

أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية:
دراسة ميدانية على مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض

**The impact of human resources planning on
agricultural project management:A field study on
poultry projects in the Riyadh region**

إعداد الطلاب /

عبدالله محمد بن شليل ABDULLAH MOHAMMED BINSHELAYL

نواف صالح العنزي NAWAF SALEH S ALANAZI

عبدالله عوض محمد شيبان ABDULLAH AWAD MOHAMMAD
ALSHAIBAN

إشراف/

د. وليد عبدالجواد سليمان صديق

د. الفیصل عبدالحمید محمد حسن

العام الدراسي:

2023

جدول المحتويات

1	مقدمة الدراسة:
2	مشكلة الدراسة:
3	أهداف الدراسة:
3	أهمية الدراسة:
4	الدراسات السابقة:
6	فجوة الدراسة:
7	المنطلقات النظرية للدراسة:
8	فروض الدراسة:
9	متغيرات الدراسة:
9	نموذج الدراسة:
9	منهجية الدراسة:
9	الأساليب الإحصائية:
10	مجتمع وعينة الدراسة:
10	أدوات الدراسة:
11	صدق أداة البحث:
11	ثبات الأداة:
11	تقسيم الدراسة المقترح:
12	قائمة المراجع والمصادر:

مقدمة الدراسة:

تُعد المشروعات الزراعية ركيزة أساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهي تلعب دورًا حيويًا في تحقيق التنمية المستدامة، ومكافحة البطالة، وتوفير السلع والخدمات، وتحسين مستويات المعيشة؛ لذلك، تحرص العديد من الدول على دعم المشروعات الزراعية بمختلف السبل، بما في ذلك توفير التمويل والتدريب والدعم الفني.⁽¹⁾

تلعب الإدارة دورًا هامًا في تقدم الأمم، فهي المسؤولة عن نجاح المنظمات داخل المجتمع، وذلك من خلال استغلال الموارد البشرية والمادية بكفاءة، بالرغم من أن هناك دولًا عديدة تملك الموارد المادية والبشرية، إلا أنها تحتل مواقع متأخرة، وذلك بسبب المشكلات الإدارية التي تواجهها هذه الدول، والتي تحتاج إلى كفاءة إدارية لمواجهةها والتصدي لها، ولكي تحقق البلدان النامية أهدافها التنموية، يجب عليها التركيز على تطوير الإدارة لديها، وذلك من خلال توفير التعليم والتدريب الإداريين، وتعزيز ثقافة الجودة والتميز في الإدارة.⁽²⁾

وفي ظل التغيرات العالمية الجارية، تزايد الاهتمام الدولي في السنوات الأخيرة بقضايا الإدارة الرشيدة من أجل التنمية المستدامة، خاصة في الدول النامية حيث أصبحت حكوماتها مسؤولة أمام مواطنيها، بزيادة الوعي الإداري المهم من أجل الأجيال الحالية والمستقبلية، وفي ظل تحقيق التنمية المستدامة، اتضح للحكومات أهمية الدور الفعال للإدارة الرشيدة في تحسين أوضاع البشر، وما تقدمه من حلول لمشاكل الفقر، أو انعدام الأمن، وعدم العدالة الاجتماعية، وتحسين الخدمات العامة، وغيرها بهدف تحقيق مصلحة المجتمع كله.⁽³⁾

تُعنى الإدارة العامة في أي دولة بتنفيذ سياسة الدولة، وذلك من خلال تحقيق نتائج محددة باستغلال الموارد المتاحة وتنمية الموارد الجديدة؛ للمساهمة في إدارة المشاريع الزراعية بالدولة، ويتطلب هذا العمل القيام بمجموعة من الوظائف الأساسية، بدءًا من تحديد الأهداف، والتخطيط، والتنظيم، وتنمية الموارد، والتنسيق، والتوجيه، وصولًا إلى الرقابة وتقييم الأداء، ونظرًا لأن

(1) شرين محمد عفت الفار، دعاء إبراهيم عبد الحميد هاشم، المشروعات الزراعية الصغيرة ودورها في تقليل البطالة وأثرها على التنمية المستدامة في مصر، مجلة الجديد في البحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة سايبا باشا، المجلد الخامس والعشرون، العدد الثالث، 2020.

(2) أحمد عبدالله البرعي، الوعي الإداري لقائمين بالعمل الإرشادي الزراعي وأثره على النشاط الإرشادي بمحافظة الوادي الجديد، Al-Azhar Journal of Agricultural Research، المجلد السادس والأربعون، العدد الأول، 2021.

(3) دينا عيسى عوض سليمان، أثر كفاءة عملية تخطيط الموارد البشرية على الأداء التنظيمي، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة السويس، المجلد السابع، العدد الرابع، 2016.

طبيعة العمل الإدارية واحدة، من حيث الأسس والمبادئ والأهداف، فإن مختلف المجتمعات تهتم بإعداد الكوادر البشرية المؤهلة فنيًا وإداريًا لقيادة العمل في منظمات المجتمع المختلفة.⁽⁴⁾

من هنا فإن غالبية المنظمات تركز على العنصر البشري، كونه يمثل أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية؛ لذلك، فإن إدارة وتنمية الموارد البشرية هي ركن أساسي في المنظمات، حيث تمكنها من استقطاب وتأهيل الكفاءات الإدارية اللازمة التي يمكنها مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية، وبذلك، يمكنها أن تساهم بقوة في تحقيق أهداف المنظمة وكذلك في رقي المجتمع.⁽⁵⁾

مشكلة الدراسة:

يشهد العالم تحولات جذرية متسارعة في جميع جوانب الحياة، مما يفرض على المجتمعات والدول إعداد أفرادها لمواجهةها، وتقع المشاريع الزراعية في طليعة تلك المشاريع التي تعتمد على الموارد البشرية، حيث لا يمكن تحقيق أهدافها إلا بوجود عنصر بشري مؤهل ومدرّب، ونظرًا لأهمية الموارد البشرية، فقد تغيرت النظرة إليها من مجرد أدوات إنتاج إلى مورد أساسي لا غنى عنه، ومع ذلك، فإن الموارد البشرية لا يمكنها القيام بدورها إلا في ظل وجود تخطيط جيد.⁽⁶⁾

وفي هذا السياق يُعد تخطيط الموارد البشرية عملية ضرورية لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة الإدارية في كافة المشاريع وخصوصاً الزراعية، فهو يحقق التوازن العام في تلك المشاريع الزراعية، ويعزز الانسجام بين الموظفين والإداريين، ويسهل التواصل والاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة، كما يساهم في تطوير الموظفين ذوي الخبرات الإدارية العليا، ويوظف هذه الخبرات في المجالات المناسبة، مما يعزز القدرة التنافسية للمشاريع الزراعية ومختلف المؤسسات الإدارية ويدفعها نحو التقدم المستمر.⁽⁷⁾

وعلى الرغم من أهمية التخطيط للموارد البشرية في المشاريع الزراعية، إلا أن الواقع يشير إلى أنه يواجه عددًا من التحديات التي تؤثر على فاعلية الموارد البشرية وتؤدي إلى ضعف قدرتهم على الإبداع والابتكار، وتعاني معظم المشروعات من مجموعة كبيرة من التحديات والعقبات على جميع المستويات الإدارية، والتي تقف في طريق التنمية والتطوير وتعرقل مسيرة

(4) أحمد عبدالله البرعي، 2021، مرجع سابق ذكره.

(5) دينا عيسى عوض سليمان، 2016، مرجع سابق ذكره.

(6) أماني رضا عبد العزيز الزيات، معوقات التخطيط للموارد البشرية بجامعة المنصورة وسبل الغلب عليها (دراسة ميدانية)،

مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، العدد 120، 2022.

(7) أماني رضا عبد العزيز الزيات، 2022، مرجع سابق ذكره.

تقدمها وتسبب لها المشكلات والأزمات، ولذلك، يجب على إدارة المشروع التعامل مع هذه المعوقات، كي تستطيع أن تؤدي مهامها بكفاءة وفعالية.⁽⁸⁾

ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية؟

ويندرج من ذلك التساؤل عدة تساؤلات فرعية متمثلة في:

1. ماهية تخطيط الموارد البشرية وما هي أهميتها وجودها بالمنظمات؟
2. ما هي طبيعة الإدارة بالمشاريع الزراعية؟
3. ما دور الموارد البشرية في المشاريع الزراعية؟

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في الكشف عن أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية.

ويندرج من ذلك الهدف عدة أهداف فرعية متمثلة في:

1. التعرف على ماهية تخطيط الموارد البشرية وأهميتها وجودها بالمنظمات.
2. التعرف على طبيعة الإدارة بالمشاريع الزراعية.
3. توضيح دور الموارد البشرية في المشاريع الزراعية.

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية:

1. تُعد الموارد البشرية محل اهتمام العالم المعاصر باعتبارها أهم عناصر ودعائم التنمية وأساس تحريك عجلات النمو والتطور.
2. تعتبر المشروعات الزراعية أحد أهم السبل التي يمكن من خلالها امتصاص جزء كبير من العمالة في الاقتصاديات.
3. يضمن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية توفير عدد كافي من الموظفين لتحقيق أهداف المشاريع.

ثانياً: الأهمية العملية:

1. تفيد الدراسة أصحاب المشاريع الزراعية كونها تركز على كيفية تعزيز سبل الإدارة من خلال التخطيط الجيد للموارد البشرية.
2. تفيد الدراسة مديري الإدارة العليا بمختلف المشاريع والمنظمات كونها تساعد في تخطيط الموارد البشرية بشكل مناسب لتلبية احتياجات العمل الخاص بهم.

الدراسات السابقة:

1. دراسة (الصادقي، 2019): هدف هذا البحث إلى مناقشة أثر التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية على المنظمات وخاصة إدارة الموارد البشرية باعتبارها الإدارة الأولى التي تتأثر بالتغيرات الداخلية والخارجية والفردية، والتي تؤثر بدورها في قرارات المديرين سعياً إلى رفع مستوى فعالية أداء العنصر البشري وكفاءته، كما يهدف إلى استعراض عملية التخطيط للموارد البشرية، ودراسة الخيارات المتاحة أمامها، بغية اختيار الاستراتيجية الأنسب، والبرامج المصاحبة لها، والتي تتناسب مع الاستراتيجيات الموضوعية على مستوى المنشأة ووحدات الأعمال، وتوصل البحث إلى وجود توافق بين التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية العربية السعودية، وأن هنالك أثراً لتوافق التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية على أداء الموظفين وعلى ربحية الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية.
2. دراسة (الفار، هاشم، 2020): يستهدف البحث التعرف على دور المشروعات الزراعية الصغيرة في التنمية الزراعية من خلال دراسة الوضع الراهن لكل من إجمالي القوة العاملة الزراعية وأهميتها النسبية، والاستثمار القومي والاستثمارات الزراعية العامة والخاصة والقروض الممنوحة للمشروعات الصغيرة بمحافظة البحيرة، تقدير الدليل الموسمي للقروض الممنوحة للمشروعات الصغيرة بمحافظة البحيرة، وتقييم مشروعات تسمين إنتاج حيواني بطاقة ٥٠ رأس في محافظة البحيرة ومن أهم النتائج البحثية تبين أن قوة العمل ارتفعت من حوالي ٢٢ مليون فرد عام ٢٠٠٥ تمثل نحو ٣١ من إجمالي عدد السكان في نفس العام إلى حوالي ٢٩ مليون فرد عام ٢٠١٧ تمثل نحو 23.9%، كما تبين أن إجمالي القوى العاملة الزراعية تراوحت بين حد أدنى 5.2 مليون فرد عام ٢٠٠٥ وحد أقصى 7.1 مليون فرد عام ٢٠١٧ بمتوسط بلغ حوالي 6.2 مليون فرد، وتبين أن إجمالي قيمة القروض المقدمة للمشروعات الزراعية الصغيرة بمحافظة البحيرة ترايدت من

5.74 مليون جنيه عام ٢٠١٠ إلى حوالي 18.71 مليون جنيه عام ٢٠١٨ بمتوسط بلغ 11.12 مليون جنيه، كما تبين أن إجمالي عدد المشروعات الصغيرة الممولة تراوحت بين حد أدنى حوالي ٧٠ مشروع عام ٢٠١٤ وحد أقصى ٣٤٢ مشروع عام ٢٠١١ بمتوسط سنوي بلغ حوالي ١٥٧ مشروع.

3. **دراسة (الشهري، شحبل، 2020):** هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية من وجه نظر الموظفين والموظفات بها بالتعرف على درجة ممارسة تخطيط الموارد البشرية والمعوقات التي تعترضها ومن ثم تقديم مقترحات للتطوير وتحسين تخطيط الموارد البشرية في وزارة التعليم، وأظهرت نتائج الدراسة أن ممارسات تخطيط الموارد البشرية تتم بدرجة عالية في وكالة الموارد البشرية من وجهة نظر العينة، فيما جاءت المعوقات بدرجة متوسطة و كان من أبرزها قلة الخبرة التخصصية لمسؤولي تخطيط الموارد البشرية، والتغير المستمر في الهياكل التنظيمية في وزارة التعليم، وأوصت الدراسة بتفعيل دور الإدارة العامة لتخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية بوزارة التعليم، والعناية بتأهيل وتدريب موظفي وكالة الموارد البشرية للقيام بوظائف إدارة الموارد البشرية ومنها التخطيط، والاستفادة من الخبرات والتجارب الناجحة على المستوى المحلي والدولي لتطبيق أفضل الممارسات في تخطيط الموارد البشرية، كما توصي الدراسة بإجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية باستخدام المنهج النوعي.

4. **دراسة (أحمد عبدالله البرعي، 2021):** استهدف البحث تحديد درجة وعي المبحوثين بالوظائف الإدارية المدروسة وتحديد درجة ممارستهم للأنشطة الإرشادية الزراعية بمنطقة البحث وتحديد العلاقة بينهما وتحديد العلاقة الارتباطية بينما كانت درجة تنفيذهم الإرشادية الزراعية، وأوصت النتائج بأنه لا بد أن يهتم مخططوا ومنفذو البرامج الإرشادية المستقبلية برف الوعي الإداري والقدرات والمهارات الخاصة بممارسة الأنشطة الإرشادية الزراعية.

5. **دراسة (الأزوري، 2022):** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بأبعادها (تحليل وتصميم العمل، تخطيط الموارد البشرية، استقطاب الموارد البشرية، اختيار الموارد البشرية، تدريب وتطوير الموارد البشرية، تحفيز الموارد البشرية، إدارة وتقييم الأداء) في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، والتعرف على مستوى التميز في الأداء المؤسسي من وجهة نظر الموظفين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي

(التحليلي) كونه الملائم لطبيعة أهدافها وفرضياتها، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: واقع تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، والمتضمن الأبعاد السبع المتمثلة في: (تحليل وتصميم العمل، تخطيط الموارد البشرية، استقطاب الموارد البشرية، اختيار الموارد البشرية، تدريب وتطوير الموارد البشرية، تحفيز الموارد البشرية، إدارة وتقييم الأداء)، وعلى ضوء النتائج توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أهمها: استمرار العمل على التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية الذي يحدد احتياجات الإدارة العامة للتعليم من مواردها البشري، ويرفع من مستوى كفاءتهم وأدائهم، والمتابعة في تبني الممارسات التي ترفع من تميز الأداء المؤسسي.

التعليق على الدراسات السابقة:

جاءت الدراسات السابقة مهتمة بالبحث في مناقشة أثر التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية على المنظمات وخاصة إدارة الموارد البشرية باعتبارها الإدارة الأولى التي تتأثر بالتغيرات الداخلية والخارجية والفردية، والتي تؤثر بدورها في قرارات المديرين سعياً إلى رفع مستوى فعالية أداء العنصر البشري وكفاءته، مثل ما ورد في دراسة (الصادقي، 2019)، كما هدفت الدراسات إلى التعرف على دور المشروعات الزراعية الصغيرة في التنمية الزراعية من خلال دراسة الوضع الراهن لكل من إجمالي القوة العاملة الزراعية وأهميتها النسبية، والاستثمار القومي والاستثمارات الزراعية العامة والخاصة والقروض الممنوحة للمشروعات الصغيرة بمحافظة البحيرة، مثل ما ورد في دراسة (الفار، الهاشم، 2020)، وهي بذلك جاءت متفقة مع أهداف الدراسة الحالية، لكنها اختلفت عنها في أنه لا توجد دراسات اهتمت بالبحث في أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية، كما أن الدراسات التي اهتمت بالمشاريع الزراعية كانت نادرة إلى حد ما.

فجوة الدراسة:

تتمثل الفجوة البحثية لتلك الدراسة في أنها تركز اهتمامها على البحث في دور التخطيط للموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية، وهي بذلك تتميز عن الدراسات والأطروحات السابقة، حيث أنه نتيجة استعراض الدراسات السابقة اتضح أنه توجد دراسات ركزت على تخطيط الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي بشكل منفصل، ودراسات أخرى ركزت على الاهتمام

بالمشاريع الزراعية، ولا توجد أي دراسة جمعت بين أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية ديفيد غيست:

تنبثق نظريات تخطيط الموارد البشرية عن النظريات الأساسية لإدارة الموارد البشرية، هذه الأنواع من النظريات هي ملاحق، إذا جاز التعبير، من المناهج العامة للموارد البشرية حيث أن النظريات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية تعني مناهج التخطيط، وجيفري غولد كتب كتاب العلوم القياسية حول إدارة الموارد البشرية في عام 1999 من قبل جون Bratton، إنها تقلل من أنماط إدارة (وبالتالي التخطيط) نظريات إلى خمسة، بشكل عام، تسعى هذه النظريات الرئيسية إلى فك رموز سياسات الموارد البشرية التي تؤثر على الأعمال، وكيف تؤثر بيئة الأعمال والثقافة على قضايا تخطيط القوى العاملة، يشدد نموذج Storey، على سبيل المثال، على العلاقات التعاقدية الإضافية كأساس للتخطيط، تدور أحداث توظيف عمال وخطط عمل جديدة حول بناء الثقة، وهذه الثقة مبنية حول المديرين العاملين ومديري الأرصاد كاعبين رئيسيين للموارد البشرية، لا يمكن أن يعمل التخطيط بدون هذه المدخلات الإدارية.⁽⁹⁾

تؤكد نظرية ديفيد غيست على التمييز بين الالتزام والالتزام، يتعلق الامتثال بالعلاقات "التعاقدية" الأساسية بين أصحاب العمل والموظفين، من حيث التخطيط، هذا هو نهج بسيط للقوى العاملة الذي يسعى إلى الوفاء بشروط العقد فقط، لا يوجد أي ضغوط على خطط التنمية، ومع الالتزام، من الواضح أن التخطيط يعتمد على صراع لبناء الشركة حول موظفيها وموابعهم الخاصة، تدور معظم نماذج تخطيط وإدارة الموارد البشرية حول مفهوم تنمية العاملين، تعمل نظرية تخطيط الموارد البشرية على عائقها مع طبيعة خطة العمل، في نموذج جامعة هارفارد، يعتمد التخطيط على العلاقات المتوقعة بين الموظفين وأصحاب المصلحة، هناك نماذج قليلة للتخطيط للضغط على أصحاب المصلحة، ولكن نموذج هارفارد مقتنع بأن رضا أصحاب المصلحة لا يقل أهمية عن تطوير العمال. التخطيط على المدى الطويل أمر محوري هنا، ولكن هناك حلقة تغذية مرتدة ثابتة بين الموارد البشرية وأصحاب المصلحة، غالبًا ما يتم تعليق رضا العمال في هذه النماذج مقارنةً بدخل أصحاب المصلحة.⁽¹⁰⁾

(9) نظريات تخطيط الموارد البشرية، أكاديميا العربية، 2023.
(10) نظريات تخطيط الموارد البشرية، أكاديميا العربية، 2023، مرجع سابق ذكره.

الغرض هنا هو فهم كيفية ارتباط نماذج الموارد البشرية بتخطيط الأعمال والعكس صحيح، على سبيل المثال، في نموذج وارويك لإدارة الموارد البشرية، يقوم عنصر التخطيط على تحقيق التوازن بين مكونين أساسيين: نموذج العمل كشيء داخلي، بما في ذلك خطط الأعمال، وكفاءة الموظفين الحاليين، وثقافة مكان العمل، وما إلى ذلك؛ والبيئة الخارجية، بما في ذلك السياق القانوني والسوق للشركة. حالما يمكن موازنة هذين المتغيرين، يمكن التخطيط بشكل عقلاني إلى الأمام.⁽¹¹⁾

وكما هو الحال في نموذج فومبرون وتيشي وديفانا، تدور جميع أشكال نظرية التخطيط حول تماسك نموذج العمل، وبعبارة أخرى، لا يمكن أن يكون هناك أي تمييز بين خطط الموارد البشرية والسياق العام للنشاط التجاري، سواء كانت القضايا الداخلية متضمنة أو خارجية، نظرية الاختيار-التقييم-التنمية-المكافأة الأساسية من فومبرون حقا على أساس جميع النظريات التخطيطية، سعت التطورات اللاحقة لإضافة المزيد من المتغيرات إلى هذا المزيج. ولكن في نهاية المطاف، فإن نظرية التخطيط ليست سوى ما هو مضمن في الإدارة العامة للموارد البشرية القائمة على التنمية والمكافآت على مر الزمن، فقط هارفارد ترى أن التطوير اختياري بالنسبة لربحية الشركة. في الأزمنة الحديثة، من 1980 إلى 2010، أصبح تطوير الموظفين والثقة في مركز الصدارة. ينظر إلى العقود على أنها مجرد البداية، وليس جوهر الموارد البشرية.⁽¹²⁾

فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية.

يندرج من ذلك الفرض الرئيسي عدة فروض فرعية متمثلة في:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات البشرية اللازمة على إدارة المشاريع الزراعية.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للنقص في الموارد البشرية المطلوبة على إدارة المشاريع الزراعية.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لغياب المعايير المحددة المطلوبة لتخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية.

(11) نظريات تخطيط الموارد البشرية، أكاديمية العربية، 2023، مرجع سابق ذكره.

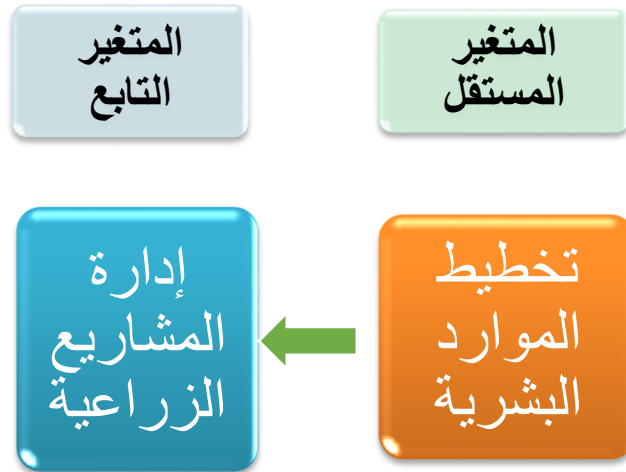
(12) نظريات تخطيط الموارد البشرية، أكاديمية العربية، 2023، مرجع سابق ذكره.

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: تخطيط الموارد البشرية.

المتغير التابع: إدارة المشاريع الزراعية.

نموذج الدراسة:



منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم من خلاله وصف الظاهرة محل الدراسة المتمثلة في تخطيط الموارد البشرية باستخدام الدراسات والأطروحات السابقة، ثم اختبار أثر المتغير الأول (تخطيط الموارد البشرية) على المتغير الآخر (إدارة المشاريع الزراعية).

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS Version26):

1. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

2. معامل ارتباط سبيرمان براون (Spearman-Brown) للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جثمان للتجزئة النصفية غير المتساوية معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
3. المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.
4. استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
5. استخدام اختبار (T) (متوسط عينة واحدة (One sample T test))
6. تحليل الانحدار الخطي البسيط Analysis Regression Linear Simple لمعرفة أثر كل بُعد من أبعاد (المتغير المستقل) على (المتغير التابع).
7. تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Regression Multiple (Stepwise) لمعرفة أثر أبعاد (المتغير المستقل) على (المتغير التابع).

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: المشاريع الزراعية بالمملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة: أصحاب ومديري مشاريع الدواجن بالرياض ويتمثل حجم العينة في 16 مزرعة لإنتاج الدواجن بمنطقة الرياض، وذلك استناداً إلى دراسة (السعدني، عطية، 2015). وحدة المعاينة تشير إلى المفردة التي توجه إليها قائمة الاستقصاء للإجابة عليها ومن ثم تشمل وحدة المعاينة لهذه الدراسة في أصحاب ومديري مشاريع الدواجن بالرياض.

أدوات الدراسة:

سيتم الاعتماد في الدراسة الحالية على أداة الاستبانة عند القيام بجمع البيانات من المدراء والموظفين بمشاريع الدواجن بالرياض للدراسة وستتألف الاستبانة من أربعة محاور، وذلك على

النحو التالي:

- **المحور الأول:** سيحتوي على الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء الإدارات بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض عينة الدراسة والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة... الخ)

■ **المحور الثاني:** سيحتوي هذا المحور على الفقرات المتعلقة بأبعاد تخطيط الموارد البشرية والمتمثلة في المهارات البشرية اللازمة، والنقص في الموارد البشرية المطلوبة، وغياب المعايير المحددة المطلوبة لتخطيط الموارد البشرية.

■ **المحور الثالث:** سيتضمن هذا المحور الفقرات المتعلقة بإدارة المشاريع الزراعية.

صدق أداة البحث:

سيتم القيام بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال العرض على عدد من أصحاب ومديري مشاريع الدواجن بالرياض بشكل مبدئي ثم يقوم بإجراء التعديلات اللازمة وفقاً لوجهة نظر المحكمين.

ثبات الأداة:

سيتم القيام بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا Cronbach (Alpha)، وذلك بهدف تقييم الاتساق الداخلي لأسئلة الاستبانة لكل متغير ولكل بُعد مستقل عن الآخر، وبناءً على نتائج الاختبار، سيتم التأكد من صلاحية أداة الدراسة للتحليل الإحصائي، وذلك من حيث صحة وصدق وثبات الأداة.

حدود الدراسة:

■ **الحدود الموضوعية:** تتمثل في البحث عن الدور الفعال لتخطيط الموارد البشرية من خلال دراسة الأبعاد الممثلة لتخطيط الموارد البشرية وهي: المهارات البشرية اللازمة، والنقص في الموارد البشرية المطلوبة، وغياب المعايير المحددة المطلوبة لتخطيط الموارد البشرية.

■ **الحدود الزمنية:** تطبق الدراسة على الفترة الزمنية 2019: 2022.

■ **الحدود المكانية:** تطبق الدراسة على مشاريع الدواجن بالرياض.

■ **الحدود البشرية:** يتم توزيع الاستبيانات على أصحاب ومديري مشاريع الدواجن بالرياض.

تقسيم الدراسة المقترح:

الفصل الأول: الإطار التمهيدي للدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

الفصل الرابع: مناقشة النتائج.

قائمة المراجع والمصادر.

الملاحق.

قائمة المراجع والمصادر:

- عبد الرحمن غسان الصديقي، علاقة تخطيط الموارد البشرية بالتخطيط الاستراتيجي وأثره في المنظمات؛ بالتطبيق على شركة صافولا للصناعات الغذائية، المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة، 2019.
- فاطمة بنت محمد الشهري، سلوى بنت حمد بن شحبل، واقع تخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد الثالث والسبعون، 2020.
- بواذر خالد على الأزوري، دور التخطيط الإستراتيجي لموارد البشرية في تحقيق تميز الأداء المؤسسي، المجلة العربية للنشر العلمي، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، العدد الثماني والأربعون، 2022.
- شرين محمد عفت الفار، دعاء إبراهيم عبد الحميد هاشم، المشروعات الزراعية الصغيرة ودورها في تقليل البطالة وأثرها على التنمية المستدامة في مصر، مجلة الجديد في البحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة سابا باشا، المجلد الخامس والعشرون، العدد الثالث، 2020.
- أحمد عبدالله البرعي، الوعي الإداري لقائمين بالعمل الإرشادي الزراعي وأثره على النشاط الإرشادي بمحافظة الوادي الجديد، Al-Azhar Journal of Agricultural Research، المجلد السادس والأربعون، العدد الأول، 2021.

- دينا عيسى عوض سليمان، أثر كفاءة عملية تخطيط الموارد البشرية على الأداء التنظيمي، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة السويس، المجلد السابع، العدد الرابع، 2016.
- أماني رضا عبد العزيز الزيات، معوقات التخطيط للموارد البشرية بجامعة المنصورة وسبل الغلب عليها (دراسة ميدانية)، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، العدد 120، 2022.
- نظريات تخطيط الموارد البشرية، أكاديمية العربية، 2023.
- مصطفى محمد السعدني، يوسف عبد الوهاب عطية، الآثار الاقتصادية للتحول من نظام الإيواء المفتوح إلى نظام الإيواء المغلق لمزارع دجاج اللحم بمحافظة البحيرة، المجلة المصرية للاقتصاد الزراعي، المجلد الخامس والعشرون، العدد الثالث، 2015.