

أثر إدارة المشروعات الاستثمارية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في مجمع الصناعات الصوفية بني وليد

عثمان صالح إمام محمد

قسم الإدارة، كلية العلوم التقنية بني وليد، ليبيا

*البريد الإلكتروني (للباحث المرجعي): othmansaleh@othmansaleh@gmail.com

The Impact of Investment Project Management on Job Performance A field study in the woolen industries complex in Bani Walid

Othman Saleh Emhmed Mohammed *

Department of Administration, College of Technical Sciences, Bani Walid, Libya

Received: 02-12-2025; Accepted: 11-02-2025; Published: 20-02-2025

المخلص:

تهدف الدراسة للتعرف على مدى أثر إدارة المشروعات الاستثمارية على أداء العاملين في مجمع الصناعات الصوفية بني وليد، حيث يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في المجمع الذي بلغ عددهم (600) موظف، وبلغت عينة الدراسة (255) مفردة وكان عدد الاستبيانات الموزعة (300) استبيان، نسبة المسترجعة منها والصالحة لأغراض البحث العلمي (85%) واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أولاً: أن إدارة المشروعات تتبع أسلوب ضعيف لا يساهم في العملية الإنتاجية. ثانياً: إن أداء العاملين يعتمد على مدى نجاح إدارة المشروعات. توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: يجب على إدارة المشروعات إتباع أسلوب يساهم في زيادة أداء العاملين ومن تم تحقيق أعلى إنتاجية داخل المجمع.

الكلمات المفتاحية: إدارة المشروعات، أداء العاملين، أهمية إدارة المشروعات، أهمية الأداء الوظيفي، مجالات المشروعات الاستثمارية.

Abstract

The study aims to identify the impact of investment project management on employee performance in the Bani Walid Woolen Industries Complex. The study population consists of all employees in the complex, totaling (600). The study sample consisted of (255) individuals, and (300) questionnaires were distributed, with (85%) of these questionnaires returned and valid for scientific research purposes. The study relied on the descriptive approach and reached a set of results, the most important of which are: First, project management follows a weak approach that does not contribute to the production process. Second, employee performance depends on the success of project management. The study reached a set of recommendations, the most important of which are: Project management must adopt an approach that contributes to increasing employee performance and, consequently, achieving higher productivity within the complex.

Keywords: Project management, employee performance, importance of project management, importance of job performance, areas of investment projects.

مقدمة:

إن الخطوة الأولى في القيام بالمشاريع الاستثمارية هي دراسة وتحليل الربحية لكل مشروع حيث يتم مقارنة التدفقات النقدية الداخلة بالتدفقات النقدية الخارجة وتختلف نتائج المقارنة وما توصل إليه من قرارات في هذا الشأن وفقاً للأسلوب أو الطريقة المستخدمة في المشاريع.

وقد جاءت هذه الدراسة كمحاولة لتسليط الضوء على إدارة المشروعات الاستثمارية بالمنظمة قيد الدراسة من أجل إبراز نقاط الضعف ومعالجتها ونقاط القوة لتعزيزها وتوظيفها للتكيف مع المتطلبات الحالية والمستقبلية.

أولاً / مشكلة الدراسة:

إن من أكثر المشاكل التي تواجه المنظمات الإنتاجية الحديثة هي عدم الاهتمام بإدارة المشروعات الاستثمارية وبالتالي تؤثر على أداء العاملين بالمنظمة لما لها من أهمية في زيادة الإنتاجية. فإن مشكلة الدراسة تتلخص في أثر إدارة المشروعات الاستثمارية على أداء العاملين في مجمع الصناعات الصوفية بني وليد.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:
ما هو أثر إدارة المشروعات على أداء العاملين؟

ثانياً / فرضيات البحث:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أثر إدارة المشروعات الاستثمارية على الأداء الوظيفي.
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب أثر إدارة المشروعات المتبع على الأداء الوظيفي

ثالثاً / أهداف البحث:

1. التعرف على نوع وأسلوب إدارة المشروعات المتبع داخل مجمع الصناعات الصوفية بني وليد.
2. التعرف على مدى أثر إدارة المشروعات على أداء العاملين في مجمع الصناعات الصوفية بني وليد.
3. محاولة تقديم حلول ومقترحات للمشاكل والعراقيل التي تواجه المجمع في إدارة المشروعات.

رابعاً / أهمية البحث:

أبرز أهم العوامل المساعدة على تحفيز العاملين على أهمية إدارة المشروعات الاستثمارية.
محاولة التعرف على أهم المشاكل والعراقيل التي تواجه إدارة المشروعات الاستثمارية.

خامساً / منهج البحث:

وفيه ينتهج الباحث أسلوبان يجمع بين الإطارين النظري والعلمي، وقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي:
الإطار النظري: أستعان الباحث في جمع مادة البحث من خلال الرجوع إلى الكتب والمراجع العلمية الموجودة بالمكتبات بنفس موضوع البحث.
الإطار العملي: حيث اعتمد الباحث في هذا الإطار على تصميم صحيفة الاستبيان التي قام بتوزيعها على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة.

سادساً / مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من العاملين في مجمع الصناعات الصوفية بني وليد، ونظراً لعدم تمكن الباحث من الاتصال بجميع مفردات المجتمع تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين.
عينة البحث: تتمثل في العاملين في المجمع حيث بلغ عدد جميع العاملين (600) وبالتالي فإن حجم العينة هو (300) مفردة.

سابعاً / الأساليب الإحصائية:

ثم الاعتماد على تحليل عينة الدراسة على البيانات التي تم الحصول عليها من استمارة لاستبيان واستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

ثامناً / مصادر جمع البيانات:

مصادر أولية: يتمثل في الاستبيان الذي قام به الباحث.
مصادر ثانوية: يتمثل في الكتب العلمية.

تاسعاً / متغيرات البحث:

المتغير المستقل: إدارة المشروعات الاستثمارية.
المتغير التابع: الأداء الوظيفي.

عاشراً / حدود البحث:

الحدود المكانية: تم إعداد هذا البحث داخل مجمع الصناعات الصوفية بني وليد.
الحدود الزمنية: جرى هذا البحث في الفترة الزمنية المتاحة من 2024 إلى 2025.
الحدود الموضوعية: تتمثل في دراسة أثر إدارة المشروعات الاستثمارية على أداء العاملين.

الحادي عشر / مصطلحات البحث:

إدارة المشروعات الاستثمارية: التعرف على المنافع المتوقعة ومقارنة هذه المنافع بالتكاليف حيث يتم مقارنة التدفقات النقدية الداخلة بالتدفقات النقدية الخارجة.⁽⁵⁾

الأداء الوظيفي:

أهمية إدارة المشروعات الاستثمارية: تحديد الأفضلية النسبية التي تتمتع بها الفرص الاستثمارية المتاحة بما يتفق مع مفهوم الربحية التجارية.
مجالات المشروعات الاستثمارية: المشروعات الجديدة، مشروعات التوسع الاستثماري، مشروعات التطوير.

3-الدراسات السابقة: رسالة الماجستير: فردوس التميمي أداء العاملين في بلدية دبي وأثره في تحقيق الرضاء الوظيفي وتحسين الأداء.

المبحث الأول: إدارة المشروعات الاستثمارية

مفهوم ادارة المشروعات الاستثمارية.

هي التعرف على المنافع المتوقعة ومقارنة هذه المنافع بالتكاليف حيث يتم مقارنة التدفقات النقدية الداخلة بالتدفقات النقدية الخارجة.⁽⁵⁾

أهمية ادارة المشروعات الاستثمارية:

- 1 – تحديد الأفضلية النسبية التي تتمتع بها القرص الاستثمارية المتاحة بما يتفق مع مفهوم الربحية التجارية واختيار الفرصة التي تحقق هدف المستثمر⁽⁵⁾.
- 2 – أنها وسيلة علمية لمساعدة المستثمرين على اتخاذ القرار السليم للاستثمار في مشروع معين ويقدر محدد من رأس المال يتناسب مع إمكانياتهم في ظل مستوى محدد من المخاطر.
- مجالات المشروعات الاستثمارية⁽²⁾:
- 1 – المشروعات الجديدة: مثل إنشاء وتأسيس شركة جديدة.
- 2- مشروعات التوسع الاستثماري: مثل إنشاء فرع جديد أو إضافة نشاط جديد.
- 3- مشروعات التطوير: مثل تطوير منتج حالي بإضافة وظائف جديدة له.

تصنيف المشروعات الاستثمارية:

تصنيف الاستثمارات وفقاً لمعايير عدة، منها الغرض وتوقيت التدفقات النقدية والعلاقة بين المشروعات الاستثمارية المختلفة. فيما يلي توضيح هذه التصنيفات.

التصنيف وفق المشروع:

- 1 –المشروعات الاحلالية / أحلال أصول جديدة مكان الأصول القائمة والتي انتهى عمرها الإنتاجي بالهلاك، وهذا النوع لا يؤدي إلى زيادة الطاقة الإنتاجية للمنظمة وإنما المحافظة على الطاقة القائمة.
- 2- المشروعات التوسعية / هذا النوع يمكن المنظمة من مواجهة زيادة الطلب في المستقبل وهذا يتم إما بزيادة الإنتاج القائم دون تغير في تشكيلة المنتجات الحالية وإما بإضافة خطوط إنتاج جديدة.

التصنيف وفق توقيت التدفقات النقدية للمشروع⁽³⁾:

- 1 –مشروعات تدفقاتها النقدية الخارجة (قيمة الاستثمار المبدئي) ومن أمثلتها الاستثمارات في الأراضي، حيث يتمثل التدفق النقدي الخارج في ثمن الشراء في لحظه معينة.
- 2-مشروعات تدفقاتها النقدية الداخلة تحدث في فترات زمنية متعددة مثل الاستثمار في الأوراق المالية (الأسهم والسندات) حيث يتمثل التدفق النقدي الخارج في ثمن شراء الأوراق المالية.
- مراحل التحليل التفاضلي للمشروع⁽⁴⁾:
- 1 – مرحلة تحليل ودراسة العائد للمشروع:
- تعني معرفة وقياس العائد المتوقع من للمشروع، بصرف النظر عن مصادر تمويله أي معرفة ما يسمى بالقوة الايرادية أو الربحية المتوقعة للمال المستثمر.
- 2 – مرحلة التحليل المالي للمشروع:
- تأخذ في الحسبان الآثار أو المعاملات المالية المترتبة على تنفيذ المشروع وهي الخاصة بالتحليل المالي، حيث يتم هذا التحليل على مدى العمر المتوقع للمشروع.

تقدير التدفقات النقدية للمشروع:

- 1 – التدفق النقدي للمشروع⁽²⁾:
- يقصد بالتدفقات النقدية التدفقات بعد الضريبة، ويرجع ذلك إلى النقدية مسألة جوهرية لكل قرارات للمنظمة. فتستمر للمنظمة نقدية اليوم على أمل أن تحصل على نقدية أكبر في المستقبل.
- 2 – التدفق النقدي التفاضلي المترتب على المشروع:
- يطلق على التدفقات النقدية التفاضلية أيضا بالتدفقات النقدية الإضافية، ويقصد بها التدفقات المرتبطة بتنفيذ المشروع الاستثماري، فإذا كانت المنظمة بصدد إضافة خط جديد من المنتجات.
- أساليب المشروعات الاستثمارية⁽¹⁾:
- أ –طريقة معدل العائد المحاسبي: تقوم هذه الطريقة على مفهوم الربحية للمشروع وتتماشي مع المفاهيم المحاسبية التقليدية للدخل والاستثمار وتعتمد على ربط ربحية المشروع.

ب - طريقة فترة الاسترداد / تعرف فترة الاسترداد بالفترة الزمنية التي تستطيع المنظمة خلالها استرداد التكلفة الأصلية للاستثمار. (عبد الغفار حنفي 2002)

المبحث الثاني أداء العاملين

تعريف الأداء:

تعريف الأداء: ظهرت العديد من التعريفات للأداء، حيث تم التطرق له وتعريفه بتعريفات عدة مختلفة، غير أنها لم تخرج عن كونه وسيلة لقياس الأداء الفردي والجماعي للعاملين والحكم على مدى إنجازهم للأهداف المتوخى بلوغها، نذكر من هذه التعريفات ما يلي:

هو "عبارة عن تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه ومقارنة ذلك مع المهمات والواجبات المناطة به، فهو يساعد المسؤولين على معرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط ذلك الفرد والهدف المنشود من ذلك هو معالجة الضعف إن وجد وتدعيم جوانب القوة أيضًا، ويركز المفهوم على الأداء الفعلي في ظل متطلبات وظيفته ومعايرة ذلك بالإنجاز المتوقع منه".

أهمية الأداء:

أخذ موضوع الأداء اهتماما كبيرا نظرا لما لهذا الموضوع من آثار كبيرة ومهمة سواء على الرؤساء أو المرؤوسين وصولاً إلى المنظمة ككل وفي جميع مجالات أعمالها نظراً لكونه يصحح أداء الموارد البشرية الذين هم صلب أي منظمة كانت ويتوقف عليهم نجاح أو فشل هذه المنظمة، وتتضح أهمية الأداء في النقاط الآتية: (9)

- 1- يساعد الأداء الجيد والدقيق في تخطيط الموارد البشرية في المنظمة على اختيار الموارد البشرية التي تكون المنظمة في حاجة فعلية لها.
- 2- يساهم الأداء بشكل كبير في تحسين الأداء العام وتطويره حيث تستطيع المنظمة من خلاله كشف جوانب القوة لدى الأفراد العاملين وتنميتها والعمل على زيادة قوة هذه النقاط من خلال التحفيز.
- 3- يؤدي الأداء إلى إعداد برامج تدريبية بشكل واضح وحسب الاحتياجات الفعلية للمنظمة فبناء على نتائج التقييم التي يقوم بها الرؤساء والمرؤوسين ترفع التقارير إلى الإدارة العليا وبالتالي تساهم في تصميم البرامج التدريبية الملائمة للأفراد.

أهداف الأداء:

- 1- اختيار الأفراد الأحق بالترقية وتفادي المحسوبية عن طريق توحيد الأسس التي تتم عليها الترقيات ومنح الحوافز والعلاوات والزيادات في الأجور أو تلك التي يتم على أساسها الفصل والجزاءات.
- 2- مساعدة الرؤساء في العمل على ملاحظة ومشاهدة المرؤوسين بدقة وبصورة صحيحة ومقنعة تسهل عليهم تقديم النصائح والإرشادات إلى المرؤوسين عند الحاجة.
- 3- عند قيام المرؤوسين بتقديم معلومات مرتدة لرؤسائهم يساهم ذلك في تحسين أدائهم وبالتالي مكافأتهم عن أدائهم ورفع روحهم المعنوية.

معايير الأداء:

يعرف المعيار بصفة عامة بأنه المستوى أو الدرجة المطلوب توفرها في الشيء الذي نحن بصدد تقييمه والحكم عليه وبالنسبة لمعايير الأداء فهي تمثل مستوى الأداء المطلوب تحقيقه من قبل الموارد البشرية في أعمالها المكلفة بها، حيث على أساسها تحكم فيما إذا كان أداؤها وفق المطلوب. (9)

أنواع معايير الأداء:

حتى نتجح برامج التقييم لابد لها أن تتناول عدة معايير منها: (7)

معايير تصف النتائج:

وهي ما يراد تحقيقه من الفرد الذي يقيم أداؤه من إنجازات يمكن قياسها، وهي نصف كمية العمل الذي تم إنجازها من قبل العامل خلال فترة زمنية محددة، وكذلك مستوى الجودة التي تم إنتاجها بها والزمن والعائد، حيث تمثل هذه العناصر الأهداف المطلوبة من العامل.

معايير تصف الخصائص الشخصية:

ويقصد بها الخصائص الشخصية التي يتميز بها الفرد أثناء أدائه لعمله حيث تمكنه من أداء عمله بنجاح وكفاءة عالية وتشمل الأمانة، والإخلاص والولاء والمبادرة الدافعية.

ومن البديهي القول إن تقييم هذه الصفات ليس بالأمر الهين من حيث متابعة الأداء باستمرار من قبل الشخص الذي سيقوم بالتقييم حتى يستطيع اكتشافها، فإن تقييمها عادة ما يكون غير دقيق وتحكمه المحابة والتحيز من المقيم لأن تقييمها يعتمد على الرأي الشخصي للمقيم.

أسس التقييم الفعال:

- 1- استخدام مفاهيم ومعايير موضوعية موحدة لقياس وتقييم العاملين في العمل الواحد أو المجموعة الوظيفية المتجانسة بما يكفل وحدة وموضوعية القياس والتقييم.⁽⁷⁾
- 2- تأصيل مفهوم أن التقييم ليس تصديدا للأخطاء أو اتهاماً أو تجريحا لشخص ما، وإنما هو تعرف على نمط ومستوى أدائه الفعلي مقارنة بالأداء المستهدف أو المفترض لتحديد ما قد يتوجب فعله المساعدة الفرد على تداركه.
- 3- توفر نظام فعال للاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين على اختلاف مستوياتهم يتيح النقل الواضح لمفهوم وأهداف ومعايير تقييم أداء المرؤوسين وكذا نقل آراء وتبريرات المرؤوسين.

تحليل الوصفي للبيانات الأولية

العمر:

جدول (1) التوزيع التكراري للمفردات عينة الدراسة حسب فئات العمر.

العمر	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 25 سنة	40	15.6%
من 25 الى أقل من 35 سنة	60	23.5%
من 35 الى أقل من 45 سنة	55	21.5%
من 45 فأكثر	100	39.2%
المجموع	255	100.0%

يوضح الجدول ان اكثر فئة عمرية هي (من 45 سنة فأكثر) حيث جاءت بنسبة (39.2%) تليها الفئة العمرية من (25 إلى أقل من 35 سنة) بنسبة (23.5%) تليها الفئة العمرية من (35 إلى أقل من 45 سنة) بنسبة (21.5%) أما أقل نسبة (15.6%) كانت الفئة العمرية (أقل من 25 سنة).

المؤهل العلمي:

جدول (2) يوضح التوزيع التكراري لمفردات العينة حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية %
ثانوية عامة او ما يعادلها	90	35.2%
دبلوم عالي	100	39.2%
بكالوريوس	60	23.5%
ماجستير	5	1.9%
المجموع	255	100.0%

يوضح الجدول ان نسبة (39.2) من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم عالي وهي اعلي نسبة من بين المؤهلات العلمية تم تليها مؤهل (ثانوية العامة) نسبة (35.2) ثم المؤهل (بكالوريوس) نسبة (23.5) وأقل مؤهل كان (ماجستير) بنسبة (1.9) وهذه النسب تؤهلهم للإجابة على الاستبيان.

المركز الوظيفي:

جدول (3) يوضح التكراري للمفردات العينة حسب المركز الوظيفي.

المركز الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية %
مدير إدارة	20	7.8%
مدير مكتب	60	23.5%
رئيس قسم	20	7.8%
موظف	155	60.7%
المجموع	255	100.0%

الجدول يوضح أن نسبة (60.7%) من عينة الدراسة كان مركزهم الوظيفي (موظف) وهي أعلى نسبة تم المركز الوظيفي (مدير مكتب) بنسبة (23.5%) ويليه المركز الوظيفي (مدير إدارة) و (رئيس قسم) بنسبة (7.8%).

جدول (4) يوضح توزيع التكراري للمفردات العينة حسب سنوات الخبرة.

النسبة المئوية %	التكرار	المركز الوظيفي
19.6%	50	أقل من 5 سنوات
19.6%	50	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
21.5%	55	من 10 إلى أقل من 15 سنة
39.2%	100	من 15 سنة فأكثر
100.0%	255	المجموع

الجدول يوضح أن أكثر سنوات الخبرة ضم الفئة (من 15 سنة فأكثر) بنسبة (39.2) يليها الفئة (من 10 إلى أقل من 15 سنة) بنسبة (21.5%) ثم الفئة (5 إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة (19.6%) ويليهما الفئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة (19.6%) وتشير هذه النسب الى وجود سنوات خبرة متفاوتة.

أثر إدارة المشروعات الاستثمارية على أداء العاملين

جدول (5) يوضح آراء عينة الدراسة حول [أثر إدارة المشروعات الاستثمارية على أداء العاملين].

ت	العبارة	الفئة	موافق جداً	موافق	موافق نوعاً ما	غير موافق	غير موافق على الإطلاق	متوسط العينة	الانحراف المعياري	مستوى الأداء
1	هل تشجع إدارة المشروعات العاملين على مشاركتهم في تقديم آرائهم والمساهمة في تطوير القرارات.	ت	00	0.6	31	56	63	1.67	0.86	منخفض
		%	00.0	3.8	19.9	36.9	40.4			
2	هل يتم نقل وتبادل المعلومات بين إدارة المشروعات والعاملين بالمجمع.	ت	06	58	72	14	06	3.28	0.40	منخفض
		%	3.8	37.2	46.2	9.0	3.8			
3	هل تفرض إدارة المشروعات على العاملين داخل المجمع نمط معين.	ت	03	56	73	24	00	3.24	0.90	منخفض
		%	1.9	35.9	46.8	15.4	00.0			
4	هل قوة إدارة المشروعات تكمن في نمط المتبع في المجمع.	ت	00	37	81	38	00	2.99	0.69	منخفض
		%	00.0	23.7	51.9	24.4	00.0			
5	هل تساهم إدارة المشروعات في تنمية العملية الإنتاجية بالمجمع.	ت	04	10	47	73	22	2.37	0.89	منخفض
		%	2.6	6.4	30.1	45.8	14.1			
6	هل تستخدم إدارة المشروعات وسيلة التواصل مع العاملين بالمجمع لمعرفة آرائهم.	ت	04	23	73	53	03	2.82	0.79	منخفض
		%	2.6	14.7	46.8	34.0	1.9			
7	هل أستخدام طرق والاساليب الحديثة في إدارة المشروعات الاستثمارية تساهم في زيادة الانتاج.	ت	1.0	42	47	44	13	2.95	1.07	منخفض
		%	6.4	26.9	30.1	28.2	8.3			
8	هل هناك تواصل بين إدارة المشروعات والعاملين بالمجمع.	ت	13	28	72	36	07	3.03	0.96	متوسط
		%	8.3	17.9	46.2	23.1	4.5			
9	هل يسعى العاملون الى تواصل مع إدارة المشروعات لإيصال مقترحاتهم.	ت	13	30	58	39	16	2.90	1.08	منخفض
		%	8.3	19.2	37.2	25.0	10.3			
10	هل هناك اختلاف في اختيار نوع المشروع من قبل الإدارة.	ت	06	27	42	63	18	2.62	1.02	منخفض
		%	3.8	17.3	26.9	40.4	11.5			
11	هل أنظمة المشروعات الاستثمارية المتبعة بالمجمع تؤدي إلى زيادة الإيرادات.	ت	00	12	42	76	26	2.28	0.62	منخفض
		%	00.0	7.7	26.9	48.7	16.7			
12	هل أسلوب إدارة المشروعات بالمجمع يساهم في زيادة الانتاج.	ت	00	25	27	71	33	2.28	0.97	منخفض
		%	00.0	16.0	17.3	45.5	21.2			
13	هل تحقق إدارة المشروعات الكفاءة المطلوبة عند ما تتوفر لها الإمكانيات اللازمة.	ت	00	18	36	66	36	2.23	0.93	منخفض
		%	00.0	11.5	23.1	42.3	23.1			

الجدول يوضح إجابات مقررات العينة للدراسة حول (أثر إدارة المشروعات على أداء العاملين) من الجدول نلاحظ ان اغلب العبارات جاءت بمستويات منخفضة حيث جاءت الأولى (هل تشجع إدارة المشروعات العاملين على مشاركتهم في تقديم آرائهم والمساهمة في تطوير القرارات) بمستوى منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.67) وانحراف معياري (0.86)، وجاءت العبارة الثانية بمستوى منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.99) وانحراف معياري (0.69) ما يدل ذلك على إنه يوجد نمط معين تستخدمه إدارة المشروعات الاستثمارية، وجاءت العبارة الثالثة بمستوى منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.24) وانحراف معياري (0.90) وجاءت العبارة الرابعة بمستوى منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.99) وانحراف معياري (0.69) وجاءت العبارة الخامسة بمستوى منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.37) وانحراف معياري (0.89) ويدل ذلك على أن إدارة المشروعات لا تساهم بشكل كبير في تنمية العملية الإنتاجية، وجاءت العبارة السادسة بمستوى منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.82) وانحراف معياري (0.79)، وجاءت العبارة السابعة بمستوى منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.95) وانحراف معياري (1.07) وجاءت العبارة الثامنة بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.03) وانحراف معياري (0.96)، وجاءت العبارة التاسعة بمستوى منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.90) وانحراف معياري (1.08)، وجاءت العبارة العاشرة بمستوى منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.62) وانحراف معياري (1.02)، وجاءت العبارة الحادية عشر بمستوى منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.28) وانحراف معياري (0.62) وجاءت العبارة الثانية عشر بمستوى منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.28) وانحراف معياري (0.97) وجاءت العبارة الثالثة عشر بمستوى منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.23) وانحراف معياري (0.93).

النتائج:

- 1- إدارة المشروعات لأتشجع العاملين على مشاركتهم في تقديم آرائهم والمساهمة في تطوير القرارات.
- 2- لا يتم نقل وتبادل المعلومات بين إدارة المشروعات والعاملين.
- 3- أن إدارة المشروعات لا تساهم في تنمية العملية الإنتاجية في المجمع.
- 4- إن إدارة المشروعات تتواصل مع العاملين بشكل ضعيف لمعرفة آرائهم.
- 5- إن أنظمة المشروعات الاستثمارية المتبعة في المجمع لا تحقق زيادة في الإيرادات.

التوصيات:

- 1- يوصي الباحث بتنفيذ برامج تدريبية لإدارة المشروعات لتحسين كفاءة العاملين.
- 2- يوصي الباحث بإنشاء نظام حوافز لتعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.
- 3- ضرورة إن تساهم إدارة المشروعات في تنمية العملية الإنتاجية بالمجمع.
- 4- يوصي الباحث بأن تتبع إدارة المشروعات أسلوب يساهم في زيادة أداء العاملين ومن تم تحقيق أعلى إنتاجية داخل المجمع.

قائمة المراجع

- 1 / الحارس، أسامة، (2004) المحاسبة الإدارية، الاردن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 2 / حنفي، عبد الغفار، (2007)، أساسيات التمويل والإدارة المالية، مصر، الاسكندرية: الدار الجامعية.
- 3 / الجزائري، عبد الرحمن (2007) الاستثمارات الرأسمالية، منتدى التمويل الاسلامي، المملكة العربية السعودية.
- 4 / محمد قاسم خصاونة (2010) أساسيات الإدارة لمالية، عمان، دار الفكر.
- 5 - فهمي مصطفى الشيخ - المرجع من كتاب التحليل المالي - smefimancial، 2008، الساعة الدخول الساعة 5.00 مساءً بتاريخ 01 - يناير - 2017 ف.
- 6 - عبد الغفار حنفي - الإدارة المالية - مدخل اتخاذ القرارات - مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، مصر 2002 ص 269.
- 7- عمرو وصفي عقيلي ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي دار النشر عمان 2005.
- 8- محمد فاتح صالح ادارة المشروعات البشرية زهران للنشر عمان 2000.
- 9- سنان الموسوي ادارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها دار مجدلاوي للنشر والتوزيع همان 2004.
- رسالة ماجستير:
- 10-فردوس التميمي أداء العاملين في بلدية دبي وأثره في تحقيق الرضاء الوظيفي ونحسين الأداء رسالة لنيل درجة العضوية في علوم الإدارة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية بالقاهرة 1999.