعد ذلك في تقليل المشكلات التنظيمية وتحقيق نتائج إيجابية تسهم في تعزيز قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

نموذج الدراسة

(1)



شكل (١): النموذج النظري الدائري للعلاقة بين وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين ونجاح المشاريع

المصدر: إعداد الباحثة

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة الفصل

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة والإجراءات التي تم اتباعها لتحقيق أهداف البحث، حيث يتم توضيح نوع المنهج المستخدم، ومجتمع الدراسة، وأداة جمع البيانات، إضافة إلى الحدود التي تم من خلالها تطبيق الدراسة. ويهدف هذا الفصل إلى بيان الخطوات العلمية التي اعتمدت عليها الباحثة في تحليل العلاقة بين وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين ونجاح المشاريع في الشركات.

المنهجية وطرق البحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد من أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات الإدارية، حيث يهدف إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل أبعادها المختلفة للوصول إلى نتائج علمية دقيقة واضحة. وقد تم اختيار هذا المنهج لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تسعى إلى التعرف على أثر وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين على نجاح المشاريع في الشركات.

كما يعتمد المنهج الوصفي التحليلي على جمع البيانات من مصادرها المختلفة وتحليلها باستخدام الأساليب العلمية المناسبة، مما يساعد في تفسير العلاقات بين متغيرات الدراسة والوصول إلى استنتاجات تساهم في تحقيق أهداف البحث.

مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في الشركات التي تعتمد على تنفيذ المشاريع في مختلف القطاعات، حيث يشمل ذلك الموظفين والإداريين وأعضاء فرق العمل المشاركين في إدارة وتنفيذ المشاريع. وقد تم اختيار هذا المجتمع نظرًا لارتباطه المباشر بموضوع الدراسة، مما يساعد في الحصول على بيانات واقعية تساهم في تحليل العلاقة بين متغيرات البحث.

أداة الدراسة

تمثلت أداة الدراسة في الاستبانة، حيث تم تصميمها بهدف جمع البيانات اللازمة للتعرف على أثر وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين على نجاح المشاريع في الشركات. وقد تم إعداد الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، وذلك لضمان شمولها لمختلف أبعاد متغيرات الدراسة.

وتضمنت الاستبانة من مجموعة من الفقرات التي تقيس مستوى وضوح الأدوار الوظيفية داخل المشاريع، إضافة إلى فقرات أخرى تقيس مدى كفاءة عملية اختيار الموظفين، وكذلك فقرات تهدف إلى قياس مستوى نجاح المشاريع داخل الشركات. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، حيث تراوحت البدائل بين (أوافق بشدة – أوافق – محايد – لا أوافق – لا أوافق بشدة).

إجراءات الدراسة

تمثلت إجراءات الدراسة في إعداد الاستبانة وتصميم فقراتها بما يتناسب مع متغيرات البحث، ثم عرضها بصورة أولية للتأكد من وضوحها وسلامة صياغتها. بعد ذلك تم توزيعها على عينة من العاملين في الشركات التي تعتمد على تنفيذ المشاريع، وذلك بهدف جمع البيانات اللازمة لتحليل العلاقة بين وضوح الأدوار الوظيفية واختيار الموظفين ونجاح المشاريع.

كما تم العمل على تنظيم البيانات التي تم الحصول عليها وتصنيفها تمهيداً لتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك للوصول إلى نتائج علمية تساعد في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية لتحليل بيانات الدراسة، مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، وذلك بهدف وصف استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة. كما يمكن استخدام بعض الأساليب التحليلية البسيطة للتعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، بما يساهم في تفسير النتائج والوصول إلى استنتاجات تدعم أهداف البحث.

حدود الدراسة

تحدد هذه الدراسة بعدد من الحدود التي ينبغي مراعاتها عند تفسير نتائجها، ومن أبرز هذه الحدود ما يلي:

الحدود البشرية:

تقتصر الدراسة على العاملين في الشركات او المؤسسة التي تعتمد على تنفيذ المشاريع، سواء من الإداريين أو أعضاء فرق العمل المشاركين في إدارة وتنفيذ المشاريع.

الحدود المكانية:

تطبق الدراسة في نطاق الشركات التي تعمل في بيئة الأعمال المعاصرة، بدون التركيز على قطاع محدد.

الحدود الزمنية:

تم إجراء هذه الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٦، وهو الإطار الزمني المحدد الذي تم خلاله إعداد الدراسة وجمع البيانات المتعلقة بها.

التعريفات الإجرائية

وضوح الأدوار الوظيفية: يقصد به مدى إدراك الموظف للمهام والمسؤوليات الموكلة إليه داخل المشروع، ومدى وضوح التعليمات والتوجيهات التي تساعد على أداء عمله بكفاءة عالية.

اختيار الموظفين: يقصد به عملية تعيين الأفراد المناسبين لشغل الوظائف المختلفة داخل المشروع وفقاً لمعايير الكفاءة والخبرة والمهارات المطلوبة.

نجاح المشاريع: يقصد به قدرة المشروع على تحقيق أهدافه المحددة ضمن الوقت والتكلفة والجودة المطلوبة، بما يسهم في تحقيق رضا الإدارة وأصحاب المصلحة.

المراجع

- العتيبي، محمد بن عبد الله. (٢٠٢٠). إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحسين الأداء التنظيمي. الرياض: دار النشر العربية.
- الزهراني، خالد بن حسين. (٢٠١٩). التنظيم الإداري ودوره في رفع كفاءة العمل داخل المؤسسات. مجلة الإدارة الحديثة، ١١ (٢)، ٧٧-٩٥.
- محمد، أحمد حسن. (٢٠٢١). أثر وضوح الهيكل التنظيمي في نجاح المشاريع. مجلة العلوم الإدارية، ١٢ (٣)، ٤٥-٦٠.
- عبد الله، سعيد بن علي. (٢٠١٨). إدارة المشاريع الحديثة وتطبيقاتها العملية. جدة: مكتبة المعرفة.
- Ahmed, R. (2019). Human Resource Practices and Project Success. International Journal of Project Management, 37(4), 512-520.
- Smith, J., & Clark, P. (2022). Organizational Structure and Project Performance. Journal of Business Research, 58(2), 210-225.
- Kerzner, H. (2017). Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling. New York: Wiley.
- PMI. (2021). A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide). Pennsylvania: Project Management Institute.

