

دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع: دراسة ميدانية على شركة بارسونز العربية السعودية

المحدودة بالرياض

إعداد الطالب

زويد بن حميدي الرويلي

المسمى /مدير إدارة المشاريع

مكان العمل/ شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة

Abu_nawaf01@hotmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء حول أثر دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع دراسة تطبيقية على شركة بارسونز السعودية المتحدة بالرياض، وذلك من خلال توضيح أبعاد القدرات الإبداعية، وتطوير أداء المشاريع، بالإضافة إلى الكشف عن تأثير القدرات الإبداعية على تطوير أداء المشاريع، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات؛ حيث طبق هذا البحث على مجتمع دراسة متمثل في موظفي شركه بارسونز السعودية المتحدة بالرياض، حيث تكونت عينة البحث من عينة عشوائية قدرها (196) مفردة، وتم تحليل هذه المعلومات عن طريق استخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS)، وقد توصل هذا البحث إلى مجموعة من النتائج الهامة، والتي تمثل أبرزها في أن القدرات الإبداعية لها أثر على تطوير أداء المشاريع، كما يوجد دور مؤثر لكل من الطلاقة، والمرونة، والأصالة على تطوير أداء المشاريع بما يضمن تحديد احتياجات تطوير أداء المشاريع، وتصميم برامج فعال، وتحسين سياسات، وإجراءات الإدارة لضمان تطوير المشاريع.

الكلمات المفتاحية: القدرات، الإبداعية، المشاريع، تطوير الأداء.



ISSN: 2617-958X

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات
Electronic Interdisciplinary Miscellaneous Journal
العدد الثامن والسبعون شهر (12) 2024
Issue 78, (12) 2024

The Role of Creative Capabilities in Developing Project Performance: A Field Study on Parsons Saudi Arabia Limited in Riyadh

Prepared by the Student

Zuwaid Bin Hamidi Al-Ruwaili

Abstract

The study aimed to highlight the impact of creative capabilities in the development of project performance and to study its application to Parsons United Saudi Arabia in Riyadh by clarifying the dimensions of creative abilities and developing project performance in addition to revealing the impact of creative capabilities on the development of project performance, The researcher relied on the analytical descriptive curriculum to achieve the study ' This research was applied to a community of study represented by the employees of Parsons United Saudi Arabia in Riyadh, where the sample of the research was composed of a random eye. (196) Single, and this information was analyzed through the use of statistical analysis software (spss). This research has reached a range of important findings, most notably that creative capabilities have an impact on the development of project performance. There is also an influential role for both fluency, flexibility and authenticity in the development of project performance to ensure the identification of project performance development needs, effective program design, and improved management policies and procedures to ensure project development.

Keywords: Capabilities, Creativity, Projects, Performance Development

المقدمة:

تشهد بيئة الأعمال في العصر الحالي تحديات كبرى، وأهم تحديات فيها العولمة والتغير السريع في التكنولوجيا، وكلاهما يخلق الفرص أو التهديدات للمؤسسات بكل أنواعها وأحجامها ومجال نشاطها. وفي الواقع، فإن المنافسة المتزايدة الناتجة عن عولمة الأسواق، وتسارع التغير التكنولوجي، وتجزئة الأسواق، وتخفيض عمر المنتجات وتكثيف التجارة الدولية، علاوة على زيادة وعي المستهلكين ومتطلباتهم من جودة سعر تنوع المنتجات ومواعيد التسليم أجبرت المؤسسات على الإبداع وتحسين أدائها الإبداعي باستمرار ليس فقط للزيادة أو للحفاظ على حصصهم السوقية، بل كذلك لمواجهة هذه التحديات كما إن للإبداع مجال اهتمام من قبل العلماء يعود تاريخها إلى بعض أولى الدراسات في الاقتصاد والتنظيم بحيث جاءت العديد من الأبحاث النظرية والتجريبية حول المؤسسات الصناعية، وقدمت أدلة لإثبات أن الإبداع قد أصبح عاملاً بالغ الأهمية للميزة التنافسية والأداء المتفوق للمؤسسات. (مدوكي ، 2019)

لذلك تعد القدرات الإبداعية أحد أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة لتحقيق المواءمة بين متطلبات الوظائف وبين قدرات ومهارات الأفراد بهدف زيادة الإنتاجية، حيث تهدف بصورة أساسية إلى تطوير قدرات الأفراد وإكسابهم مهارات ومعارف جديدة وتغيير اتجاهاتهم وتطوير سلوكهم؛ وذلك من خلال تكوينهم وترقيتهم وتطوير مساهمهم الوظيفي، ومن هنا انتقل دور إدارة الموارد البشرية من مجرد تنفيذ المهام التقليدية لإدارة الأفراد من اختيار وتعيين وتكوين وتحفيز إلى البعد الاستراتيجي للعنصر البشري والاستثمار فيه، ولذلك تزايد اهتمام المؤسسات والشركات بالتدريب والتطوير باعتبارهم من أحسن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين

عوامل الإنتاج المادية وبين الأفراد العاملين بالمؤسسة وبالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف المشاريع بأكبر فعالية وكفاءة ممكنة، فالقدرات الإبداعية أصبحت أداة أساسية تعتمد عليها كل المؤسسات التي ترغب في تحسين إنتاجيتها، وقد تنبتهت المؤسسات والشركات لأهمية العنصر البشري كمحدد للكفاءة الإنتاجية في القطاع الخاص ولأهمية الجهود التدريبية في تكوين وتطوير الكوادر القادرة على الاستخدام السليم والأمثل لباقي عناصر الإنتاج، وهذا ما يظهر من خلال زيادة الاهتمام بتنمية القدرات الإبداعية من خلال عمليات التدريب والتطوير للعاملين في مختلف المؤسسات والشركات العاملة ومن خلال انتشار البرامج التدريبية. (أحمد، حاج ، ٢٠١٧، ص١٦)

في ضوء ما سبق ذكره يتضح لنا أن زيادة الوعي بتفعيل دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع تعد بمثابة أصل استراتيجي من أصول الشركة ومحدد أساسي لنجاح الأداء فيها، وعليه لابد من الاهتمام به من خلال العديد من الأساليب أهمها التدريب والتطوير، والذي يعتبر من أهم مقومات التنمية والتطوير التي يمكن أن تعتمد عليها الشركة في تأهيل الموظفين لديها ورفع قدراتهم ومهاراتهم الإبداعية، وذلك لمواجهة التغيرات والتحديات والضغوطات، وكذلك لتأثيرهم المباشر أو غير مباشر على أداء الفرد والجماعة في المؤسسة، إذ يستدل على مستوياته من خلال مؤشرات عديدة من أهمها الأداء والإنتاجية وغيرها وذلك سوف يتم إلقاء الضوء على دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع وذلك بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض. (سالم، ٢٠٢١، ص٨١)

مشكلة الدراسة:

تواجه المنظمات - على اختلاف أنواعها وأحجامها ومهامها - تحدياً مشتركاً يتمثل في حاجتها لرفع مستوى أدائها حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغيير السريع. ومن هنا تبرز أهمية التلازم بين إدارة التغيير والإبداع في النظام المؤسسي، تحقيقاً لاستجابات مبدعة ذات جدوى وفعالية للتحديات التي يبرزها التغيير في مجالات التنمية والتطور الحضاري. كما وأن الإبداع أصبح الآن بمثابة الأمل الأكبر للعنصر البشري لحل الكثير من المشكلات التي تواجهه، لذا فإن مستقبل الأمم لا يعتمد على مجرد القوى العاملة بها، وإنما يعتمد على توفير نوع ممتاز من العاملين، أي على أفراد مبدعين في مختلف المجالات. لذلك ينبغي على شركة بارسونز العربية السعودية أن تتأقلم وتستوعب وتمارس هذه التحولات الكبيرة التي تحدث بها فما كان يمارس من النظم والمبادئ الإدارية بالأمس لم يعد الأكفأ أو الأصلح ولا يتلاءم مع معطيات العصر. (بحر، العجلة ، 2010)، عند تحليل الدراسات السابقة نجد أن هناك تأكيداً على أهمية القدرات الابتكارية في تحسين الأداء المهني، لكن هذا التأكيد يأتي مع وجود فجوات بحثية واضحة تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف، كدراسة عبد العزيز (2023) بينت أن القدرات الابتكارية لها تأثير إيجابي في جامعة حلوان، لكنها لم تعمم هذه النتائج على قطاعات أخرى من رعاية الشباب أو في بيئات مختلفة، وركزت دراسة مدوكي (2019) على الصناعة وأغفلت تماماً قطاعات الخدمات مثل رعاية الشباب، مما يحد من تطبيق نتائجها في سياقات أوسع.

إضافة إلى ذلك، وجدت دراسة نذير (2023) أن أساليب القيادة الموقفية تؤثر على أداء المشروعات الناشئة، ولكن لم تدرس كيف يمكن للقدرات الابتكارية للقادة أن تعزز هذا التأثير. هذا يبرز الحاجة لربط أساليب القيادة بالابتكار في دراسات مستقبلية.

في ضوء ما تقدم من مناقشة لإشكالية الدراسة يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع وذلك بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية؟

أهمية الدراسة

تنقسم أهمية الدراسة إلى قسمين الأهمية العلمية والعملية، ويمكن توضيحهم من خلال ما يلي:

أ. الأهمية العلمية (النظرية):

تكمن أهمية الدراسة العلمية في انها تركز على الوسائل والاليات التي تساهم في رفع مستوى أداء المشاريع داخل شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض، وذلك في ظل تزايد استراتيجيات وبرامج تنمية وتطوير القدرات الإبداعية مما يجعل التركيز على نوعية التطوير والتدريب والبرامج بأنواعها كأساس يساهم في تميز المورد البشري في الاداء والاستفادة من الخبرات والمعارف التي يمتلكها، وتوظيفها في المهارات والاعمال الابداعية والتطويرية في جميع مجالات عمل الشركة .

أ. الأهمية العملية:

اما بالنسبة للأهمية التطبيقية للدراسة في انها تركز على بعض متغيرات استراتيجيات تنمية وتطوير أداء المشاريع في كيفية الاستفادة منها وتطبيقها لرفع كفاءة المورد البشري والوصول إلى أداء متميز وانتاجية عالية، ولذلك لابد من العمل على تخصيص الموارد اللازمة لنجاح تطبيق استراتيجيات تطوير أداء المشاريع في مجال اعمال الشركة مثل مهارات التدريب والتطوير والتركيز على القدرات الإبداعية لكونها تعد من

الوسائل والأساليب الحديثة التي حققت نجاحاً في الارتقاء بمستوى الاداء والانتاجية في العديد من منظمات الأعمال التي حققت نجاحات في عملها واصبحت من المنظمات المنافسة والرائدة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

- التعرف على القدرات الإبداعية وتطوير أداء المشاريع والمفاهيم المتعلقة بهما.
- التركيز على أهمية ودور القدرات الإبداعية في تطوير الأداء و تخفيض التكاليف وزيادة انتاجية المنظمة.
- تقرير فيما إذا كانت هناك علاقة بين القدرات الإبداعية و تطوير أداء المشاريع .
- مدى الاستفادة من القدرات الإبداعية في رفع وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية.

- بناء نموذج يوضح العلاقة بين القدرات الإبداعية و تطوير أداء المشاريع وذلك بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية.

أسئلة الدراسة:

يندرج تحت التساؤل الرئيسي لمشكلة الدراسة مجموعة من التساؤلات الفرعية، التي تتمثل في الاتي:

- ماهية القدرات الإبداعية وتطوير أداء المشاريع والمفاهيم المتعلقة بهما؟
- ما أهمية ودور القدرات الإبداعية في تطوير الأداء و تخفيض التكاليف وزيادة انتاجية المنظمة؟

- هل يوجد علاقة بين القدرات الإبداعية و تطوير أداء المشاريع ؟
- ما مدى الاستفادة من القدرات الإبداعية في رفع وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية؟
- ما نموذج الذي يوضح العلاقة بين القدرات الإبداعية وتطوير أداء المشاريع وذلك بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية؟
- الدراسات السابقة
- أولاً: الدراسات العربية:

• دراسة (عبد العزيز ، 2023)، بعنوان : " القدرات الابتكارية وجودة الأداء المهني

للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي "

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين القدرات الابتكارية وجودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ، وذلك من خلال تحديد مستوى القدرات الابتكارية وكذلك مستوى جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ، وأيضا تحديد أكثر القدرات الابتكارية ارتباطا بتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ، وتنتمي هذه الدراسة الى الدراسات الوصفية ، وقد استخدمت منهج المسح الاجتماعي بالعينة المتاحة " العينة الميسرة للباحثة " للعاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان وعددهم (82) مفردة ، وقد طبقت الباحثة استمارة استبيان للعاملين ، وقد توصلت الدراسة إلي عدة نتائج أبرزها أن مستوى القدرات الابتكارية ، ومستوى جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة

رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع ، كما أثبتت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين القدرات الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " . وهذا يثبت صحة فروض الدراسة.

• دراسة (مدوكي ، 2019) ، بعنوان : " أثر قدرات البحث والتطوير، وقدرات الابداع التكنولوجي،

على الأداء الإبداعي للمؤسسات الصناعية"

تهدف هذه الدراسة للتعرف على أثر قدرات البحث والتطوير قدرات عمال البحث والتطوير قدرات الانفاق على البحث والتطوير، وقدرات تنفيذ مشاريع البحث والتطوير وقدرات الابداع التكنولوجي وللإجابة على إشكالية الدراسة وتحقيق أهدافها، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من 6 مؤسسات تنشط في قطاع الصناعة الالكترونية والالكترومنزلية الجزائرية، حيث تم توزيعها على الإطارات العاملة في أقسام البحث والتطوير التصنيع والتسويق، وكذلك أقسام أخرى. من خلال التحليل الاحصائي لبيانات 189 مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية بين قدرات الابداع التكنولوجي بكل أبعادها والأداء الإبداعي، كما تظهر نتائج الدراسة الحالية أن الأبعاد المختلفة لقدرات الابداع التكنولوجي.

• دراسة (نذير ، 2023) ، بعنوان : " أثر تطبيق أساليب القيادة الموقفية على تحسين أداء

المشاريع : دراسة تطبيقية على المشاريع الناشئة بمدينة الرياض "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير أساليب القيادة الموقفية التوجيه، والتدريب، والدعم، والتفويض على أداء المشاريع من حيث التكلفة والوقت والجودة في المشاريع الناشئة بمدينة الرياض ، و لتحقيق هذه الدراسة، تم تطبيقها على المشاريع الناشئة بمدينة الرياض ، وكان مجتمع هذه الدراسة هم الإدارات العليا والإدارات التشغيلية ، و بلغ حجم عينة هذه الدراسة (300) مدير مشروع . وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. بعد التأكد من الحالة الطبيعية وصلاحية وموثوقية الأداة، تم إجراء التحليل الوصفي، والتحقق من الارتباط بين المتغيرات. أخيراً، تم اختبار التأثير من خلال الانحدارات المتعددة. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق التوجيه كأحد أساليب القيادة الموقفية على أداء المشروعات الناشئة في مجال الإنشاءات بمدينة الرياض ، و وجود علاقة طردية بين تطبيق التوجيه كأحد أساليب القيادة الموقفية وأداء المشروعات الناشئة في مجال الإنشاءات بمدينة الرياض ، ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق التدريب كأحد أساليب القيادة الموقفية على أداء المشروعات الناشئة في مجال الإنشاءات بمدينة الرياض .

ثانياً: الدراسات الأجنبية :

• دراسة (SHEKALI, 2020)، بعنوان: "توجيه القدرات الإبداعية للمرأة وتحفيزها على إنشاء

مشاريع صغيرة واقعية"

الهدف من هذه الدراسة هو استكشاف الإبداع لدى الأطفال الإسبان خلال سنواتهم الأولى واستكشاف الاختلافات فيما يتعلق بالجنس والعمر. ذلك تم الاعتماد على عينة مكونة من 285 طفلاً تتراوح أعمارهم بين

خمس وسبع سنوات. لقياس قدراتهم الإبداعية استخدمنا اختبار تورانس للتفكير الإبداعي (TTCT). وقد تم الاعتماد اختبار التعبير المجسم الموجه لتقييم مستوى الخيال في إنتاج الصور. ويتكون من ثلاثة اختبارات فرعية: صنع صورة؛ الانتهاء من الصورة؛ وعمل أنماط مختلفة باستخدام الخطوط المتوازية. القدرات التي يتم تقييمها من خلال هذا الاختبار هي: الأصالة.

الإطار النظري

المبحث الأول: القدرات الإبداعية

مفهوم الإبداع.

يُعد مفهوم الإبداع من المفاهيم التي حصلت على اهتمام بالبحث والدراسة، حيث تم تناوله من عدة زوايا متنوعة من وجهة نظر الدارسين المختلفين، ومن بني تلك التعاريف: أنه تقديم الأفكار المبتكرة واعتمادها على هيئة سلع وخدمة مفيدة، أو الاعتماد عليها كطريقة في العمليات، حيث إن الهيئات المتميزة بإمكانيتها في توجيه ابتكارها نحو مخرج ناجح هي الشركات المبدعة، كما يعرف على أنه عملية تقديم سلوك أو فكرة جديدة، ويُعد جديدًا لأنه يختلف عن باقي الأشكال الموجودة، فالإبداع هو طريق جديد للتفكير والتعلم، كما أنها تهدف لتغيير العمليات للمنظمة ومخرجاتها (رمزي، وجودي، 2020، ص573).

مفهوم القدرات الإبداعية.

ويُشار إلى الإبداع في اللغة العربية على أنه نابع من ابتداع الشيء، وكلمة بديع تعني الجديد من الوسائل والسلوك والأفكار، وفي اللغة الإنجليزية (innovaic) تعني التجديد والقدرة على الخلق والابتكار، وفي العلوم الاجتماعية تعني الفكرة أو شيء جديد يختلف عن الأشكال الموجودة، فهو تبني سلوك، أو فكرة لصناعة المنظمة أو سوقها، أو بيئتها العامة، كما أنه مجموعة من الأفكار المفيدة، والتي تتعلق بحل المشكلات. (الحدراوي، وآخرون، 2014، ص8-9).

أهمية القدرات الإبداعية.

وتتمثل أهمية الإبداع في الآتي:

- حاجة المؤسسة لزيادة القدرة التنافسية، وتقديم خدماتها بشكل مناسب للعملاء، بالإضافة لتتكيف مع المتغيرات في عملياتها الإدارية المستمرة.
- يُساعد في تطوير خدمات التنظيم، كما يُحدد مسار التجديد في المؤسسة.
- يُساهم في تحقيق الذات والشعور بالإنجاز لجميع العاملين.
- يجعل الأفراد قادرين على التحدي والتميز مع الآخرين.
- استخدام القدرات البشرية مع التجديد والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتناسب مع التغيرات المحيطة بهم (بوزغيبه، والبرعصي، مرجع سابق، ص359-360).

خصائص القدرات الإبداعية:

- المقدرة على التعرف على المشكلة، والإحاطة بها وبأبعادها المختلفة.

- الفرد المبد يكون لديه كمية كبيرة من التصورات والأفكار عن المشكلة المطروحة خلال فترة زمنية قصيرة.

- المقدرة على استبدال مخطط التفكير والوجهة بطريقة سلسلة وسريعة.

- رؤية ثاقبة وقادرة على إدراك الأشياء المتميزة والتنبؤ المستقبلي الصحيح (الحدراوي، وآخرون، 2014، ص9).

تصنيف القدرات الإبداعية.

- **إبداع العملية.** وهي ما تقوم به المؤسسة من تحويل المدخلات لمخرجات مرجوة، وتتكون من عناصر عدة من الطرق، والأساليب، والأفعال، والعمليات التشغيلية من أجل الوصول لإشباع رغبات العملاء، كما أنها تشجع بصورة أساسية عن طريق الضغط على تسويق وتغيير المنتج، فالعملية هي مهمة، أو أكثر مسؤولة عن تحويل المدخلات لمخرجات (السلع والخدمات) من خلال مجموعة من العاملين، والإجراءات، والأدوات، فالهدف من العملية هو ما صممت العملية لتنفيذه.

- **إبداع المنتج أو الخدمة.** وهو المشجع بنسبة كبيرة على طلب خصائص المنتج، أو الخدمة الجديدة، وهي الممثلة للمخرجات، فهي إما تكون بشكل منتج جديد، أو مواصفات جديدة، أو برامج جديدة، ويهتم هذا النوع بالاهتمام بالمستفيد من الخدمة أو المنتج، والمنتجات الجديدة هي خدمات أو سلع متنوعة جوهرياً عن التي تم تسويقها، سواء أكانت على مستوى العمليات، أو الخدمات، حيث إنها لا توجد بنفس المستوى، بل تتفاوت من مستوى لآخر، وذلك لأنها تعتمد على عوامل شخصية

وتنظيمية، وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن القدرات الإبداعية تتواجد بدرجات مختلفة عند الأفراد على اختلاف النشأة، والثقافة، والتعليم، حيث إن الغريزة لتحقيق الذات، فهذه القدرات يمكن اكتسابها عن طريق التعلم الرسمي، أو التدريب المنظم (الحدراوي، مرجع سابق، ص10).

دور المنظمة في تنمية القدرات الإبداعية.

- إتاحة حرية التفكير للموارد البشرية في المؤسسة، وعدم إخضاعهم للروتين الفكري، مع ضرورة احترام جميع المواقف، والأفكار، ومنحهم الحق في انتقاد أفكار الآخرين بالإيجاب، وإن كانوا من المستويات العليا في المؤسسة.
- انتشار مبدأ التفكير الإبداعي، والحصول على كل ما هو جديد ومتنوع، وهو مسئولية الموارد البشرية في المؤسسة.
- دفع الكوادر البشرية ذات الكفاءة والإبداع إلى التفاعل، وتبادل المعلومات، والأفكار، كما يجب على المنظمة استخدام موارد بشرية جديدة من المؤسسات الأخرى.
- تحديد أوقات لدراسة الأساليب الجديدة في العمل، وذلك من أجل الحصول على أفكار إبداعية، كما يمكن التعرف على إجراءات تطبيقها المؤسسات من أجل تحسين قدراتها الإبداعية، والتي تتمثل في العمل الجماعي (رمزي، وجودة، مرجع سابق، ص575-576).

المبحث الثاني: تطوير أداء المشاريع وعلاقته بالقدرات الإبداعية

المقصود بإدارة الأداء

إدارة الأداء هي العملية التي يقوم من خلالها قائد المنظمة أو المدير أو المشرف بمراقبة و تقييم عمل الموظفين المسؤولين عن الإشراف عليهم. يعمل كبديل لنظام تقييم الموظفين القياسي من خلال السماح للمديرين بتقييم أداء موظفيهم بطريقة أكثر شمولاً. غالباً ما تكون استراتيجية إدارة الأداء الناجحة مستمرة، مما يعني أن المديرين لديهم العديد من الفرص لتصحيح أعضاء الفريق ومكافأتهم.

أهمية إدارة الأداء

1- يساعد في تحديد الهدف ويمكن لإدارة التآكل أن تسهل على المديرين والقادة وضع مجموعة من الأهداف الواقعية لقياس تقدم الموظفين. تسمح استراتيجية إدارة الأداء الجيدة أيضاً للموظفين بوضع أهداف عملية لأنفسهم. ضع في اعتبارك إعداد وصف وظيفي محدث لأعضاء فريقك ومناقشة كيف ترغب في تقدمهم، ويمكنك بعد ذلك العمل مع فريقك لتحديد أهداف إدارة الأداء التي تتماشى مع أدوارهم الحالية وأهدافهم المهنية، وتتضمن هذه الأهداف المعايير التالية:

- أ- **محدد:** من المهم أن تكون أهداف فريقك محددة قدر الإمكان، على سبيل المثال، قد يهدف أحد أعضاء الفريق إلى تأمين دور مساعد أقدم داخل الشركة، بينما قد يفضل آخر الترقية كقائد مشروع.
- ب- **قابل للقياس:** يحتاج كل هدف إلى حدود يمكن لأعضاء فريقك تحديدها، على سبيل المثال، يعد إكمال جلسة تدريبية وإتقان مهارة في تاريخ محدد أهدافاً يسهل قياسها لأنها توفر لك جدولاً زمنياً.

ت- **قابل للتحقيق:** من الضروري أيضًا أن تكون أهداف فريقك واقعية. على سبيل المثال، قد يكون تحقيق ترقية خلال العام المقبل أكثر قابلية للتحقيق من الانتقال من منصب مبتدئ إلى منصب رئيس تنفيذي في غضون بضعة أشهر فقط.

ث- **ذات صلة:** من المهم أن يكون كل هدف وثيق الصلة بما يريد أعضاء فريقك حقًا تحقيقه. على سبيل المثال، كل مهارة يهدف أعضاء فريقك إلى إتقانها من الأفضل أن تتعلق بالهدف النهائي الذي يريدون تحقيقه.

ج- **يعتمد على الوقت:** يمكن أن تساعد تواريخ الإنجاز أعضاء فريقك على تحقيق أهدافهم في الوقت المحدد. على سبيل المثال، قد يقرر الموظف الحصول على شهادة إدارية خلال الأشهر الستة المقبلة لدعم هدفه الأوسع المتمثل في التقدم إلى منصب جديد.

2- **يسمح لك بإشراك فريقك بشكل أفضل** يمكن أن يساعد نظام إدارة الأداء الناجح في زيادة مشاركة الفريق وتشجيع الحوار المفتوح بين المديرين وأولئك الذين يشرفون عليهم. يمكنك زيادة مشاركة الفريق من خلال إنشاء اجتماعات الفريق الأسبوعية أو تسجيل الوصول الشهري مع الموظفين الأفراد. قبل أن تلتقي بفريقك،

3- **يمكن أن يحسن الإنتاجية** إلى جانب مساعدتك على تحسين مشاركة الفريق، يمكن أن يساعدك تبني برنامج إدارة الأداء في تشجيع الموظفين وإلهامهم لأداء أفضل أعمالهم، مما يسمح لك بتحسين الإنتاجية.

4- يساعد في ترسيخ الشفافية من خلال مشاركة الأهداف التنظيمية ومساعدة الفرق على تطوير أهدافها

الذكية، يمكن أن تساعدك إدارة الأداء على زيادة الشفافية في مكان العمل.

5- يمكن أن يساعد الموظفين في إجراء تحسينات تسمح إدارة الأداء المستمرة للموظفين بفهم أفضل لكيفية

أدائهم في جميع الأوقات. ونتيجة لذلك، قد تكون لديهم فكرة أفضل عن كيفية إدارة أنفسهم وتحديد

الأهداف والتخطيط للمستقبل. تسمح إدارة الأداء للمديرين بمراقبة موظفيهم ومعرفة من قد يحتاج إلى

تدريب أو توجيه إضافي.

6- يساعد في التعرف على أصحاب الأداء العالي يسمح نظام إدارة الأداء الجيد للمديرين بتحديد الموظفين

الذين يؤدون وظائفهم بشكل جيد وتقديم التقدير والمكافآت لهم.

7- يمكن أن يساعدك في تطوير القيادة يمكن أن تكون إدارة الأداء طريقة مفيدة للسماح للموظفين بزيادة

تطوير مهاراتهم القيادية. يمكنك استخدام نظام إدارة الأداء لتشجيعهم على أن يصبحوا أكثر عرضة

للمساءلة مع تعزيز المساءلة بين أعضاء الفريق.

تصميم البحث وإجراءاته المنهجية

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب لمعرفة الواقع لجوانب الدراسة، وذلك لملائمته

لموضوع وأهداف الدراسة، حيث يعمل هذا المنهج على تفسير وشرح كافة الظواهر المرتبطة بالدراسة مع

بيان الملاحظة الدقيقة لنتائج الدراسات السابقة؛ وذلك من الوصول إلى نتائج أعلى دقة .

وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكرث الخماسي كما يلي:

التصنيف	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أرفض	أرفض بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 196 مفردة لدراسة دور القدرات الإبداعية في تطوير أداء المشاريع في شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

حدود الدراسة: تمثلت مجالات الدراسة فيما يلي: -

➤ **الحدود الموضوعية:** اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية في تسليط الضوء على دور القدرات

الإبداعية في تطوير أداء المشاريع في شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

➤ **الحدود المكانية:** اقتصر تطبيق هذه الدراسة على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

➤ **الحدود البشرية:** طبقت هذه الدراسة على عينة تقدر حجمها (196) مفردة من شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

➤ **الحدود الزمنية:** طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2024م.

أسلوب الدراسة: بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت الدراسة إلى تحقيقها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاعتماد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع والاهتمام بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً.

أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في تطوير استبانة لجمع البيانات الأولية، حيث تتكون الاستبانة من جزأين رئيسيين وهي:

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.

الجزء الثاني: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

أ- المتغير المستقل: يتكون من (15) فقرة لقياس المتغير المستقل القدرات الإبداعية موزع على ثلاث أبعاد (الطلاقة، المرونة، الاصالة)، كل بعد من الأبعاد يشمل 5 فقرات.

ب- المتغير التابع: يتكون من (10) فقرات لقياس المتغير التابع تطوير أداء المشاريع.

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل

مجال من مجالاتها، فقد تم احتساب المعادلة التالية:

$$0.8 = \frac{1-5}{5} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (للأوزان)}}{\text{عدد الفئات المقترضة}} = \text{طول الفئة}$$

واستناداً على ذلك تم اعتماد المعيار التالي:

الجدول (2): المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

درجة الموافقة	المتوسط الحسابي
أرفض بشدة	من 1.00 – أقل من 1.79
أرفض	من 1.8 – أقل من 2.59
محايد	من 2.6 – 3.39
أوافق	من 3.4 – 4.19
أوافق بشدة	من 4.2 – 5

صدق وثبات الأداة:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة

الثبات والصدق: يتم اختبار صدق وثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث إنه كلما اقترب مقياس الفا كرونباخ من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى .

الاتساق الداخلي: تم تقدير الاتساق الداخلي لعبارات المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية، وتم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس.

❖ أولاً صدق الاتساق الداخلي للقدرات الإبداعية

1. صدق الاتساق الداخلي للبعد الأول (الطلاقة):

الجدول (3): يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الطلاقة

الطلاقة		
.632**	معامل ارتباط بيرسون	. أقوم بأداء عملي بأساليب متجددة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.669**	معامل ارتباط بيرسون	أستبعد طرق الحل المعتادة لحل المشكلات في العمل.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.626**	معامل ارتباط بيرسون	أشعر بالملل من روتين الإجراءات المتبعة في العمل.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.636**	معامل ارتباط بيرسون	يوجد لدي مساهمة خاصة في حل المشكلات.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.554**	معامل ارتباط بيرسون	أمتلك مهارة الحوار والمناقشة والإقناع.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الأول من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بينهم كما يدل على أن البعد الأول من المحور الأول ككل يتسم بالصدق.

2. صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني (المرونة):

جدول (4): يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد المرونة

المرونة		
.779**	معامل ارتباط بيرسون	أقدم أفكار جديدة من أجل تطوير العمل بسهولة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.748**	معامل ارتباط بيرسون	أود معرفة الآراء المخالفة لرأيي من أجل الاستفادة
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.717**	معامل ارتباط بيرسون	عندما أقتنع أنني أخطأت لا أتردد في تغيير موقفي.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.661**	معامل ارتباط بيرسون	أحب أن أرى الأمور من زاوية مختلفة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.576**	معامل ارتباط بيرسون	أحرص على تغيير استراتيجيتي في العمل كل

0.000	مستوى المعنوية	فترة.
196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثاني من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بينهم كما يدل على أن البعد الثاني من المحور الأول ككل يتسم بالصدق

3. الاتساق الداخلي للبعد الثالث (الاصالة):

جدول (5): يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الاصالة

الأصالة		
.779**	معامل ارتباط بيرسون	أقدم أفكار جديدة من أجل تطوير العمل بسهولة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.748**	معامل ارتباط بيرسون	أود معرفة الآراء المخالفة لرأيي من أجل الاستفادة
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.717**	معامل ارتباط بيرسون	عندما أقتنع أنني أخطأت لا أتردد في تغيير موقفي.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.661**	معامل ارتباط بيرسون	أحب أن أرى الأمور من زاوية مختلفة.

.000	مستوى المعنوية	أحرص على تغيير استراتيجيتي في العمل كل فترة.
196	العدد	
.576**	معامل ارتباط بيرسون	
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثالث من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثالث من المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الثالث من المحور الأول (الاصالة) ككل يتسم بالصدق.

❖ ثانيًا: صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني (أداء المشاريع):

جدول (6): يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني

أداء المشاريع		
.566**	معامل ارتباط بيرسون	يقوم المسؤولون على تطوير المشاريع بإدارة الموارد المناسبة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.680**	معامل ارتباط بيرسون	يلتزم الفريق بالميزانية المناسبة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.624**	معامل ارتباط بيرسون	يقوم المسؤولون على تطوير المشاريع بإعداد الوقت المناسب.
.000	مستوى المعنوية	

196	العدد	
.576**	معامل ارتباط بيرسون	يستعمل فريق التطوير وسائل اتصالات سريعة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.549**	معامل ارتباط بيرسون	يستعمل فريق التطوير وسائل الاتصال الرقمية.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.674**	معامل ارتباط بيرسون	يقوم المسؤولون على تطوير المشاريع بتوزيع الجهد بشكل متوازن.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.474**	معامل ارتباط بيرسون	يتعامل المسؤولون على تطوير المشاريع مع متخصصين أكفاء.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.550**	معامل ارتباط بيرسون	يهدف المسؤولون على تطوير المشاريع لتحقيق الجودة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.682**	معامل ارتباط بيرسون	يتعامل المسؤولون على تطوير المشاريع مع التغيرات بطريقة فعالة وضابطة.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.632**	معامل ارتباط بيرسون	يُساعد الفريق على التشجيع والابتكار والإبداع.
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور الثاني من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية ومتوسطة القوة مما يدل على وجود علاقة متوسطة بين عبارات البعد الثاني من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن عبارات المحور الثاني من المحور الثاني نفسه (تطوير أداء المشاريع) ككل يتسم بالصدق.

ثبات المقياس: يتم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح

(ثبات محاور عناصر الدراسة): -

جدول (7): يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ	المحور
5	0.766	الطلاقة
5	0.818	المرونة
5	0.834	الاصالة
10	0.804	أداء المشاريع
25	0.872	الثبات العام

تظهر نتائج اختبار الفا كرونباخ الخاصة بثبات محاور عناصر الدراسة أن الاستبانة التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المختلفة تبدو ذات ثبات جيد جدا حيث أن القيم المذكورة لمعامل الفا كرونباخ تشير إلى مدى اتساق الأسئلة الموجودة في كل محور على حدة وفي الاستبانة ككل، فنجد أن الثبات العام للاستبانة ككل هو 0.87، وباقي الأبعاد تتراوح ما بين (0.7-0.8) مما يدل على أن جميع محاور الاستبيان وعباراته تتسم بدرجة عالية من الثبات .

التكرارات والنسب المئوية يتم دراسة البيانات الشخصية (الديموغرافية) وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والرسوم البيانية وذلك كما يلي:

1. متغير النوع الاجتماعي:

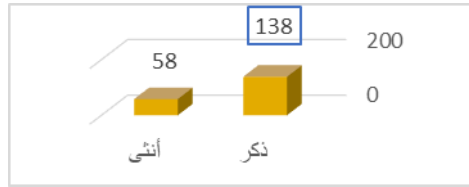
جدول (8) يوضح توزيع العينة طبقاً للنوع الاجتماعي.

النسبة	التكرار	
70.4%	138	ذكر
29.6%	58	أنثى
100%	196	الإجمالي

المصدر (نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

وفقا للجدول تظهر النتائج الإحصائية بخصوص النوع الاجتماعي لتوزيع العينة المدروسة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض، يلاحظ أن عدد الذكور في العينة بلغ 138 فردا، وهذا

يمثل 70.4% من إجمالي عدد الأفراد المشمولين في الدراسة، والإناث يبلغ عددهن 58 مفردة، ما يمثل نسبة 29.6 من إجمالي عدد الأفراد في العينة. بالتالي، ومن خلال ذلك يبدو أن الذكور يمثلون النسبة الأكبر في عينة الدراسة.



شكل (1) يوضح توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي

2. متغير العمر:

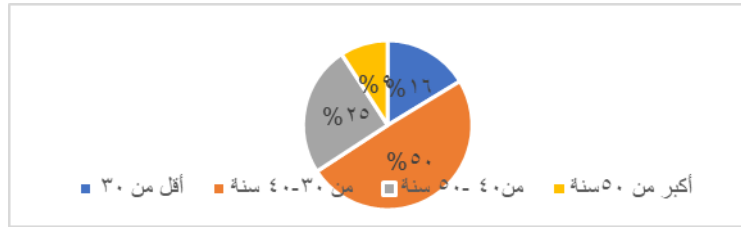
جدول (9) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر

النسبة	التكرار	
16.3%	32	أقل من 30
49.5%	97	من 30-40 سنة
25.0%	49	من 40-50 سنة
9.2%	18	أكبر من 50 سنة
100.0%	196	الإجمالي

المصدر (نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

النتائج الإحصائية بخصوص العمر تعكس توزيع الأعمار للموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض التي شملتهم الدراسة. يوضح جدول (2) ان فئة "أكبر من 50 سنة" بنسبة (9.2%) تشكل

هذه الفئة النسبة الاصغر من المشاركة في عينة الدراسة حيث اشتملت على 18 فرد، وفئة "من 30-40 سنة" بنسبة (49.5%) تشكل هذه الفئة النسبة الأكبر من عينة الراسة المختارة الأكثر مشاركة حيث اشتملت على 97 فرد، كما جاء عدد الافراد التي تتراوح أعمارهم "من 40-50 سنة هو 49 شخص اي بنسبة 25% من اجمالي العينة ككل، وجاء عدد الأشخاص التي تتراوح أعمارهم أقل من 30 عام هو 32 شخص اي بنسبة 16.3% من اجمالي العينة ككل.



شكل (2) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير الفئة العمرية.

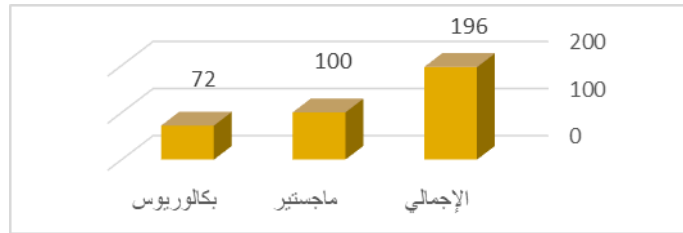
3. المؤهل العلمي:

جدول (10) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي.

النسبة	التكرار	
12.2%	24	دكتوراه
51.0%	100	ماجستير
36.7%	72	بكالوريوس
100.0%	196	الإجمالي

المصدر (نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة)

وجد أن عدد الأشخاص الحاصلين على مؤهل علمي دكتوراه هو 24 شخص، وذلك بنسبة 12.2% من إجمالي العينة، ويلاحظ أن هذه النسبة هي الأقل مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض وذلك تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ووجد أن عدد الحاصلين على مؤهل علمي ماجستير هو 100 شخص وذلك بنسبة 51% من إجمالي العينة ويلاحظ أن هذه النسبة هي الأكثر مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض، ووجد أن عدد الأشخاص الحاصلين على مؤهل علمي بكالوريوس هو 72 شخص، وذلك بنسبة 36.7% من إجمالي العينة.



شكل (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي.

4. المسمى الوظيفي:

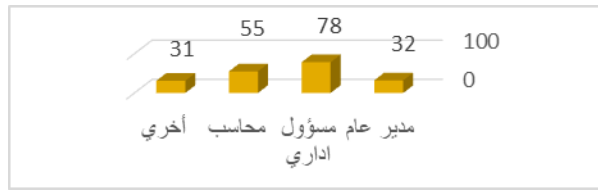
جدول (11) يوضح توزيع العينة طبقاً للمسمى الوظيفي

النسبة	التكرار	المسمى الوظيفي
16.3%	32	مدير عام
39.8%	78	مسؤول اداري
28.1%	55	محاسب

أخرى	31	%15.8
الإجمالي	196	%100.0

المصدر (نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة)

وجد أن عدد المدراء 32 مدير، وذلك بنسبة 16.3% من إجمالي العينة، ووجد أن عدد المسؤولين الإداريين هو 78 شخص بنسبة 39.8% ويلاحظ أن هذه النسبة هي الأكثر مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض وذلك تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، ووجد أن عدد المحاسبين 55 محاسب وذلك بنسبة 28.1%، كما بلغ نسبة الوظائف الأخرى 15.8% من إجمالي العينة ويلاحظ أن هذه النسبة هي الأقل مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.



شكل (4) يوضح توزيع العينة طبقاً للمسمى الوظيفي.

5. إجمالي سنوات الخبرة: -

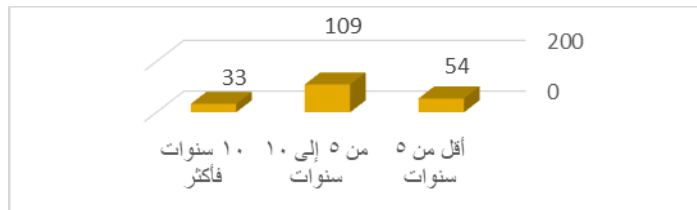
جدول (12) يوضح توزيع بيانات العينة الخاصة بمتغير إجمالي سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	
%27.6	54	أقل من 5 سنوات
%55.6	109	من 5 إلى 10

		سنوات
33	%16.8	10 سنوات فأكثر
196	%100.0	الإجمالي

المصدر (نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة)

وجد أن عدد الأشخاص الذين لديهم أقل من 5 سنوات خبرة هو 54 شخص، وذلك بنسبة 27.6% من إجمالي العينة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين لديهم سنوات خبرة من 5 إلى 10 سنوات خبرة هو 109 شخص ويلاحظ أن هذه الفئة هي الأكثر مشاركة في العينة المأخوذة من الموظفين بشركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.



شكل (5) يوضح توزيع العينة طبقاً لأجمالي سنوات الخبرة

تحليل النتائج ومناقشتها

الفرضية الرئيسية

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القدرات الابداعية وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على

شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القدرات الإبداعية وتطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

جدول (13) نتائج تباين اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.001 ^b	5.459	.091	3	.273	.664	.779	.780 ^a
		.017	192	3.205			
			195	3.478			

من الجدول السابق يتضح معنوية نموذج اختبار الانحدار المتعدد لدراسة أثر القدرات الإبداعية على تطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض. حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين ابعاد المتغير التابع بصورة مجمعة (أداء المشاريع) وابعاد المتغير المستقل بصورة مجمعة (القدرات الإبداعية) بنسبة (70%) وهي تشير الى علاقة قوية بين ابعاد المتغير التابع والمتغير المستقل، كما يظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.779) اي ان المتغير المستقل (القدرات الإبداعية) استطاع أن يفسر بنسبة (80%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (لوغاريتم أداء المشاريع) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل، كما يلاحظ أن معامل التحديد المصحح بلغت قيمته (0.667)،

جدول (13): نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized	Unstandardized		Model
		Coefficients	Coefficients		
		Beta	Std. Error	B	
.000	23.647		.066	1.569	(Constant)
.005	-2.809	-.251	.019	.054	الطلاق
.010	-2.616	-.269	.018	.048	المرونة
.003	3.050	.346	.022	.066	الاصالة

a. Dependent Variable: log_y

➤ متغير (الطلاق) يؤثر بصورة معنوية على (أداء المشاريع) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوي 0.005 وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للطلاق على أداء المشاريع.

➤ متغير (المرونة) يؤثر بصورة إيجابية معنوية على (لوغاريتم أداء المشاريع) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوي 0.010 وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة على أداء المشاريع.

➤ متغير (الاصالة) يؤثر بصورة إيجابية ومعنوية على (لوغاريتم أداء المشاريع) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوي 0.003 وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأصالة على أداء المشاريع.

الفروض الفرعية

❖ الفرضية الفرعية الأولى:

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الطلاقة وأداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الطلاقة وأداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

الجدول (13): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.015 ^b	5.972	.104	1	.104	.325	.530	.573 ^a
		.017	194	3.375			
			195	3.478			

من الجدول السابق يتضح معنوية نموذج اختبار الانحدار البسيط لدراسة أثر الطلاقة على تطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين ابعاد المتغير التابع بصورة مجمعة (أداء المشاريع) وابعاد المتغير المستقل (الطلاقة) (0.573) وهي تشير الى علاقة متوسطة بين أبعاد المتغير التابع والمتغير المستقل، كما يظهر

من الجدول أن قيمة (R²) معامل التحديد بلغ (0.530) اي ان المتغير المستقل (الطلاقة) استطاع أن

يفسر بنسبة (50%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (أداء المشاريع) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل، كما يلاحظ أن معامل التحديد المصحح بلغت قيمته (0.325).

جدول (14): نتائج معادلة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized	Unstandardized		Model
		Coefficients	Std. Error	B	
.000	25.656		.061	1.576	(Constant)
.015	-2.444	-.173	.015	.037	الطلاق

a. Dependent Variable: log_y

يظهر من الجدول السابق يتبين أن الطلاقة لها أثر إيجابي ودال إحصائياً بشكل منفرد على أداء المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.037)، وبلغت قيمة (t) لها (-2.444) أقل من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.015) وهي أقل من (0.05).

❖ الفرضية الفرعية الثانية:

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المرونة وأداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المرونة وأداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

الجدول (15): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.045 ^b	4.089	.072	1	.072	.416	.321	.444 ^a
		.018	194	3.407			
			195	3.478			

من الجدول السابق يتضح عدم معنوية نموذج اختبار الانحدار البسيط لدراسة أثر المرونة على تطوير أداء

المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين ابعاد لوغاريتم المتغير التابع بصورة مجمعة (أداء المشاريع) والمتغير

المستقل (المرونة) (0.444) وهي تشير الى علاقة متوسطة بين أبعاد المتغير التابع والمتغير المستقل، كما

يظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.421) اي ان المتغير المستقل (المرونة)

استطاع أن يفسر بنسبة (40%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (أداء المشاريع) والباقي يرجع

لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل، كما يلاحظ أن معامل التحديد المصحح بلغت قيمته (0.416).

جدول(16): نتائج معادلة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized	Unstandardized		Model
		Coefficients	Coefficients		
		Beta	Std.	B	

			Error		
.000	27.953		.055	1.538	(Constant)
.045	-2.022	-.144	.013	.026	المرونة
a. Dependent Variable: log_y					

يظهر من الجدول السابق يتبين أن المرونة ليس أثر إيجابي ودال إحصائياً بشكل منفرد على أداء المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.026)، وبلغت قيمة (t) لها (-2.022) أقل من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.045) أقل من (0.05).

❖ الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الاصاله وأداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الاصاله وأداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض.

الجدول (17): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالث

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.001	10.96	2.722	1	2.722	.049	.054	.231 ^a
^b	8	.248	194	48.153			

			195	50.87 5		
--	--	--	-----	------------	--	--

من الجدول السابق يتضح معنوية نموذج اختبار الانحدار البسيط لدراسة أثر الاصاله على تطوير أداء المشاريع بالتطبيق على شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض، حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين ابعاد المتغير التابع بصورة مجمعة (أداء المشاريع) والمتغير المستقل (الاصالة) (0.231) وهي تشير الى علاقة ضعيفة بين أبعاد المتغير التابع والمتغير المستقل.

جدول(18): نتائج معادلة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized	Unstandardized		Model
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
.000	19.462		.185	3.603	(Constant)
.001	3.312	.231	.044	.145	الأصاله

a. Dependent Variable: أداء المشاريع

يظهر من الجدول السابق ويتبين أن المرونة لها أثر إيجابي ودال إحصائياً بشكل منفرد على أداء المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.145)، وبلغت قيمة (t) لها (3.312) اقل من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.001) اي اقل من (0.05)

الاستنتاجات والتوصيات

تضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ومناقشة هذه النتائج، وبناء على هذه النتائج تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات، وتلخص في التالي:

مناقشة النتائج:

أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الرئيسية للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القدرات الإبداعية وتطوير أداء المشاريع :دراسة تطبيقية على شركة بارسونز السعودية المتحددة بالرياض "، حيث نجد أن متغير القدرات الإبداعية بأبعاده (الطلاقة، المرونة، الاصاله) بصورة مجمعة يؤثران بصورة معنوية على المتغير التابع (تطوير أداء المشاريع)، وتوجد علاقة معنوية وقوية القوة بين القدرات الإبداعية وتطوير أداء المشاريع ؛ هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية القدرات الإبداعية على تطوير أداء المشاريع بشركة بارسونز السعودية المتحددة بالرياض كما اكدت النتائج الإحصائية على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) للقدرات الإبداعية ،وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة "عبدالعزيز (2023)" بالنسبة لتأثير القدرات الإبداعية على التأثير المهني حيث توصلت الى ان " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين القدرات الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي "

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الأولى للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الطلاقة وتطوير أداء المشاريع بشركة بارسونز السعودية المتحددة بالرياض، حيث نجد أن متغير الطلاقة يؤثر بصورة معنوية وإيجابية على المتغير التابع

(أداء المشاريع، يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعد الطلاقة كأحد أبعاد القدرات الابداعية على تطوير أداء المشاريع، مما يدل على أن الطلاقة لها دور مهم وملحوظ على تطوير أداء المشاريع.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الثانية للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المرونة وتطوير أداء المشاريع بشركة بارسونز السعودية المتحدة بالرياض، حيث نجد أن متغير المرونة يؤثر بصورة معنوية وإيجابية على المتغير التابع (أداء المشاريع) ، كما يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعد المرونة كأحد أبعاد القدرات الابداعية على تطوير أداء المشاريع، مما يدل على أن المرونة لها دور مهم وملحوظ على تطوير أداء المشاريع.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الاصاله وتطوير أداء المشاريع بشركة بارسونز السعودية المتحدة بالرياض، حيث نجد أن متغير الاصاله يؤثر بصورة معنوية وإيجابية على المتغير التابع (أداء المشاريع) ، كما يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعد الاصاله كأحد أبعاد القدرات الابداعية على تطوير أداء المشاريع، مما يؤكد على أن المرونة لها دور مهم وبارز على تطوير أداء المشاريع بشكل عام وملحوظ.

النتائج النظرية:

- تُظهر الدراسة المنفذة في شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة بالرياض كيف تساهم القدرات الإبداعية بشكل فعال في تحسين الأداء العام للمشاريع، حيث تعمل الطلاقة، المرونة، والأصالة كأبعاد للإبداع على رفع مستوى نجاح المشاريع، مما يعزز الفعالية والكفاءة في إدارة المشاريع.
- تُمكن القدرات الإبداعية الأفراد من تطوير حلول مبتكرة للتحديات، حيث تفتح الطلاقة والأصالة الباب لاستكشاف منهجيات جديدة وغير تقليدية، وتساعد تلك الابتكار على تجاوز العقبات ويحفز النمو داخل الشركة، مما يعزز تحقيق أهداف المشاريع بكفاءة أعلى.
- تُظهر المرونة أهميتها في التكيف مع التغيرات البيئية والمتطلبات المتغيرة للمشاريع، وتضمن هذه القدرة استمرارية الأداء الفعال وتساعد في تعديل الاستراتيجيات لتلبية الأهداف المستقبلية، مما يحافظ على النجاح المستدام للمشاريع.
- تُعزز الأصالة الابتكار الاستراتيجي داخل الفرق، حيث تولّد أفكارًا مبتكرة وفريدة من نوعها تساهم في صياغة استراتيجيات تحسن من كفاءة وفعالية الأداء العام للمشاريع.
- تُحسن القدرات الإبداعية العلاقات داخل الفرق ومع الشركاء والعملاء، حيث يفتح النهج الإبداعي في التواصل والتفاعل أبوابًا لفرص جديدة ويعزز التفاعلات بين الأفراد.
- تُشجع القدرات الإبداعية على تبني نهج متجدد ومتطور في إدارة المشاريع، مما يساهم في تعزيز الابتكار والتميز في العمل، ويؤدي هذا النهج إلى تطوير ممارسات عمل أكثر فاعلية وتحقيق أهداف الشركة بشكل أكثر كفاءة.

التوصيات

وفقاً لنتائج الدراسة أشار الباحث أشار الباحث لمجموعة من التوصيات التي يجب وضعها في الحسبان والتي يمكن توضيحها من خلال:

- يجب التركيز على القدرات الإبداعية للموظفين كأفراد، وقياسها باستخدام أدوات مثل اختبارات التفكير الإبداعي.
- الإبداع الجماعي: دراسة كيفية تفاعل الأفراد في الفريق لتوليد أفكار إبداعية، وتأثير ديناميكيات الفريق على الإبداع.
- الإبداع التنظيمي: عن طريق تحليل الثقافة التنظيمية في شركة بارسونز، وكيف تساهم في تشجيع الإبداع.
- يجب توسيع نطاق أداء المشاريع على المدى الطويل: وذلك لدراسة تأثير الإبداع على نجاح المشاريع على المدى الطويل، وليس فقط في المراحل الأولية.
- تحليل العلاقة بين الإبداع والأداء المالي للمشاريع، مثل زيادة الإيرادات أو تقليل التكاليف.
- الأداء الاستراتيجي: تقييم مدى مساهمة المشاريع الإبداعية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.
- دور القيادة: عن طريق دراسة دور القادة في تشجيع الإبداع وتوفير بيئة محفزة.
- تكنولوجيا المعلومات: تحليل دور التكنولوجيا في دعم العمليات الإبداعية وتسهيل التعاون بين الفرق.
- التدريب والتطوير: يتم تقييم تأثير برامج التدريب على تطوير القدرات الإبداعية للموظفين.

- مقارنة مع الشركات المنافسة: اى مقارنة أداء شركة بارسونز مع شركات أخرى في نفس القطاع، لتحديد نقاط القوة والضعف.
- مقارنة مع شركات أخرى تعتمد على الإبداع: مقارنة شركة بارسونز بشركات معروفة بإبداعها، مثل شركات التكنولوجيا الناشئة.
- اقتراح نموذج يربط بين الإبداع وأداء المشاريع: بناءً على النتائج التي يتم التوصل إليها، بحيث يمكن اقتراح نموذج إطاري يوضح العلاقة بين المتغيرات.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أحمد، بلقاسم، حاج، نزار، (2017)، أثر التدريب على أداء العاملين: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب، مذكرة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس المهني، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي، الجزائر، ص.ص 2- 50.
- بحر، يوسف عبد عطية، العجلة، توفيق عطية توفيق، (2010)، القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- بحر، يوسف، والعجلة، توفيق (2011). القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 19 (2)، ص1405: 1445.
- بوزغيب، رانيا، والبرعصي، فاطمة (2021). القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، 8(1)، ص353: 387.

- بوعدة ، عبد القادر ، عوماري فاطمة ، (2018)، دور حلقات الجودة في تنمية القدرات الإبداعية لحل مشكلات المنظمات : دراسة ميدانية بمؤسسة تمسقلوت لصناعة الأنابيب بولاية أدرار ، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة أحمد دراية ، مجلد (4)، عدد(1)، ص.ص 288-303.
- الحدراوي، وحامد، والأسدي، أفنان، والفتلاوي، على(2014). توظيف أبعاد المسؤولية الاجتماعية لتعزيز القدرات الإبداعية لتعزيز القدرات الإبداعية دراسة تطبيقية في بعض كليات جامعة الكوفة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 7(30)، ص:1:68.
- حنان عبد الله نذير، أثر تطبيق أساليب القيادة الموقفية على تحسين أداء المشاريع، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (95)، جامعة ميدأوشن، الإمارات العربية المتحدة، 2023.
- خزام، ديماء، (٢٠٢٠)، أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية)، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، ص.ص 1- 76
- سطيفي، نور الهدى، ويحياوي، فتيحة (2023). الملتقى الوطني الافتراضي حول: الإبداع في منظمات الأعمال في ظل بيئة متغيرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي -تبسة-، الجزائر.
- الشيخ، هنادي الفاتح قرشي، (2018)، أثر زيادة الوقت على أداء المشاريع، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة أم درمان الإسلامية ، السودان .
- عبد العزيز، إيمان محمود محمد، (2023) ، القدرات الابتكارية وجودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، عدد(63) ، ص.ص 154-196.
- العنزي، بنتلة (2016). دور الجامعات في تنمية القدرات الإبداعية لدى الطلبة، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، (6)، ص:617:642.
- الغامدي ، راشد غرسان ، (2014)، نظرية تريبز للإبداع (نظرية الحل الابتكاري للمشكلات (TRIZ)، بدون دار نشر ، ط1 ، ص 1-49

محمد، حسني (2019). واقع إدارة الإبداع لدى مديري المدارس بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مصر، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 11(3)، ص353:391.
مدوكي، يوسف، (2019)، أثر قدرات البحث والتطوير، وقدرات الإبداع التكنولوجي، على الأداء الإبداعي للمؤسسات الصناعية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- AMADI, E. (2014), "THE EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEES' PERFORMANCE; AT SAFARICOM LIMITED CALL CENTRE", UNIVERSITY OF NAIROBI, p 9-120.
- Birt, J. (2024). Why Performance Management Is Important (7 Key Benefits). Available at: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/why-performance-management-is-important>
- Indeed Editorial Team (2024). What Are The Different Elements Of Performance Management?, indeed, 2024, <https://in.indeed.com/career-advice/career-development/different-elements-of-performance-management>
- kanban zone (2019). The Key Project Dimensions: Time, Scope, Budget, and Team Efficiency, 2024, <https://kanbanzone.com/2019/key-project-dimensions/>
- open library, Performance Evaluation, 2022, 1- <https://ecampusontario.pressbooks.pub/hrstrategicprojectmanagementtheory/chapter/9-7-performance-evaluation/>
- SHEKALI, S. F. (2020), DIRECTING THE CREATIVE ABILITIES OF WOMEN AND MOTIVATING THEM TO SET UP SMALL, REALISTIC PROJECTS, International Journal of Multidisciplinary Studies on Management, Business, and Economy, VOLUME 3, ISSUE 1, p.1-5.
- Surabhi (2024). Top 10 Benefits of Performance Management, peoplebox, 2024, <https://www.peoplebox.ai/blog/benefits-of-performance-management/>