

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

5.1 تمهيد:

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة وأهم التوصيات لدراسة أثر كفاءة الأداء التنظيمي على نجاح المشروعات بالمملكة العربية السعودية باستخدام الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة ابن لادن بالمملكة العربية السعودية. حيث تم مناقشة نتائج وأهداف الدراسة وتوصيات الدراسة وأوجه القصور في الدراسة والتوصيات للدراسات المستقبلية ومساهمات الدراسة والخاتمة. ومن الجدير بالذكر أن الدراسة قد كشفت عن الإطار النظري لكفاءة الأداء التنظيمي والثقافة التنظيمية والإطار النظري لأسباب نجاح المشروعات.

5,2 مناقشة النتائج:

استعرضت الدراسة إثر كفاءة الأداء التنظيمي على نجاح المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. وبلغت أسئلة الدراسة أربعة أسئلة ثلاثة أسئلة مباشرة وسؤال غير مباشر، وتم استخدام الإستبانة الإحصائية للتوزيع على مجتمع الدراسة بالمراكز الخمسة الكبرى لإدارات المشاريع في مجموعة ابن لادن في المدن الرئيسية بالمملكة العربية السعودية، وبلغ عدد الإستمارات الموزعة ٢٦٠ استمارة، في حين بلغ عدد الاستمارات الصالحة للإستخدام في التحليل الإحصائي حوالي ٨٦,٩٪ من مجموع الاستمارات بواقع ٢٢٦ استمارة. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي وخاصة المنهج الوصفي

التحليلي لوصف وتحليل أثر كفاءة الأداء التنظيمي على نجاح المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة ابن لادن بالمملكة العربية السعودية. وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS الإصدار الخامس والعشرين وبرنامج smart PLS الإصدار الثالث من أجل تحليل أهداف وفرضيات الدراسة. وكان مجتمع الدراسة مجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية وتم الحصول على عينة الدراسة من الأقسام المختصة بإدارة المشروعات للوقوف على أسباب التي من شأنها تؤدي إلى نجاح المشروعات والتعرف على تأثير كفاءة الأداء التنظيمي والثقافة التنظيمية على نجاح المشروعات. وأظهرت نتائج الدراسة أن العدد الأكبر للمشاركين في الإستبانة الإحصائية كانوا ١٧٩ من فئة الذكور، وأن عدد ١٥٧ من المشاركين حاصلين على مؤهل جامعي، كما أن الفئة العمرية الأكبر من ٣١-٤٠ والتي بلغت ١١٢ مشارك، وكانت الحالة الإجتماعية لعدد ١٧٩ متزوجين، أما متغير سنوات الخبرة فقد بلغ عدد المشاركين الأكبر من الفئة ذات الخبرة ما بين سنة إلى خمس سنوات بواقع ١١٢ مشاركة، وكان معظم المشاركين من فئة الموظفين حيث بلغ عددهم ٥٥٠، ولقد تم توزيع الإستبانة الإحصائية عليهم بواقع ٥٤ فقرة لثلاث محاور رئيسية وهما كفاءة الأداء التنظيمي ونجاح المشروعات والثقافة التنظيمية، وبلغ عدد المحاور الفرعية ١٢ محور بواقع ٤ متغيرات فرعية لكل محور رئيسي. وتم تحليل ومناقشة النتائج في ضوء أهداف وفرضيات الدراسة، وكما يلي:

السؤال الأول: ما أثر كفاءة الأداء التنظيمي على نجاح المشروعات في مجموعة ابن لادن للمقاولات

بالمملكة العربية السعودية؟؟

الهدف الأول: تبيان أثر كفاءة الأداء التنظيمي على نجاح المشروعات في مجموعة ابن لادن للمقاولات

بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الأولى: يوجد علاقة إحصائية مباشرة بين كفاءة الأداء التنظيمي ونجاح المشروعات بمجموعة

بن لادن بالمملكة العربية السعودية.

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة

المشروعات في المملكة العربية السعودية، حيث تبين من نتائج تحليل المسار أن الفرضية قد حققت مستوى

المنعوية المطلوب ٠،٠٠٠، ومن الجدير بالذكر أن مستوى المنعوية يتحقق إذا كانت نتائج تحليل الإنحدار

لفرضية الدراسة قد حققت بين ٠،٠٠٠٠٠ وحتى ٠،٠٠٠٠٥. وهو ما يؤكد قبول الفرضية الأولى بأن هناك علاقة

بين أثر كفاءة الأداء التنظيمي على نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية. كما برزت العديد من

الدلائل الأخرى التي تشير إلى قبول الفرضية من خلال صلاحية الفقرات المستخدمة في محور كفاءة الأداء

التنظيمي حيث أشارت النتائج أن الفقرة التي تنص على (أتمتع بالمهارة المهنية والمعرفة المطلوبة لتنفيذ

الأعمال بكفاءة) قد حصلت على أعلى متوسط حسابي من بين فقرات محور كفاءة تنفيذ الأعمال، كما

حصلت الفقرة التي تنص على (التخطيط قبل البدء في تنفيذ الأعمال يسهم في تحديد الأهداف المراد

الوصول إليها) على أعلى متوسط حسابي من بين فقرات محور تخطيط الأعمال، وحصلت الفقرة التي تنص

على (لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة وحرية) على أعلى متوسط حسابي من بين فقرات محور

الابتكار، وكذلك قد حققت الفقرة التي تنص على (المكافآت والعلاوات تتناسب مع الجهد المبذول) أعلى

متوسط حسابي من بين فقرات الجهد المبذول. ومن جانب آخر فقد حصلت فقرات محور نجاح المشروعات وخاصة الفقرة التي تنص على (الوقت كافي لإنجاز المشروعات القائمة) حيث حققت أعلى متوسط حسابي من بين فقرات إدارة الوقت، كما حصلت الفقرة التي تنص على (يراعى تحديد الجودة بالمستوى الذي يتناسب مع حجم المشروعات) أعلى متوسط حسابي بين فقرات جودة المشروع، وكذلك فقد حصلت الفقرة التي تنص على (يعتبر المشروع أحد اسباب إستمرار مجلس إدارة الشركة) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور فوائد المشروع. كما حصلت الفقرة التي تنص على (تقوم المجموعة بالتخطيط لإيجاد الطاقة البديلة لغايات خفض التكلفة) على أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور ميزانية المشروع. كما أوضحت نتائج التحليل الوصفي مدى سلامة البيانات وقابليتها لإجراء التحليل الإحصائي وخاصة في محور كفاءة الأداء التنظيمي ومحور نجاح المشروعات. وكذلك أشارت نتائج الدراسة إلى أن تحليل المصدقية والثبات قد أشار إلى أن محاور الدراسة قد حققت ٠,٨، فما فوق وهو ما يدل على ارتفاع مستوى المصدقية والثبات، وكذلك فإن نتائج تحليل الارتباط قد أشارت إلى وجود ارتباط بين الفقرات والمحاور، فيما أشارت نتائج تحليل المسار على أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين أثر كفاءة الأداء التنظيمي على نجاح المشروعات حيث حقق معامل P value ٠,٠٠٠ مستوى المعنوية، ولقد اتفقت نتائج التحليل الإحصائي للدراسة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج حيث اتفقت نتائج دراسة أبو سمرة (٢٠١٤) حيث أكد على وجود علاقة إحصائية بين الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء التنظيمي، كما أن هناك اتفاق بين نتائج دراسة الطبولي (٢٠١٧) ونتائج الدراسة الحالية حيث استخدم الطبولي في دراسته عن أثر سياسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إحصائية إيجابية بين أثر سياسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين. وبالتالي وبناء على ما تقدم فقد تحققت هدف الدراسة وفرضية الدراسة

بأن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين أثر كفاءة الأداء التنظيمي على نجاح المشروعات بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية.

السؤال الثاني: ما أثر كفاءة الأداء التنظيمي على الثقافة التنظيمية في مجموعة ابن لادن في المملكة العربية السعودية؟

الهدف الثاني: إيضاح أثر كفاءة الأداء التنظيمي على الثقافة التنظيمية في مجموعة ابن لادن في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الثانية: يوجد علاقة إحصائية مباشرة بين كفاءة الأداء التنظيمي والثقافة التنظيمية في مجموعة ابن لادن في المملكة العربية السعودية.

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين كفاءة الأداء التنظيمي والثقافة التنظيمية في المملكة العربية السعودية، حيث أوضحت نتائج تحليل المسار أن الفرضية قد حققت مستوى المعنوية المطلوب 0,000، ومن الجدير بالذكر أن مستوى المعنوية يتحقق إذا كانت نتائج تحليل الإنحدار لفرضية الدراسة قد حققت بين 0,000 وحتى 0,005، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الثانية بأن هناك علاقة بين أثر كفاءة الأداء التنظيمي على الثقافة التنظيمية بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية، كما أن هناك العديد من الدلائل الأخرى التي تدل على قبول الفرضية تتمثل في صلاحية الفقرات المستخدمة في محور كفاءة الأداء التنظيمي، حيث أشارت النتائج أن الفقرة التي تنص على (أتمتع بالمهارة المهنية والمعرفة المطلوبة لتنفيذ الأعمال بكفاءة) قد حصلت على أعلى متوسط حسابي من بين فقرات محور كفاءة تنفيذ الأعمال، كما حصلت الفقرة التي تنص على (التخطيط قبل البدء في تنفيذ الأعمال يسهم في تحديد الأهداف المراد الوصول إليها) أعلى متوسط حسابي من بين فقرات محور تخطيط الأعمال،

وحققت الفقرة التي تنص على (لديه القدرة على التعبير عن أفكاره بطلاقة وحرية) أعلى متوسط حسابي من بين فقرات محور الابتكار وكذلك قد حصلت الفقرة التي تنص على (المكافآت والعلاوات تتناسب مع الجهد المبذول) أعلى متوسط حسابي من بين فقرات الجهد المبذول، هذا بالإضافة إلى صلاحية الفقرات المستخدمة في محور الثقافة التنظيمية، حيث حصلت الفقرة التي تنص على (يوجد إهتمام كبير بالعلاقات الإنسانية بين العاملين في الشركة) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور القيم التنظيمية، كما حصلت الفقرة التي تنص على (يوجد إهتمام كبير بالعلاقات الإنسانية بين العاملين في الشركة) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور المعتقدات التنظيمية، في حين حققت الفقرة التي تنص على (تمنح الشركة الأفراد فرصة عادلة لسماع شكواهم عندما تنشأ خالفات حول موضوع ما) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور الأعراف التنظيمية، كما حققت الفقرة التي تنص على (تعمل الشركة في ضوء رؤية مستقبلية واضحة ومحددة من خلال إستغلال مقدراتها الحالية في صياغة خططها المستقبلية) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور التوقعات التنظيمية. كما أوضحت نتائج التحليل الوصفي مدى سلامة البيانات وقابليتها لإجراء التحليل الإحصائي وخاصة في محور كفاءة الأداء التنظيمي والثقافة التنظيمية، وكذلك أشارت نتائج الدراسة إلى أن تحليل المصدقية والثبات قد أشار إلى أن محاور الدراسة قد حققت ٠,٨٠٨ فما فوق وهو ما يدل على ارتفاع مستوى المصدقية والثبات، وكذلك فإن نتائج تحليل الارتباط قد أشارت إلى وجود ارتباط بين الفقرات والمحاور، كما أشارت نتائج تحليل المسار على أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين أثر كفاءة الأداء التنظيمي على الثقافة التنظيمية حيث حقق معامل P value ٠,٠٠٠٠٠ مستوى المعنوية، ولقد اتفقت نتائج التحليل الإحصائي للدراسة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج حيث اتفقت نتائج دراسة المازوغي (٢٠١٩) حيث أكد على وجود علاقة إحصائية بين أثر قيادة إدارة الموارد البشرية والثقافة التنظيمية، كما أن هناك اتفاق بين نتائج دراسة المطيري (٢٠١٣) ونتائج الدراسة الحالية حيث استخدم

المطيري في دراسته عن مكونات الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدوافع التعلم الذاتي لدى العاملين في قطاع حرس الحدود بالخفجي، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إحصائية إيجابية بين أثر مكونات الثقافة التنظيمية ودوافع التعلم الذاتي. وبالتالي وبناء على ما تقدم فقد تحققت هدف الدراسة وفرضية الدراسة بأن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين كفاءة الأداء التنظيمي على الثقافة التنظيمية بمجموعة ابن لادن بالمملكة العربية السعودية.

السؤال الثالث: ما أثر الثقافة التنظيمية على نجاح المشروعات في مجموعة ابن لادن في المملكة العربية السعودية.؟

الهدف الثالث: استكشاف أثر الثقافة التنظيمية على نجاح المشروعات في مجموعة ابن لادن في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الثالثة: يوجد علاقة إحصائية مباشرة بين الثقافة التنظيمية ونجاح المشروعات في مجموعة ابن لادن في المملكة العربية السعودية.

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين الثقافة التنظيمية وتعثر إدارة المشروعات بمجموعة بن لادن في المملكة العربية السعودية، حيث أوضحت نتائج تحليل المسار أن الفرضية قد حققت مستوى المعنوية المطلوب 0,000، ومن الجدير بالذكر أن مستوى المعنوية يتحقق إذا كانت نتائج تحليل الإنحدار لفرضية الدراسة قد حققت بين 0,000 وحتى 0,005. وهو ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة بأن هناك علاقة بين أثر الثقافة التنظيمية وتعثر إدارة المشروعات بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية، حيث أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن فقرات محور الثقافة التنظيمية قد حققت مستوى المعنوية المطلوب، حيث حصلت الفقرة التي تنص على (يوجد إهتمام كبير بالعلاقات الإنسانية بين العاملين

في الشركة) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور القيم التنظيمية، كما حصلت الفقرة التي تنص على (يوجد إهتمام كبير بالعلاقات الإنسانية بين العاملين في الشركة) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور المعتقدات التنظيمية، في حين حققت الفقرة التي تنص على (تمنح الشركة الأفراد فرصة عادلة لسماع شكواهم عندما تنشأ خالفات حول موضوع ما) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور الأعراف التنظيمية، كما حصلت الفقرة التي تنص على (تعمل الشركة في ضوء رؤية مستقبلية واضحة ومحددة من خلال إستغلال مقدراتها الحالية في صياغة خططها المستقبلية) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور التوقعات التنظيمية. هذا بالإضافة إلى صلاحية الفقرات المستخدمة في محور نجاح المشروعات، حيث حققت الفقرة التي تنص على (الوقت كافي لإنجاز المشروعات القائمة) أعلى متوسط حسابي من بين فقرات إدارة الوقت، كما حصلت الفقرة التي تنص على (يراعى تحديد الجودة بالمستوى الذي يتناسب مع حجم المشروعات) أعلى متوسط حسابي بين فقرات جودة المشروع، وكذلك فقد حصلت الفقرة التي تنص على (يعتبر المشروع أحد اسباب إستمرار مجلس إدارة الشركة) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور فوائد المشروع، في حين حققت الفقرة التي تنص على (تقوم المجموعة بالتخطيط لإيجاد الطاقة البديلة لغايات خفض التكلفة). على أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور ميزانية المشروع. كما أوضحت نتائج التحليل الوصفي مدى سلامة البيانات وقابليتها لإجراء التحليل الإحصائي وخاصة في محور الثقافة التنظيمية وتعثر إدارة المشروعات وكذلك أشارت نتائج الدراسة إلى أن تحليل المصدقية والثبات قد أشار إلى أن محاور الدراسة قد حققت 0,8، فما فوق وهو ما يدل على ارتفاع مستوى المصدقية والثبات، وكذلك فإن نتائج تحليل الارتباط قد أشارت إلى وجود ارتباط بين الفقرات والمحاور، في حين أشارت نتائج تحليل المسار على أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين الثقافة التنظيمية وتعثر إدارة المشروعات حيث حقق معامل P value 0,000، مستوى المعنوية، ولقد اتفقت نتائج التحليل الإحصائي للدراسة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة من

نتائج حيث اتفقت نتائج دراسة أبو سمورة (٢٠١٤) حيث أكد على وجود علاقة إحصائية بين أثر الثقافة التنظيمية وتعثر إدارة المشروعات، كما أن هناك اتفاق بين نتائج دراسة المطيري (٢٠١٣) ونتائج الدراسة الحالية حيث استخدم المطيري في دراسته عن مكونات الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدوافع التعلم الذاتي لدي العاملين في قطاع حرس الحدود بالخفجي، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إحصائية إيجابية بين أثر مكونات الثقافة التنظيمية ودوافع التعلم الذاتي. كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الشريف (٢٠١٢) حيث كشفت الدراسة عن أن الثقافة التنظيمية تعتبر من أبرز المؤثرات في نجاح المشروعات. وبالتالي وبناء على ما تقدم فقد تحققت هدف الدراسة وفرضية الدراسة بأن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين الثقافة التنظيمية وتعثر إدارة المشروعات بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية.

السؤال الرابع: ما أثر الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين كفاءة الأداء التنظيمي ونجاح المشروعات بمجموعة ابن لادن بالمملكة العربية السعودية؟

الهدف الرابع: التعرف على أثر الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين كفاءة الأداء التنظيمي ونجاح المشروعات بمجموعة ابن لادن بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الرابعة: يوجد علاقة إحصائية غير مباشرة للثقافة التنظيمية في العلاقة بين كفاءة الأداء التنظيمي ونجاح المشروعات بمجموعة ابن لادن بالمملكة العربية السعودية.

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للثقافة التنظيمية في العلاقة بين كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشروعات بمجموعة ابن لادن في المملكة العربية السعودية، حيث أوضحت نتائج تحليل المسار أن الفرضية قد حققت مستوى المعنوية المطلوب ٠,٠٠٠، ومن الجدير بالذكر أن مستوى المعنوية يتحقق إذا كانت نتائج تحليل الإنحدار لفرضية الدراسة قد حققت بين ٠,٠٠٠ وحتى

٥٠٠٠٥ . وهو ما يؤكد صحة الفرضية الرابعة بأن هناك تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية في العلاقة بين كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشروعات بمجموعة ابن لادن بالمملكة العربية السعودية. ولقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن فقرات محور الثقافة التنظيمية قد حققت مستوى المعنوية المطلوب، حيث حصلت الفقرة التي تنص على (يوجد إهتمام كبير بالعلاقات الإنسانية بين العاملين في الشركة) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور القيم التنظيمية، كما حققت الفقرة التي تنص على (يوجد إهتمام كبير بالعلاقات الإنسانية بين العاملين في الشركة) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور المعتقدات التنظيمية، في حين حصلت الفقرة التي تنص على (تمنح الشركة الأفراد فرصة عادلة لسماع شكواهم عندما تنشأ خالفات حول موضوع ما) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور الأعراف التنظيمية، كما حققت الفقرة التي تنص على (تعمل الشركة في ضوء رؤية مستقبلية واضحة ومحددة من خلال إستغلال مقدراتها الحالية في صياغة خططها المستقبلية) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور التوقعات التنظيمية. ولقد برزت العديد من الدلائل على قبول الفرضية واثبات العلاقة الإحصائية غير المباشرة من خلال صلاحية الفقرات المستخدمة في محور كفاءة الأداء التنظيمي حيث أشارت النتائج أن الفقرة التي تنص على (أتمتع بالمهارة المهنية والمعرفة المطلوبة لتنفيذ الأعمال بكفاءة) قد حصلت على أعلى متوسط حسابي من بين فقرات محور كفاءة تنفيذ الأعمال، كما حصلت الفقرة التي تنص على (التخطيط قبل البدء في تنفيذ الأعمال يسهم في تحديد الأهداف المراد الوصول إليها) على أعلى متوسط حسابي من بين فقرات محور تخطيط الأعمال، في حين حققت الفقرة التي تنص على (لديه القدرة على التعبير عن أفكاره بطلاقة وحرية) أعلى متوسط حسابي من بين فقرات محور الابتكار وكذلك قد حصلت الفقرة التي تنص على (المكافآت والعلاوات تتناسب مع الجهد المبذول) أعلى متوسط حسابي من بين فقرات الجهد المبذول. كما برزت العديد من الدلائل على قبول الفرضية واثبات العلاقة الإحصائية غير المباشرة من خلال صلاحية الفقرات المستخدمة في محور نجاح

المشروعات، حيث حققت الفقرة التي تنص على (الوقت كافي لإنجاز المشروعات القائمة) أعلى متوسط حسابي من بين فقرات إدارة الوقت، كما حصلت الفقرة التي تنص على (يراعى تحديد الجودة بالمستوى الذي يتناسب مع حجم المشروعات) أعلى متوسط حسابي بين فقرات جودة المشروع، وكذلك فقد حصلت الفقرة التي تنص على (يعتبر المشروع أحد اسباب إستمرار مجلس إدارة الشركة) أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور فوائد المشروع، في حين حصلت الفقرة التي تنص على (تقوم المجموعة بالتخطيط لإيجاد الطاقة البديلة لغايات خفض التكلفة.) على أعلى متوسط حسابي بين فقرات محور ميزانية المشروع. كما أوضحت نتائج التحليل الوصفي مدى سلامة البيانات وقابليتها لإجراء التحليل الإحصائي في محاور الدراسة التي تتمثل بمحور الثقافة التنظيمية ومحور كفاءة الأداء التنظيمي ومحور نجاح المشروعات. ولقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة المازوغي (٢٠١٩) حيث استخدمت الدراسة الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين قيادة إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي بشركة الخدمات العامة بطرابلس في ليبيا ولقد أوضحت نتائج الدراسة أن الثقافة التنظيمية لها علاقة إحصائية غير مباشرة في العلاقة بين قيادة إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي بشركة الخدمات العامة فرع طرابلس بليبيا. وهو ما يدل على قبول الفرضية وتحقيق هدف الدراسة.

٥,٣ التوصيات:

أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات من بينها مايلي:

أولا التوصيات الخاصة:

١. وان ما كشفت عنه هذه الدراسة من التأثير الإيجابي للثقافة التنظيمية في قدره الأداء التنظيمي للشركة في نجاح المشاريع ليسلط الضوء علي الاهمية الكبيره للثقافة التنظيمية بالنسبه للشركات لذا تنصح هذه

الدراسة متخذة القرار في الشركات من تخصيص الموارد لازمه لصنع ثقافه تنظيميه خاصه بالشركه بما يتناسب مع اهداف وطموحات الشركه.

٢. وتوصي هذه الدراسه متخذة القرار بالشركات الخاصه الراغبين في تطوير الأداء الداري والتنظيمي لشركاتهم بالتركيز علي ثقافه تنظيميه مبدعه تخلق بيئه عمل ملهمه ومحفزه قادره علي صنع بصمه وراثيه خاصه بالشركه من خلال صياغه القيم والأعراف والتقاليد ورسم التوقعات التنظيميه التي تحقق اهداف العاملين والشركه في ان واحد وتضمن التوظيف المبدع و الأمثل لامكانيات وخبرات فرق العمل في تنفيذ المهام والاعمال.

٣. وتنقر هذه الدراسه جرس الإنذار للشركات الخاصه بانه وفي ظل المنافسه المفتوحه عالميا لن يكون بمقدور الشركات التي لا تمتلك رؤيه وثقافه تنظيميه خاصه بما جاذبه تميزها وتخلق الولاء في نفوس العاملين الاحتفاظ بالكوادر المحترفه مما يعني الخساره الدائمه لما تستثمره الشركه في تدريب وتطوير فرق العمل وفقد تلك الخبرات المتراكمه لصاح المنافسين مما سيضعف قدرتها التنافسيه.

٤. كما تنصح هذه الدراسه الشركات بوضع كفاءه الأداء والتفافه التنظيميه الخاصه بالشركه ضمن بنود التقييم التي تحتسب عليها نتائج الاعمال السنويه لما لنظام العمل في الشركات من وزن نسبي مهم في احتساب القيمه السوقيه للشركات.

٥. وتجمل هذه الدراسه وتؤكد علي ان النجاح في المشاريع هو محصله حتميه للنجاح في الأداء الإداري والتنظيمي للشركه وان النجاح الإداري والتنظيمي للشركه هو مجموع ومحصله نجاح افراد فرق العمل في أداء مهامهم بالشركه أيا كانت مواقعهم وان الاداه القادره علي التوجيه لجهود وقدرات وملكات هؤلاء جميعا نحو تحقيق اهداف الشركه هي الثقافه التنظيميه.

توصيات عامة:

- ١- ضرورة استمرار البحث العلمي للتعرف بدقة على أسباب أخري لنجاح المشروعات وكيفية الوصول إلى حلول أكثر واقعية.
- ٢- أهمية المزج بين المنهج الكمي والمنهج النوعي وذلك للتعرف على الحلول الملائمة لتعثر إدارة المشروعات.
- ٣- ضرورة استخدام التجارب الناجحة في إدارة المشروعات وخاصة تجارب الشركات العالمية الرائدة في الوصول إلى أسباب تعثر إدارة المشروعات والنجاح في تنفيذ تلك المشروعات.
- ٤- ضرورة العمل على تنمية كفاءة الأداء التنظيمي من خلال التركيز على عوامل أخرى يمكن من خلالها تفادي تعثر إدارة المشروعات.
- ٥- ضرورة التوسع في تطبيق الثقافة التنظيمية مع أهمية وجود لوائح ملزمة لكافة الأطراف يمكن الإحتكام إلى تلك اللوائح والعمل بها داخل المؤسسات.
- ٦- ضرورة الإهتمام بالمنظور الإسلامي للثقافة التنظيمية بما يحويه من منظومة قيم اخلاقية مبدعة صنعت رجال أعمال استطاعوا من خلال الممارسات التجارية اليومية تقديم موفور حضاري اجبر الملايين من البشر علي الإعجاب به واتباعهم والدخول في الإسلام من خلال معاملاتهم التجارية المنضبطة بتلك القيم الاخلاقية.
- ٧- ضرورة استمرار الدعم المقدم من الحكومة السعودية والإستفادة منه واستغلاله لمعالجة أسباب عدم نجاح المشروعات بمجموعة ابن لادن بالمملكة العربية السعودية.
- ٨- أهمية تعميم نتائج الدراسة الحالية على كافة الشركات العاملة بمجال المقاولات والمشروعات بالمملكة العربية السعودية.

٥,٤ توصيات الدراسات المستقبلية:

توصي الدراسة الباحثين بالعمل علي دراسات مستقبلية ملهمة ومرشدة للشركات في صنع أنظمتها الإدارية المبدعة القادرة الإبداع وصنع ثقافة تنظيمية مبدعة لديها القدرة علي توفير مناخ إداري منتج تستطيع من خلالها الشركات تحقيق ابتكارها الإداري الخاص حيث إن الجهود التقليدية في التفكير والتخطيط والتنفيذ لن تصنع النقلة المأمولة في موقع الشركة السوقي، ولن يكون بمقدور الشركات تحقيق النقلات الكبرى إلا من خلال الإبداع سواء في المنتجات التي تقدمها أو في أنظمتها الإدارية.

٥,٥ مأمولات قصرت جهود الباحث عن بلوغها :

بعد استعراض دراسة أثر كفاءة الأداء التنظيمي على أسباب نجاح المشروعات باستخدام الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة ابن لادن بالمملكة العربية السعودية، وبعد استعراض متغيرات الدراسة الفرعية لكل المتغيرات الرئيسية من أجل معالجة أسباب عدم نجاح المشروعات، فإن هذه الدراسة لم تطبق المنهج النوعي الذي يمكن عن طريقه الوصول إلى العديد من المعلومات بشكل أكثر دقة من أجل التعرف على مكان القوة والضعف في نجاح المشروعات، من خلال إجراء مقابلات مع العاملين بإدارة المشروعات للإستماع إلى المشكلات التي تواجهها إدارة المشروعات بشكل مباشر. كما أن هذا المنهج يسمح بتطبيق الملاحظة المباشرة أو منهجية الظواهر المنطقية للتعرف عن قرب عن المشكلات التي واجهت إدارة المشروعات والتعرف على أسباب توقف وتعثر إدارة المشروعات بشكل واضح، كما أن من خلال المنهج النوعي يمكن تطبيق الثقافة التنظيمية بشكل ملائم من أجل تعظيم الإيرادات على مستوى الشركة وعلى مستوى قطاع المقاولات ككل.

كما ان ابداع دليل ارشادي تنفيذي يمكن الشركات من انشاء وتطوير ثقافه التنظيميه الخاصه بها ، كان ماقصر عنه جهد ووقت الدراسة ويأمل الباحث في أن يجرب هذه الصور من خلال كتاب خاص يصدره حول هذا الموضوع في أجل قريب بإذن الله.

٥,٦ مساهمات الدراسة:

أسهمت الدراسة في العديد من الجوانب منها جوانب نظرية ومنها جوانب عملية، حيث أسهمت الدراسة عمليا للتعرف أثر الثقافة التنظيمية في العلاقة بين كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشروعات بمجموعة ابن لادن بالمملكة العربية السعودية. كما أن الدراسة أسهمت من الجوانب النظرية عن طريق تسليط الضوء على الثقافة التنظيمية في العلاقة بين كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشروعات. كما أن الدراسة قد سلطت الضوء على العوامل المؤثرة في نجاح المشروعات من بينها فوائد المشروعات وجودة المشروعات والمدى الزمني للمشروعات المستخدمة.

٥,٧ الخاتمة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر كفاءة الأداء التنظيمي على نجاح المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة ابن لادن بالمملكة العربية السعودية. وكمنت مشكلة الدراسة في ضعف كفاءة الأداء التنظيمي مما أثر سلبا على نجاح المشروعات بمجموعة ابن لادن بالمملكة العربية السعودية. كما كان هناك تدني في الثقافة التنظيمية مما أثر على كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشروعات. وبرزت أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الإطار النظري لكفاءة الأداء التنظيمي وإدارة المشروعات بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر كفاءة الأداء التنظيمي على نجاح المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية.

واستخدمت الدراسة اداره المشاريع في مجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية كمجتمع الدراسة، وبلغ عدد العينه ٢٢٦ من مجتمع بلغ عدده ٥٥٠ في خمس إدارات كبري بالمجموعه، واستخدمت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية SPSS الإصدار الخامس والعشرين وبرنامج SMART PLS الإصدار الثالث من أجل تحقيق أهداف وفرضيات الدراسة. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين أثر كفاءة الأداء التنظيمي على نجاح المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة ابن لادن بالمملكة العربية السعودية، كما أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للثقافة التنظيمية في العلاقة بين كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشروعات بمجموعة ابن لادن بالمملكة العربية السعودية.

ولقد أوصت الدراسة بأهمية الثقافة التنظيمية وتأثيرها الإيجابي علي زيادة كفاءة الأداء الإداري والذي يمكن من خلاله إنجاح أو إفشال المشاريع.

كما أوصت الدراسة بأن الاستثمار في صنع ثقافة تنظيمية خاصة بكل شركة مبدعة في تفردتها ونظام إداري خلاق يحقق أهداف العاملين والشركة في آن واحد سوف يكون له أعظم الأثر في تطوير واستنفار ملكات وقدرات العاملين وزيادة ولائهم بما يحفظ الكفاءات والخبرات التي تحقق تميزا في الأداء الإداري والتنظيمي ويضمن نجاح الشركة واستدامة قدرتها علي تحقيق الأهداف.

قائمة المصادر والمراجع:

- آل جابر، علي، (٢٠١٨)، عناصر التكامل والنجاح في ادارة معرفة المشروعات مع نموذج مقترح لإدارة المعرفة في بيئة المشروعات، شبكة المؤتمرات العربية، المؤتمر العلمي التاسع، تركيا.
- إبراهيم، أحمد محمد، (٢٠١٦)، دراسة ميدانية من تطبيق أفضل الممارسات من منهجية معهد إدارة المشاريع الأمريكي في مشروعات التشييد بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الاكاديمية العربية الدنمارك.
- أبو القاسم، علي حسن أبوسوار. (٢٠١٩). أثر التخطيط الإستراتيجي على الأداء المؤسسي الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط، دراسة تطبيقية على شركة اوتوباش المحدودة للسيارات، رسالة دكتوراة منشورة، جامعة الخرطوم، السودان
- أبو النصر، مدحت، (٢٠١٨)، الأداء الإداري المتميز، الطبعة السابعة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر.
- أبو بكر، مصطفى محمود، وطه، السيد حسنين، (٢٠٠٥)، المدير وتنمية سلوك العاملين: مدخل استراتيجي لإدارة السلوك الإنساني والتنظيمي في المنظمات المعاصرة، مطابع الولاء الحديثة، مصر.
- أبو رمضان، ليمى، (٢٠١٣)، واقع تقييم المشاريع النسوية التي تنفذها المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، فلسطين.
- أبو سمورة، أحمد موسى المهدي، (٢٠١٤)، الثقافة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي وكفاءة أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم، رسالة دكتوراة منشورة، جامعة الخرطوم، السودان.
- أحمد عباد، و كابت محمود، (١٩٩٩)، مقدمة العيّنات، دار الكتاب الجامعية، ط ١، مصر .
- أحمد، إحسان محمد البدوي، (٢٠١٧)، دور الرقابة الإدارية في كفاءة الأداء الوظيفي دراسة حالة وزارة المالية الاقتصاد والقوي العاملة ولاية الجزيرة بالسودان، قسم إدارة الأعمال، كلية الإقتصاد والتنمية الريفية، جامعة الجزيرة، السودان.

أحمد، فرج الله، (٢٠١٦)، دور الثقافة التنظيمية كمتغير معدل في العلاقة بين رأس المال الفكري وتطوير الأداء: دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية العاملة في قطاع غزة، ورقة بحثية منشورة، مجلة العلوم الإدارية، العدد ١.

أصغر، أبرار عاطف حسين، (٢٠٢٠)، تعثر وتأخر المشاريع الإنشائية بالمملكة العربية السعودية، ورقة مقدمة للمؤتمر العلمي الدولي الحادي عشر. اسطنبول، تركيا.

إمتثال رشيد بجاي، (٢٠١٣)، الرقابة الإحصائية على جودة إنتاج الاسمنت في الشركة العامة العراقية، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية، الكويت.

بلحاجي، أمينة، (٢٠١٧)، تدريب القيادات الادارية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد ٨، دار حائل للطباعة، الجزائر.

البلوي، أحمد بن مطير، (٢٠٢٠)، مقال منشور بعنوان: مدير "مشروعات" لـ"أرقام": أسسنا قاعدة بيانات تضم أكثر من ١٠ آلاف مشروع حكومي بتكلفة تتجاوز ٨٨٠ مليار ريال، جريدة أرقام، المملكة العربية السعودية.

بو الشرش، كمال، (٢٠١٥) الثقافة التنظيمية و الأداء في العلوم السلوكية و والإدارية، الطبعة الأولى، دار الايام للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

بوخلوة، باديس، (٢٠١٥) آثار أنماط القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في منظمة مطاحن جديع بتقרת ولاية ورقلة، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، العدد ١٠، الجزائر.

بوزنان، كمال، (٢٠١٧)، تأثير عملية الرقابة الإدارية في الأداء الوظيفي للعمال دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز رويسو، رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

بويدي، نوال، (٢٠١٧)، أثر إدارة الوقت على تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة رغووة الجنوب بتقרת، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التيسير، جامعة قاصدي مرباح، ورقة، الجزائر.

البيطار، ولاء عبد الفتاح علي محمد، (٢٠١٨)، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي في شركات السياحة المصرية، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة المنصورة، مصر.

التركي، تركي، (٢٠١١)، أسباب تعثر المشاريع في المملكة، صحيفة الوطن السعودية، العدد ٣٨٤٤، المملكة العربية السعودية.

تقرير الهيئة العليا لتطوير مدينة الرياض، (٢٠١٨)، برنامج متابعة مشاريع منطقة الرياض، التقرير السنوي، الإصدار الرابع عشر، المملكة العربية السعودية.

التميمي، خالد محمد، (٢٠١٢)، مدى تطبيق المفاهيم الحديثة لإدارة المشاريع في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراة غير منشورة، الاكاديمية العربية للتعليم العالي بالدنمارك.

تومي، عبد الرحمان، (٢٠١٤)، التمكين الإداري والأداء الوظيفي، مجلة مركز البصيرة للبحوث والأستشارات والخدمات التعليمية، العدد ٢٣، تونس.

الجاروشة، ياسر، (٢٠١١)، مقال منشور بعنوان: ٩٧٪ من مشروعات البنى التحتية متعثرة ومتأخرة، جريدة الرياض، المملكة العربية السعودية.

جميعع، نبيلة، (٢٠١٦)، التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية المحلية، أطروحة دكتوراه، علوم تجارية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.

جودة، محفوظ أحمد، (٢٠١٤)، إدارة الدوارد البشرية، دار واقل للنشر، الاردن.

جيلالي، فاطمة بلحاج وبن علي، سعاد، (٢٠١٩)، أثر إدارة التغيير في تحسين الأداء المؤسسي دراسة حالة مؤسسة باتيميتال، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علوم التيسير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة، الجزائر.

الحريري، رافدة، (٢٠١٤)، اتجاهات حديثة في إدارة الدوارد البشرية، دار اليازوري، الاردن.

الحمو، نوربان، (٢٠١٥)، واقع تطبيق أسس إدارة المشاريع لدى مؤسسات الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الحناوي، منال صبحي، (٢٠١٤)، تطبيق معايير قياس الأداء على العاملين بمؤسسات المعلومات، المؤتمر الخامس والعشرون للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) بالتعاون مع دار الكتب الوطنية،

بمؤتمر الراحل الاستاذ الدكتور صوفي عبد اللطيف من ٢٨ إلى ٣٠/١٠/٢٠١٩، معايير جودة الأداء في المكتبات ومراكز المعلومات الأرشيف، تونس.

خطة رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، (٢٠٢٠). <https://vision2030.gov.sa/>.

خير الدين، جمعة، (٢٠١٥)، دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

خير الدين، موسى، (٢٠١٢) إدارة المشاريع المعاصرة، دار وائل للنشر، الأردن.

خيري، أسامة، (٢٠١٤)، التميز التنظيمي، دار الراجية للنشر والتوزيع، الاردن.

درة، عمر وغريب معاذ وباعمر آمال، (٢٠١٨)، دور الثقافة التنظيمية في تحسين عملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة ظفار، ورقة بحثية منشورة، مجلة الإدارة، العدد ١٥٢، السنة الأربعون، سلطنة عمان.

دري، فاطمة، (٢٠١٨)، أنماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بشير بن ناصر بسكرة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

الدليمي، موسى حمد، (٢٠١٨)، أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية العراقية، جامعة آل البيت، العراق.

دهليز، خالد، (٢٠١٧)، أثر المجالات المعرفية لإدارة المشاريع على جودة المشاريع في المؤسسات الأهلية في فلسطين، مجلة إدارة الاعمال، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

الدري، علاء، (٢٠١١)، إدارة وتخطيط المشاريع الإنشائية، تأثير سوء التخطيط في مدة تنفيذ المشاريع الإنشائية في إمارة دبي، أطروحة دكتوراه، الأكاديمية العربية البريطانية، بريطانيا.

راشد، أحمد، (٢٠١٤)، إطار عمل لتطبيق إدارة الجودة في المشاريع الإنشائية في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

راهم، فريد، (٢٠١٨)، المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي، مجلة الحقيقة، جامعة تبسة، العدد ٤٢، الجزائر.

ربيع، نعيمه، (٢٠١٩)، معوقات الإبداع لدى الأستاذ في الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية في جامعة زيان عاشور، الجلفة، جامعة محمد لمين دباغين، الجزائر.

رضوان، احسان، (٢٠١٥)، دور عوامل نجاح المشروع وممارسات المنظمات غير الحكومية في نجاح المشروعات في منظمة SOS، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

الرضوان، حمود عبد الفتاح، (٢٠١٢)، إدارة المشروعات، مجموعة العربية للنشر، مصر.

زعرع، فطيمة وتفريقت، زليخة، (٢٠١٧)، دور إدارة الوقت في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة سونالغاز، ورقة بحثية منشورة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد الرابع، رقم ٦، الجزائر.

الزهراني، عبد الله عطيه، (٢٠٠٧)، أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين بالمملكة العربية السعودية دراسة مقارنة بين المنظمات الحكومية والخاصة، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.

زوقار، يمينة وسفوان، أمينة، (٢٠١٥)، إدارة الوقت ودورها في تحسين مستوى أداء العاملين، مذكرة لتيل شهادة ماستر في علوم التيسير، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس بونعامة، الجزائر.

الساعدي، مؤيد علي محمود علي وسعد، مجيد عيد علي، (٢٠١٣)، دور استراتيجيات الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٥، العدد ٤، العراق.

السامرائي، سلوي هاني، (٢٠١٢)، تقييم استخدام منهجية إدارة المشاريع في المشاريع الإنشائية بالمملكة العربية السعودية : دراسة تطبيقية لأراء عينة من المكاتب الهندسية و شركات المقاولات، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة المشاريع، الأكاديمية العربية، الدنمارك.

سرحاني، ليلي، (٢٠١٧)، الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، جامعة سطاتم بن عبد العزيز، العدد ٤، المملكة العربية السعودية.

سلوار، ابو القاسم يوسف، (٢٠١٩)، دور الرقابة الإدارية في كفاءة الاداء الوظيفي في القطاع الصناعي السوداني، دراسة حالة شركة النيل للبهيات، مجلة كلية العلوم الإدارية والمالية، العدد ٢، السودان.

السمادوني وأخرون، (٢٠١٦)، استخدام تطبيقات إدارة المشاريع في إدارة مرحلة ما قبل التشييد للمشاريع العقارية بالمملكة العربية السعودية، دراسة تطبيقية لأراء عينة من المهندسين العاملين بالشركات

العقارية، ورقة بحثية منشورة، مجلة الأكاديمية العربية، الدنمارك.

الشريف، فيصل، (٢٠١٢)، تعثر المشاريع العامة: وجهة نظر القطاع الخاص، ورقة عمل مقدمة بالرياض، المملكة العربية السعودية.

الشلفان، عادل (٢٠١١)، دور المناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في مدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مجلد ٣١، عدد ٢، مصر.

الشلوي حمد بن فرحان، (٢٠٠٥)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين و العسكريين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية تحت إشراف أ.د محمد فتحي محمود، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

شوكال، عبد الكريم، (٢٠١٩)، أداء الموارد البشرية في ظل تغيير بيئة المؤسسة الاقتصادية، دراسة شركة مناجم الحديد للشرق، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة سطيف، الجزائر.

الصرن، رعد، (٢٠٢٠)، إدارة الإبداع والابتكار، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.

صوار ويوسف وآخرون، (٢٠١٨)، تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على نجاح المشروع دراسة ميدانية لعينة من المشاريع بولاية سيدي يلعباس، ورقة بحثية منشورة، مجلة شمال إفريقيا للاقتصاد والإدارة، مصر.

الصيرفي، محمد، (٢٠٠٩) الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي "التحليل على مستوى المنظمات، مصر المكتب الجامعي الحديث للنشر.

الضامن، رولا، (٢٠١٥)، أثر تطبيق التمكين الوظيفي على تحسين أداء العاملين، دراسة تطبيقية على مشرفات إدارة التربية والتعليم، مجلة البحوث، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

الطبولي، إسماعيل المبروك أحمد، (٢٠١٧)، أثر سياسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين (الإلتزام التنظيمي كمنغير وسيط)، دراسة تطبيقية على مصرف الجمهورية، ليبيا، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية.

الطراونة، يوسف ياسين، (٢٠١١)، أثر استراتيجيات العمليات على ادارة المشاريع الإستراتيجية دراسة تطبيقية على مجموعة نقل الصناعية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الاردن.

عباس، سمير، (٢٠١٨)، الثقافة التنظيمية و استراتيجيات التغيير في المنظمات، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة ٢ الجزائر.

عبد الحميد، صلاح، (٢٠٢٠)، التخطيط الإستراتيجي والإدارة الإستراتيجية، دار الحدث للنشر والتوزيع، مصر.

العبد الله، معن أحمد صالح، (٢٠١٨)، أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، قسم ادارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.

عبدالمطلب، إبراهيم عبدالسلام أحمد، (٢٠٢٠)، أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الجودة الشاملة (بالتطبيق على عينة لآراء العاملين في المجلس الأعلى للجودة الشاملة)، مجلة المثقال للعلوم الإقتصادية و الإدارية، المجلد ٦، العدد ٢، المملكة العربية السعودية.

العلي، عابد، (٢٠١١)، دور التخطيط والرقابة في إدارة المشاريع باستخدام التحميل الشبكي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ابو بكر بمقايد، الجزائر.

علي، مرشح طاهر شكري حسن، (٢٠١٦)، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدي مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم، رسالة ماجستير منشورة، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين.

عمار، ماجد، (٢٠١٥)، تأثير القيادة الإدارية على كفاءة أداء العاملين في المؤسسة الإقتصادية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، مديريةية التوزيع بالأغواط، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دكتور الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر.

عنبر، هشام، (٢٠١٦)، دور المعايير الدولية لإدارة المشاريع في زيادة جودة المشروع في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، دولة فلسطين

العنزي، سعد علي، (٢٠١٤) إبداعات الاعمال، الوراق للنشر والتوزيع، الاردن.

عوض، عاطف، (٢٠١٦)، أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي، دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد ٢٩ - العدد الثالث، سوريا.

عيسى، حمد، (٢٠١٤)، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، رسالة ماجستير منشورة، دولة البحرين.

الغامدي، عبد السلام محمد، (٢٠١٩) أهمية علاقة إدارة المعرفة بإدارة المشاريع: تكامل العمليات ونجاح المشروع، شبكة المؤتمرات العربية، المؤتمر العلمي العاشر، تركيا.

فارس، محمد جودت محمد، (٢٠١٤)، العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، جامعة الأزهر، غزة، المجلد ٢٢، العدد ٢، فلسطين.

فائزة خير الله ناصر، عبدالله وعادل خير الله ناصر، (٢٠٢٠)، العلاقة بين القدرات الابتكارية والريادية لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة واستدامة نشاط المشروعات دراسة تطبيقية بدولة الكويت، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، العدد ٥، الكويت.

فريخ، سامي، (٢٠١١)، إدارة العقود الهندسية وقود التشييد، دار النشر للجامعات، الطبعة ٣، مصر.

القرشي والحميدان، سليم وعبد الله، (٢٠١٤)، أثر تمكين العاملين على تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على قطاع الخدمات الصحية بمدينة الطائف، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، مصر

قسامي، طارق، (٢٠١٥)، محددات الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الصحي، دراسة ميدانية بالمنظمة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات ببرىكة، مجلة الباحث، العدد ٠٢، الجزائر.

القطان، عروب أحمد عبد العزيز، (٢٠٢١)، واقع صناعة القرار الإداري في كمية التربية الأساسية بدولة الكويت، مجلة البحث في التربية وعم النفس، المجلد ٣٦، العدد ٣، الكويت.

لكحل، إنناس، (٢٠٢١)، الأداء الوظيفي للمؤسسة الجامعية في ظل الأزمات جائحة كورونا نموذجاً، دراسة ميدانية بقسم علم الاجتماع، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥، الجزائر.

لمين، هيشور محمد، (٢٠١٧)، ثقافة المؤسسة والتغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية الخاصة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسستي صرموك ومامي للمشروبات الغازية بسطيف، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد أمين دباغين، سطيف، الجزائر.

المازوني، أبوبكر، (٢٠١٩)، أثر قيادة الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط دراسة حالة شركة الخدمات العامة فرع طرابلس، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة جامعة شاة علم، ماليزيا.

ماضي، محمد (٢٠١٤)، جودة الحياة الوظيفية أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

المحميد، ناصر ابراهيم، (٢٠١٧)، إدارة المشاريع الإحترافية وفق منهجية PMI، مكتبة الملك فهد الوطنية، المملكة العربية السعودية.

المركز الكندي للعلوم والثقافة، (٢٠١٤)، أثر عوامل بيئة العمل على الأداء الوظيفي، دراسة مطبقة على قطاع الفنادق في انكلترا.

مسعود، كسيري، (٢٠١٧)، الثقافة التنظيمية وأثرها على تمكين العاملين، دراسة ميدانية لمؤسسة ارسلور، مجلة المؤسسة، العدد ٦، الجزائر.

المسلمي، فاطمة، صثر جمعة وعبد الرحمن، أسماء وبن سامه روسني، (٢٠١٧)، الرضا الوظيفي وعلاقته بفعالية أداء العاملين بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان، مجلة الاعمال العالمية ويادة الأعمال، الطبعة الثالثة، العدد ٥، سلطنة عمان.

المصري، إيهاب عيسى، (٢٠١٤)، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني، الطالبة للطباعة والنشر، مصر.

المطيري، محمد غالب، (٢٠١٣)، مكونات الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدوافع التعلم الذاتي لدى العاملين في قطاع حرس الحدود بالحفجي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الإداري، المملكة العربية السعودية.

مناد، حفصة، (٢٠١٧)، أثر تطبيق إدارة الوقت على أداء المورد البشري دراسة ميدانية على مستوى بنك الفلاحة والتنمية الريفية بالعبادية، عين الدفلى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجليلي بونعامة بخميس مليانة، الجزائر.

مهران، سحر، (٢٠١١)، تقييم كفاءة الأداء التسويقي و المالى للمشروعات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية : بالتطبيق على منطقة جدة، ورقة بحثية منشورة، القاهرة، مصر.

موسى، أمال علي، (٢٠١٨)، أهمية تحليل عوامل بيئة المنظمة في صياغة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد الثامن. السودان.

نور الدين، بوراس، (٢٠١٤)، القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين بالمركب المنجمي لفوسفات جبل العتق - تبسة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

الهيئة السعودية للمقاولين، (٢٠١٨)، التقرير السنوي لعام ٢٠١٨.

وزناحي، بسام، (٢٠٢١)، محددات الثقافة التنظيمية، مجلة سوسولوجيون، المجلد ٢، العدد ١، الجزائر.

ياسر عيد طه، ٢٠١٧، القيادة التحويلية وعلاقتها بالأداء التنظيمي، ورقة بحثية منشورة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.

يمينية، بن ططش. (٢٠١٨). تأثير إدارة الوقت على مستوى أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة تصنيع الحليب ومشتقاته ومؤسسة الضمان الإجتماعي للعمال، سعيدة، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة دكتور الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر.