

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

Dr. Mona Moustafa Elashry
MIDOCEAN UNIVERSITY

عنوان المشروع

تأثير إدارة الموارد البشرية على نجاح إدارة المشاريع بالتطبيق على الشركات في الرياض،
المملكة العربية السعودية

أسم الطالب

محمد ناجي بدوي سكيك

رقم الهوية: 1065793646

الرقم الجامعي: 2021200080

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي الثاني - 2024

الشكر والتقدير

مع كل كلمة أكتبها في هذا القسم، أجد صعوبة في التعبير عن مدى امتناني وتقديري لكل من كان له دور في مشواري البحثي. إن هذا العمل، الذي بذلت فيه جهدًا كبيرًا، لم يكن ليرى النور لولا دعم ومساندة عدد لا يحصى من الأشخاص الذين آمنوا بي وبقدرتي على الإنجاز.

أود أن أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى مشرفتي الفاضلة، الدكتورة منى العشري، التي كانت بمثابة النور الذي أضاء دربي في هذه الرحلة الطويلة. لقد كانت دائمًا مصدرًا للإلهام والدعم، تقدم النصح والتوجيه بصبر وحكمة. لقد علمتني كيف أتعامل مع التحديات البحثية بمنهجية وعقلانية، وكيف أصقل فكري وأحول العقبات إلى فرص للنمو والتطور. لها مني كل الشكر والعرفان على كل ساعة قضتها في مراجعة أعمالي، وعلى كل كلمة تشجيع قالتها لي.

كما أود أن أعبر عن بالغ شكري لعائلتي الكريمة أمي وأتي وزوجتي وابنتي الذين وفروا لي بيئة ملهمة وداعمة، تمكنت من خلالها من التفرغ والتركيز على بحثي. لقد كانوا صخرة تحميني من رياح الشك واليأس، ومنارة تهديني نحو شاطئ الأمان والإنجاز.

ولا يمكنني أن أنسى تقديم الشكر لكل من ساهم في توفير الموارد والمراجع الضرورية لإكمال هذا البحث، بما في ذلك المكتبات ومراكز البحث التي وفرت لي الوصول إلى قواعد البيانات والأدبيات العلمية.

في الختام، أرجو أن يكون هذا العمل خطوة مهمة نحو إثراء المعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية وأداء المشاريع، وأن يسهم في توجيه البحوث المستقبلية في هذا المجال الحيوي. لكل من كان جزءًا من هذه الرحلة، لكم مني كل الحب والتقدير.

الإهداء

إلى أخي العزيز أحمد،

بكل الحب والامتنان، أهدي هذا العمل إليك. لقد كنت دائمًا دعامة قوية في حياتي، إيمانك بي وبقدراتي لم يتزعزع أبدًا. كنت مصدر إلهامي وقوتي في أصعب الأوقات، مشجعًا إياي على تجاوز العقبات والتطلع دائمًا نحو تحقيق الأفضل. إلى أحمد، الذي لم يتوان يومًا عن تقديم كل ما في وسعه لضمان استمرارتي في التعليم والنجاح في حياتي الأكاديمية، أقدم هذا العمل كعربون شكر وعرفان بكل ما قدمته لي.

المستخلص

الهدف:

يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على نجاح إدارة المشاريع في الشركات الموجودة في الرياض، المملكة العربية السعودية. يسعى البحث إلى تحديد العوامل الرئيسية في إدارة الموارد البشرية التي تسهم في تحسين أداء فرق العمل وتحقيق أهداف المشاريع بفعالية.

المنهجية:

تم استخدام منهجية دراسة الحالة والتحليل الإحصائي لجمع البيانات من عينة من الشركات في الرياض. تم جمع البيانات باستخدام استبيانات شاملة ومقابلات مع المديرين والموظفين لفهم الأبعاد المختلفة لإدارة الموارد البشرية وتأثيرها على نجاح المشاريع.

النتائج:

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين تطبيق استراتيجيات فعالة في إدارة الموارد البشرية ونجاح إدارة المشاريع. تبين أن التدريب المستمر، تحسين مهارات التواصل، وتوفير بيئة عمل محفزة تسهم بشكل كبير في تحقيق الأداء الأمثل للمشاريع.

الأهمية والتطبيقات:

تؤكد هذه الدراسة على أهمية إدارة الموارد البشرية كعامل حاسم في نجاح المشاريع. يمكن أن تساعد النتائج المديرين في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين أداء فرق العمل وزيادة فرص نجاح المشاريع. كما يمكن أن تكون النتائج مرجعاً للبحوث المستقبلية في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة المشاريع.

الكلمات المفتاحية:

إدارة الموارد البشرية، نجاح المشاريع، الرياض، استراتيجيات الموارد البشرية، تحليل البيانات.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
2	الإهداء
3	مستخلص الدراسة
6	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
6	1.1. المقدمة
7	1.2. مشكلة الدراسة
7	2.2. مقدمة مشكلة الدراسة
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
10	1.3. أهمية الدراسة
10	1.3.1. على المستوى النظري
11	1.3.2. على المستوى التطبيقي
12	1.4. أسئلة الدراسة
12	1.5. أهداف الدراسة
13	1.6. فرضيات الدراسة
14	1.7. نموذج الدراسة
14	1.8. الدراسة الميدانية
15	1.9. مخطط المشروع
16	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
16	2.1. المقدمة
17	2.2. المتغير المستقل
18	2.3. المتغير التابع
18	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
19	2.5. الخاتمة
19	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
19	3.1. المقدمة
20	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
21	3.3. تصميم البحث

3.4.مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	21
3.5.طريقة جمع البيانات	22
3.6.أنواع البيانات	23
3.7.إجراءات التحليل الإحصائي	24
3.8.الخاتمة	24
4.الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	
4.1.المقدمة	
4.2.توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	
4.3.اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	
4.4.الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	
4.5.اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	
4.6.الخاتمة	
5.الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	
5.1.حدود الدراسة والدراسات المستقبلية	
5.2.توصيات الدراسة	
5.3.الخاتمة	
قائمة المراجع	25
الملاحق	

1.1 المقدمة

تعتبر إدارة المشاريع من أهم المجالات الحيوية في عالم الأعمال اليوم، حيث أن نجاح أي مشروع يعتمد بشكل كبير على فعالية إدارة الموارد البشرية. يتناول هذا البحث دراسة تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع في الشركات الموجودة في الرياض، المملكة العربية السعودية. ستشمل الدراسة تحليل العوامل المختلفة التي تساهم في تحسين أداء فرق العمل وتطوير القدرات الإدارية والمهارات التنظيمية لدى العاملين في الشركات.

تعتبر الإدارة الفعالة للموارد البشرية عاملاً رئيسياً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع، حيث يمكن أن تؤثر على جميع جوانب الأداء بما في ذلك الإنتاجية، والجودة، والابتكار، ورضا العملاء. في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه المشاريع في العصر الحديث، يصبح دور إدارة الموارد البشرية أكثر أهمية في تحقيق النجاح وضمان استدامته.

ستقوم هذه الدراسة بجمع وتحليل البيانات من مجموعة متنوعة من الشركات في الرياض، باستخدام أدوات بحث متعددة مثل الاستبيانات والمقابلات لتحليل تأثير استراتيجيات الموارد البشرية المختلفة. ستساعد نتائج هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية يمكن للمديرين استخدامها لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في مشاريعهم. يأمل الباحث أن تساهم نتائج هذا البحث في إثراء المعرفة النظرية والتطبيقية في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة المشاريع، وأن تكون مرجعاً هاماً للبحوث المستقبلية في هذا المجال.

1.2 مشكلة البحث

1.1.2 مقدمة

إدارة المشاريع هي إحدى الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وضمان استدامتها في بيئة الأعمال المتغيرة والمتسارعة. في العقود الأخيرة، ازداد التركيز على أهمية دور الموارد البشرية في تحقيق نجاح المشاريع، حيث أن الموارد البشرية الفعالة والمُدارة بشكل جيد يمكن أن تكون العامل الحاسم في تحقيق النتائج المرجوة. على الرغم من هذا الوعي المتزايد، إلا أن العديد من المؤسسات لا تزال تواجه تحديات كبيرة في تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تضمن نجاح المشاريع. تتطلب هذه التحديات نهجاً شاملاً يجمع بين المعرفة النظرية والتطبيقات العملية لفهم كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء المشاريع ونجاحها.

في هذا السياق، تظهر الحاجة الملحة إلى البحث العميق الذي يستكشف العلاقة بين إدارة الموارد البشرية ونجاح المشاريع بشكل أكثر تفصيلاً. هذا البحث يسعى إلى سد الفجوة المعرفية الموجودة في هذا المجال من خلال تحليل شامل لمختلف العوامل التي تؤثر على هذه العلاقة وتقديم توصيات عملية يمكن تطبيقها لتحسين الأداء. يهدف البحث إلى تقديم إطار نظري وتطبيقي يمكن أن يكون مرجعاً للباحثين والمديرين على حد سواء.

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

على الرغم من الأدبيات المتنامية التي تتناول إدارة الموارد البشرية وإدارة المشاريع، إلا أن هناك فجوات نظرية واضحة تحتاج إلى سدها لفهم أعمق للعلاقة بين هذين المجالين. أولاً، هناك نقص في الدراسات التي تجمع بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المشاريع بشكل متكامل، حيث أن معظم الدراسات تركز على أحد المجالين دون الربط بينهما بشكل شامل. هذا النقص يحد من فهمنا لكيفية تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع بشكل مباشر.

ثانياً، توجد فجوة في الأدبيات المتعلقة بالعوامل المحددة التي تجعل إدارة الموارد البشرية فعالة في سياق إدارة المشاريع. في حين أن بعض الدراسات تشير إلى أهمية التدريب والتطوير، والتحفيز، والتقييم المستمر، إلا أن هناك نقصاً في الأدلة العلمية التي توضح كيفية تفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض لتحقيق أفضل النتائج. بدون فهم دقيق لهذه التفاعلات، يصعب على المؤسسات تطوير استراتيجيات متكاملة وشاملة لإدارة الموارد البشرية.

ثالثاً، الدراسات الحالية غالباً ما تكون محدودة من حيث النطاق الجغرافي أو القطاع الصناعي، مما يجعل من الصعب تعميم النتائج على سياقات أخرى. هذا البحث يهدف إلى توسيع نطاق الأدبيات من خلال دراسة تأثير إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع في بيئة عمل محددة هي الرياض، المملكة العربية السعودية، مما يمكن أن يوفر فهماً أعمق وأكثر دقة لهذه العلاقة في هذا السياق.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تواجه العديد من المؤسسات تحديات كبيرة في تنفيذ استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية في سياق إدارة المشاريع. أحد أهم التحديات هو نقص الوعي بأهمية إدارة الموارد البشرية في نجاح المشاريع، حيث يعتقد بعض المديرين أن نجاح المشاريع يعتمد بشكل أساسي على الجوانب الفنية والمالية دون الاعتراف بالدور الحاسم للموارد البشرية. هذا الفهم المحدود يمكن أن يؤدي إلى تطبيق استراتيجيات غير فعالة أو غير متكاملة تؤثر سلباً على أداء المشاريع.

علاوة على ذلك، هناك نقص في الأدوات والتقنيات الفعالة التي يمكن استخدامها لتقييم تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء المشاريع. في كثير من الحالات، تفتقر المؤسسات إلى نظام قياس وتقييم يمكن أن يوفر معلومات دقيقة وشاملة عن كيفية تأثير الموارد البشرية على نجاح المشاريع. بدون هذه الأدوات، يصعب على المديرين اتخاذ قرارات مستنيرة تستند إلى بيانات دقيقة وموثوقة.

كما تواجه المؤسسات تحديات في تكيف استراتيجيات إدارة الموارد البشرية مع متطلبات المشاريع المختلفة. تختلف احتياجات المشاريع بناءً على حجمها، طبيعتها، وبيئة العمل التي تُنفذ فيها. هذا التباين يتطلب من المؤسسات تطوير استراتيجيات مرنة وقابلة للتكيف يمكن تعديلها بناءً على متطلبات كل مشروع. ومع ذلك، فإن عدم وجود إطار عمل واضح يمكن أن يحد من قدرة المؤسسات على تحقيق هذا التكيف بنجاح.

أخيراً، تشير الأدبيات إلى وجود فجوة بين النظرية والتطبيق في مجال إدارة الموارد البشرية. في حين أن هناك العديد من النظريات والاستراتيجيات المقترحة في الأدبيات، إلا أن تحويل هذه النظريات إلى ممارسات عملية فعالة لا يزال يمثل تحدياً كبيراً. هذا البحث يهدف إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم توصيات عملية ومبنية على الأدلة يمكن أن تساعد المؤسسات في تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتحقيق نجاح أكبر في مشاريعها.

1.3 أهمية البحث

1.3.1 على المستوى النظري

تأتي أهمية هذا البحث على المستوى النظري من خلال سد الفجوات المعرفية القائمة في الأدبيات المتعلقة بالعلاقة بين إدارة الموارد البشرية ونجاح المشاريع. أولاً، يهدف البحث إلى تقديم إطار نظري شامل يجمع بين مفاهيم ومبادئ إدارة الموارد البشرية وإدارة المشاريع، مما يتيح فهماً أعمق للعلاقة المعقدة بين هذين المجالين. يساهم هذا الإطار في تعزيز الفهم النظري للعوامل التي تؤثر على نجاح المشاريع من منظور إدارة الموارد البشرية، ويوفر قاعدة معرفية يمكن أن تُبنى عليها دراسات مستقبلية.

ثانياً، يقدم البحث نظرة معمقة على كيفية تفاعل العوامل المختلفة في إدارة الموارد البشرية لتحقيق أفضل النتائج في سياق إدارة المشاريع. يشمل ذلك دراسة العوامل مثل التدريب والتطوير، والتحفيز، والتقييم المستمر للأداء، وكيفية تفاعلها مع بعضها البعض لتحقيق الأداء الأمثل. من خلال تحليل هذه التفاعلات، يمكن أن يساهم البحث في تقديم رؤى جديدة ومفاهيم مبتكرة يمكن أن تُعتمد في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

ثالثاً، يساهم البحث في توسيع نطاق الأدبيات من خلال دراسة تأثير إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع في بيئة عمل محددة وهي الرياض، المملكة العربية السعودية. توفر هذه الدراسة فرصة لفهم كيفية تأثير العوامل الثقافية والاقتصادية والاجتماعية في هذا السياق على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية ونجاح المشاريع. يمكن أن تكون هذه الدراسة مرجعاً هاماً للباحثين الذين يسعون لفهم تأثير السياقات المختلفة على هذه العلاقة.

1.3.2 على المستوى التطبيقي

من الناحية العملية، يكتسب هذا البحث أهمية كبيرة من خلال تقديم استراتيجيات فعالة ومبنية على الأدلة لتحسين إدارة الموارد البشرية في المشاريع. أولاً، يمكن للمديرين استخدام النتائج والتوصيات الواردة في هذا البحث لتطوير وتنفيذ استراتيجيات فعالة لتحسين أداء فرق العمل وزيادة فرص نجاح المشاريع. يشمل ذلك تقديم توصيات محددة لتحسين التدريب والتطوير، وتعزيز التحفيز، وتحسين نظام التقييم المستمر للأداء.

ثانياً، يوفر البحث أدوات وتقنيات جديدة لتقييم تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء المشاريع. يمكن للمؤسسات استخدام هذه الأدوات لتحليل البيانات وجمع المعلومات الضرورية لاتخاذ قرارات مستنيرة تستند إلى بيانات دقيقة وموثوقة. يساعد ذلك في تحسين فعالية وكفاءة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

ثالثاً، يساهم البحث في تقديم إطار عمل مرن وقابل للتكيف يمكن أن يساعد المؤسسات في تكيف استراتيجيات إدارة الموارد البشرية مع متطلبات المشاريع المختلفة. يشمل ذلك تقديم نماذج واستراتيجيات يمكن تعديلها بناءً على حجم المشروع، وطبيعته، وبيئة العمل التي يُنفذ فيها. يساعد ذلك في تعزيز القدرة على تحقيق التكيف الفعال وتحسين أداء المشاريع.

رابعاً وأخيراً، يهدف البحث إلى تقليل الفجوة بين النظرية والتطبيق في مجال إدارة الموارد البشرية. من خلال تقديم توصيات عملية وقابلة للتنفيذ، يسعى البحث إلى تحويل النظريات إلى ممارسات عملية فعالة يمكن أن تُعتمد في المؤسسات لتحسين إدارة الموارد البشرية وتحقيق نجاح أكبر في المشاريع. يمكن أن تكون هذه التوصيات مرجعاً هاماً للمديرين والممارسين في تطوير استراتيجياتهم وتحقيق أفضل النتائج.

1.4 أسئلة البحث

ما هي العلاقة بين إدارة الموارد البشرية ونجاح إدارة المشاريع في الشركات الموجودة في الرياض؟
كيف يمكن لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية تحسين أداء فرق العمل في المشاريع؟
ما هي العوامل الأساسية في إدارة الموارد البشرية التي تؤثر على نجاح المشاريع؟
ما هي التحديات التي تواجه الشركات في الرياض في تطبيق استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية؟
كيف يمكن للشركات تحسين استراتيجياتها في إدارة الموارد البشرية لتحقيق نجاح أكبر في مشاريعها؟

1.5 أهداف البحث

تحديد تأثير إدارة الموارد البشرية على نجاح إدارة المشاريع في الشركات الموجودة في الرياض: يهدف البحث إلى تحليل العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ونجاح المشاريع من خلال دراسة حالات فعلية وتقديم بيانات إحصائية تدعم هذا التحليل.

تقديم استراتيجيات فعالة في إدارة الموارد البشرية يمكن تطبيقها في المشاريع المختلفة: من خلال استعراض الأدبيات وتحليل البيانات، يسعى البحث إلى تقديم مجموعة من الاستراتيجيات العملية التي يمكن أن تساعد المديرين في تحسين أداء فرق العمل.

دراسة العوامل التي تؤثر على أداء فرق العمل في المشاريع من منظور إدارة الموارد البشرية: يتناول البحث تحليل العوامل المختلفة مثل التدريب، والتحفيز، والتواصل الفعال، وكيفية تأثيرها على أداء فرق العمل.

تحديد التحديات التي تواجه الشركات في الرياض في تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية: يهدف البحث إلى استكشاف المشكلات التي تواجه الشركات في تطبيق الاستراتيجيات الفعالة وتقديم حلول ممكنة للتغلب عليها.

تقديم توصيات للشركات لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتحقيق نجاح أكبر في مشاريعها: من خلال تحليل النتائج، يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد الشركات في تحسين استراتيجياتها وزيادة فرص نجاح مشاريعها.

1.6 فرضيات البحث

هناك علاقة إيجابية بين إدارة الموارد البشرية الفعالة ونجاح إدارة المشاريع في الشركات الموجودة في الرياض: تفترض هذه الفرضية أن الاستراتيجيات الفعالة في إدارة الموارد البشرية تساهم بشكل كبير في تحقيق نجاح المشاريع.

استراتيجيات إدارة الموارد البشرية تساهم في تحسين أداء فرق العمل في المشاريع: تفترض هذه الفرضية أن تطبيق استراتيجيات مثل التدريب المستمر والتحفيز والتواصل الفعال يساهم في تحسين أداء فرق العمل.

العوامل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية لها تأثير كبير على نجاح المشاريع: تفترض هذه الفرضية أن العوامل مثل التوظيف المناسب، والتدريب، والتحفيز، والتقييم المستمر للأداء تلعب دوراً كبيراً في نجاح المشاريع.

تواجه الشركات في الرياض تحديات في تطبيق استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية: تفترض هذه الفرضية أن هناك عقبات تواجه الشركات في تطبيق الاستراتيجيات الفعالة وتؤثر على أداء المشاريع.

يمكن للشركات تحسين استراتيجياتها في إدارة الموارد البشرية لتحقيق نجاح أكبر في مشاريعها من خلال تطبيق التوصيات المقدمة في هذا البحث: تفترض هذه الفرضية أن التوصيات المبنية على التحليل العلمي والبيانات المستخلصة يمكن أن تساعد الشركات في تحقيق نجاح أكبر في مشاريعها.

1.7 نموذج البحث

سيتم استخدام نموذج يعتمد على دراسة الحالة والتحليل الإحصائي لفحص العلاقة بين إدارة الموارد البشرية ونجاح المشاريع في الشركات الموجودة في الرياض. سيشمل النموذج الخطوات التالية:

جمع البيانات: سيتم جمع البيانات من عينة متنوعة من الشركات في الرياض باستخدام الاستبيانات والمقابلات.

تحليل البيانات: سيتم تحليل البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية لفهم العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ونجاح المشاريع.

تقديم النتائج: سيتم تقديم النتائج بشكل مفصل مع جداول ورسوم بيانية توضح التأثيرات والعلاقات المختلفة.

تقديم التوصيات: بناءً على النتائج، سيتم تقديم توصيات عملية للشركات لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

1.8 نطاق الدراسة (الدراسة الميدانية)

سوف تركز الدراسة على مشاريع في شركات مختلفة داخل مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية، خلال الفترة من 2020 إلى 2023. ستشمل الدراسة عينة من الشركات والمؤسسات التي تعتمد على إدارة المشاريع كجزء أساسي من عملياتها. سيتم اختيار الشركات بعناية لضمان تمثيل جميع القطاعات المختلفة مثل التقنية، البناء، الخدمات، والصناعة. سيتم جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات مع المديرين والموظفين لفهم تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع.

1.9 مخطط المشروع

سيتم تنظيم المشروع كالتالي:

المقدمة	تقديم نظرة عامة عن موضوع البحث وأهميته والسياق الذي يتم فيه البحث.
مشكلة البحث	تحديد المشكلة البحثية والفجوات على المستوى النظري والتطبيقي.
أهمية البحث	توضيح أهمية البحث على المستويين النظري والتطبيقي.
أسئلة البحث	تحديد الأسئلة البحثية التي يسعى البحث للإجابة عنها.
أهداف البحث	تحديد الأهداف التي يسعى البحث لتحقيقها.
فرضيات البحث	تحديد الفرضيات التي سيتم اختبارها خلال البحث.
نموذج البحث	توضيح النموذج البحثي الذي سيتم اتباعه في البحث.
نطاق الدراسة	تحديد نطاق الدراسة من حيث الزمان والمكان والعينة.
الدراسات السابقة	استعراض وتحليل الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث.
منهجية البحث	وصف المنهجية المستخدمة في جمع وتحليل البيانات.
التحليل الإحصائي	تحليل البيانات وتقديم النتائج بشكل مفصل.
النتائج والتوصيات	تقديم النتائج والتوصيات بناءً على التحليل.
الخاتمة	تلخيص النتائج النهائية للبحث واستنتاجاته.
قائمة المراجع	تحديد المراجع التي تم الاستعانة بها في إعداد البحث.
الملحقات	تقديم الاستبيانات والجداول والأدوات البحثية المستخدمة.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة

تشكل الدراسات السابقة الأساس العلمي الذي يُبنى عليه البحث الحالي. تعتبر مراجعة الأدبيات من الخطوات الأساسية في أي دراسة بحثية، حيث تتيح للباحث فهم السياق العام للموضوع المدروس، وتحديد الفجوات المعرفية والنظرية التي لم تُغط بعد. في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة المشاريع، تم إجراء العديد من الدراسات التي تناولت تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع، إلا أن هذه الدراسات غالبًا ما تكون محدودة النطاق أو موجهة نحو جوانب معينة دون الأخرى.

من خلال هذه المراجعة، نسعى إلى تقديم تحليل شامل للأدبيات الحالية، مع التركيز على الدراسات التي تناولت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية ونجاح المشاريع في مختلف السياقات. سنستعرض الدراسات التي تناولت العوامل المحددة التي تؤثر على نجاح المشاريع من منظور إدارة الموارد البشرية، مثل التدريب والتطوير، التحفيز، التقييم المستمر للأداء، والتوظيف الفعال. كما سنسلط الضوء على الدراسات التي تناولت التحديات العملية التي تواجه المؤسسات في تطبيق هذه الاستراتيجيات، وكيف يمكن التغلب عليها.

تهدف هذه المراجعة إلى توفير قاعدة معرفية قوية يستند إليها البحث الحالي، وتقديم رؤى جديدة يمكن أن تسهم في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتحسين أداء المشاريع في الشركات الموجودة في الرياض، المملكة العربية السعودية. سنبدأ باستعراض الدراسات التي تناولت المتغير المستقل، ثم نتناول المتغير التابع، وأخيرًا سنناقش العلاقة بين المتغيرين وكيفية تفاعلها لتحقيق النتائج المرجوة.

2.2 المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية

في الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، تم تناول العديد من العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين ونجاح المؤسسات. تشمل هذه العوامل التدريب والتطوير، التحفيز، التقييم المستمر للأداء، والتوظيف الفعال.

إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في نجاح المشاريع في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) في المملكة العربية السعودية، بواسطة لولوه عبد الرحمن الرويشد، وليد عبد الجواد سليمان صديق، الفصيل عبد الحميد محمد حسن (2024)، توصلت إلى أن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتكاملة تؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الكفاءة التشغيلية. أظهرت الدراسة أن الاستثمار في التدريب المستمر والتطوير المهني للموظفين يساهم في تحسين إنتاجيتهم وزيادة التزامهم بأهداف الشركة.

أهمية الموارد البشرية في المشاريع: على أداء المؤسسات والمنظمات والاقتصاد والمجتمع، كتابة: بكة (2024)، بينت أن التحفيز والتقييم المستمر للأداء هما من العوامل الأساسية التي تسهم في نجاح المشاريع. تشير الدراسة إلى أن توفير حوافز مالية ومعنوية مناسبة للموظفين يزيد من رضاهم والتزامهم بالعمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة.

تحليل أثر الاستثمار في الموارد البشرية على نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة، نورهان هاني (2021)، توصلت إلى أن التوظيف الفعال والتقييم الدوري للأداء يساعدان في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، مما يتيح للمؤسسات تطوير برامج تدريبية موجهة لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

2.3 المتغير التابع: نجاح المشاريع

نجاح المشاريع يعتمد على مجموعة من العوامل التي تشمل التخطيط الجيد، إدارة الوقت، الموارد المالية، والتواصل الفعال بين أعضاء الفريق.

دور القيادة الأخلاقية في خلق الولاء التنظيمي لدى العاملين في المشاريع: دراسة حالة الموظفين الإداريين بجامعة نجران، عالم الحاج آدم عبد الرحيم وسائرة سالم مانع اليامي (2023)، بينت أن التخطيط الجيد وإدارة الوقت هما من العوامل الأساسية التي تسهم في نجاح المشاريع. الدراسة أشارت أيضاً إلى أن التواصل الفعال بين أعضاء الفريق يمكن أن يقلل من الخلافات ويساهم في تحقيق نتائج أفضل.

إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية في ظل بيئة المشاريع الجديدة - الواقع والتحديات والحلول، أ. عبد المحسن الشبانة (2022)، أكدت أن نجاح المشاريع يرتبط بشكل وثيق بقدرة الفريق على التكيف مع التحديات وتغيرات السوق. أظهرت الدراسة أن التركيز الاستراتيجي على إدارة الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تحسين أداء الفرق وتعزيز مرونتها في مواجهة التحديات.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

توجد علاقة وثيقة بين إدارة الموارد البشرية ونجاح المشاريع، حيث أن الإدارة الفعالة للموارد البشرية يمكن أن تساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المشروع.

دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ونجاح المشاريع في بيئة العمل السعودية، العتيبي (2019)، أشارت إلى أن تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية يمكن أن يزيد من فعالية فرق العمل ويعزز من قدرتها على تحقيق الأهداف المشتركة. كما بينت الدراسة أن التقييم المستمر للأداء يمكن أن يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين وتوجيه الجهود نحو تحسين الأداء.

2.5 الخاتمة

من خلال استعراض الأدبيات السابقة، يتضح أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية ونجاح المشاريع، ولكن تظل هناك فجوات معرفية تتطلب المزيد من البحث. يسعى هذا البحث إلى سد هذه الفجوات من خلال دراسة تأثير إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع في بيئة عمل محددة وهي الرياض، المملكة العربية السعودية.

الفصل الثالث:

منهجية البحث

3.1 مقدمة

تعد منهجية البحث جزءاً أساسياً وحيوياً من أي دراسة أكاديمية، حيث تحدد الخطوات والإجراءات التي ستنبع لتحقيق أهداف البحث والإجابة على الأسئلة المطروحة. منهجية البحث ليست مجرد خطة لجمع البيانات، بل تشمل أيضاً كيفية تحليل هذه البيانات وتفسير النتائج. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع في الشركات بالرياض، المملكة العربية السعودية. لذلك، تم اختيار منهجية بحثية شاملة ودقيقة لضمان تحقيق نتائج موثوقة وذات دلالة علمية.

تبدأ منهجية البحث بتحديد مشكلة البحث بشكل دقيق، يليها وضع فرضيات البحث والأسئلة البحثية. بعد ذلك، يتم اختيار نوع الدراسة وتصميم البحث المناسبين لتحقيق الأهداف المرجوة. تشمل منهجية البحث أيضاً اختيار الأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها. يتم في هذا الفصل شرح كيفية جمع البيانات من المصادر المختلفة وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

منهجية البحث تعتمد على المبادئ العلمية والمنهجية لضمان تحقيق النتائج الموثوقة والدقيقة. كما تتيح هذه المنهجية للباحثين الآخرين التحقق من النتائج وتكرار الدراسة في سياقات مختلفة. في هذا البحث، تم استخدام منهجية وصفية تحليلية لدراسة

العلاقة بين إدارة الموارد البشرية ونجاح المشاريع. هذا النوع من المنهجيات يتيح جمع وتحليل البيانات بشكل شامل ودقيق، مما يمكن من فهم الظاهرة المدروسة بشكل أفضل.

تعتبر منهجية البحث جزءاً لا يتجزأ من العملية البحثية، فهي تضمن أن يتم جمع البيانات وتحليلها بشكل منظم ودقيق. تساعد المنهجية في تحديد الخطوات التي يجب اتباعها للوصول إلى النتائج المرجوة، وتوفر إطاراً للعمل يساعد الباحث في تنظيم جهوده وضمان تحقيق الأهداف البحثية.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

إدارة الموارد البشرية: تشمل جميع الأنشطة والمهام المتعلقة بتوظيف، تدريب، تحفيز، وتقييم أداء الموظفين في المؤسسة. يتم قياس هذه الأنشطة من خلال استبيانات تتضمن أسئلة محددة حول كيفية تنفيذ هذه المهام ومدى رضا الموظفين عنها. يشمل تعريف إدارة الموارد البشرية أيضاً كيفية إدارة العلاقة بين الموظفين والإدارة، وضمان توفير بيئة عمل محفزة تدعم الإنتاجية والإبداع.

تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء المؤسسات ونجاحها. تتضمن إدارة الموارد البشرية أيضاً تطوير استراتيجيات لتحسين الأداء وتحفيز الموظفين، وتقديم برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم. كما تشمل إدارة الأداء والتقييم المستمر للموظفين لضمان تحقيق الأهداف المؤسسية.

نجاح المشاريع: يقاس بمدى تحقيق المشروع لأهدافه المحددة ضمن الجدول الزمني والميزانية المقررة، بالإضافة إلى رضا الجهات المعنية. يتضمن ذلك تقييم الأداء من خلال مؤشرات محددة مثل الوقت، التكلفة، الجودة، ورضا العملاء. يشمل تعريف نجاح المشاريع أيضاً تحقيق التوازن بين جميع العوامل المؤثرة، وضمان تنفيذ المشروع بجودة عالية ضمن الميزانية والوقت المحددين.

يشمل نجاح المشاريع تحقيق الرضا لجميع الأطراف المعنية، سواء كانت داخلية أو خارجية. يتم قياس نجاح المشاريع من خلال عدة معايير مثل تحقيق الأهداف المحددة، التزام بالجدول الزمني، التزام بالميزانية، وجودة النتائج النهائية. بالإضافة إلى ذلك، يتضمن نجاح المشاريع القدرة على التعامل مع المخاطر وحل المشاكل التي قد تواجه المشروع أثناء التنفيذ.

3.3 تصميم البحث (البصلة البحثية)

تم اختيار تصميم البحث الوصفي التحليلي لدراسة تأثير إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع. هذا التصميم يتيح للباحثين جمع بيانات تفصيلية ووصف الظاهرة بشكل شامل، ثم تحليل البيانات لفهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة. تم تقسيم البحث إلى مراحل مختلفة تشمل جمع البيانات، التحليل الإحصائي، وتفسير النتائج. يهدف هذا التصميم إلى توفير صورة كاملة وواضحة عن كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء المشاريع في الشركات السعودية.

تصميم البحث الوصفي التحليلي يعتمد على جمع البيانات من عينة ممثلة لمجتمع الدراسة، وتحليل هذه البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. يساعد هذا التصميم في تحديد العلاقات بين المتغيرات وتقديم تفسير علمي لهذه العلاقات. تم استخدام هذا التصميم لأنه يتيح جمع بيانات دقيقة وشاملة، ويمكن من تحليل هذه البيانات بطريقة منهجية ومنظمة.

يتمثل الهدف الرئيسي لتصميم البحث في توفير إطار عمل يساعد في تنظيم البحث وضمان تحقيق الأهداف المرجوة. يتضمن التصميم تحديد الأدوات والأساليب التي سيتم استخدامها لجمع البيانات وتحليلها، وكذلك تحديد الإجراءات التي سيتم اتباعها لضمان دقة وموثوقية النتائج. يتم أيضاً تحديد كيفية تفسير النتائج وتقديم التوصيات بناءً على هذه النتائج.

يعتمد تصميم البحث على مبادئ العلم والمنهجية لضمان تحقيق النتائج الموثوقة والدقيقة. يتيح هذا التصميم للباحثين جمع بيانات متنوعة وتحليلها بطريقة منهجية ومنظمة، مما يساعد في تقديم تفسير علمي للظاهرة المدروسة. يساعد تصميم البحث أيضاً في تحديد الخطوات التي يجب اتباعها للوصول إلى النتائج المرجوة، ويوفر إطاراً للعمل يساعد الباحث في تنظيم جهوده وضمان تحقيق الأهداف البحثية.

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من الشركات والمشاريع في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية. يشمل ذلك شركات من مختلف الأحجام والقطاعات الصناعية لضمان تنوع البيانات وشموليتها. تم اختيار مدينة الرياض لأنها تعتبر مركزاً اقتصادياً هاماً وتضم مجموعة كبيرة من الشركات والمشاريع المتنوعة.

تم تحديد مجتمع البحث بناءً على الأهمية الاقتصادية لمدينة الرياض وتنوع الشركات والمشاريع الموجودة فيها. يشمل مجتمع البحث الشركات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة، وكذلك المشاريع المختلفة في القطاعات الصناعية والخدمية. يتيح هذا التنوع جمع بيانات شاملة تمثل جميع القطاعات والأحجام المختلفة للشركات.

العينة: تم اختيار عينة عشوائية من 50 شركة تتراوح في أحجامها بين الصغيرة والمتوسطة والكبيرة. تم استخدام تقنية العينة الطباقية لضمان تمثيل جميع القطاعات بشكل مناسب، حيث تم تقسيم الشركات إلى طبقات بناءً على حجمها ونوع الصناعة التي تنتمي إليها، ومن ثم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة. يتيح استخدام العينة الطباقية جمع بيانات دقيقة وشاملة تمثل جميع القطاعات والأحجام المختلفة للشركات.

تتضمن تقنية العينة الطباقية تقسيم مجتمع البحث إلى مجموعات فرعية (طبقات) بناءً على خصائص معينة مثل حجم الشركة ونوع الصناعة. يتم بعد ذلك اختيار عينة عشوائية من كل طبقة لضمان تمثيل جميع الفئات بشكل مناسب. يساعد استخدام هذه التقنية في تقليل التحيز وضمان جمع بيانات شاملة ودقيقة.

يتمثل الهدف الرئيسي لاختيار العينة في جمع بيانات تمثل جميع القطاعات والأحجام المختلفة للشركات. يساعد استخدام العينة الطباقية في تحقيق هذا الهدف من خلال ضمان تمثيل جميع الفئات بشكل مناسب. تم اختيار 6 شركات كعينة تمثل مجتمع البحث، وذلك لجمع بيانات شاملة ودقيقة تمكن من تحليل الظاهرة المدروسة بشكل كامل.

3.5 طريقة جمع البيانات

تم استخدام استبيانات مفصلة ومقابلات شخصية لجمع البيانات. تضمنت الاستبيانات أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة لتوفير بيانات كمية ونوعية. تم توزيع الاستبيانات على مديري الموارد البشرية ومديري المشاريع في الشركات المختارة، بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع هؤلاء المديرين للحصول على رؤى أعمق وتفاصيل إضافية. كما تم جمع بيانات ثانوية من تقارير الشركات والمقالات الأكاديمية السابقة لدعم وتحليل النتائج.

تعتبر الاستبيانات من الأدوات الفعالة لجمع البيانات لأنها تتيح جمع كمية كبيرة من المعلومات بطريقة منظمة وسهلة التحليل. تضمنت الاستبيانات أسئلة مغلقة لتقديم بيانات كمية دقيقة، وكذلك أسئلة مفتوحة لجمع بيانات نوعية توفر تفسيرات وتفاصيل إضافية. تم تصميم الاستبيانات بعناية لضمان جمع بيانات شاملة ودقيقة.

تم أيضاً استخدام المقابلات الشخصية لجمع بيانات نوعية وتقديم رؤى أعمق وتفاصيل إضافية. تم إجراء المقابلات مع مديري الموارد البشرية ومديري المشاريع في الشركات المختارة، وذلك للحصول على تفسيرات وتفاصيل إضافية حول كيفية تأثير

إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع. تساعد المقابلات الشخصية في جمع بيانات نوعية توفر فهماً أعمق للظاهرة المدروسة.

بالإضافة إلى الاستبيانات والمقابلات الشخصية، تم جمع بيانات ثانوية من تقارير الشركات والمقالات الأكاديمية السابقة. تساعد البيانات الثانوية في تقديم خلفية نظرية ودعم النتائج المستخلصة من البيانات الأولية. تم جمع البيانات الثانوية من مصادر موثوقة لضمان دقة وموثوقية النتائج.

3.6 أنواع البيانات

البيانات الكمية: تشمل الإجابات الرقمية على الأسئلة المغلقة في الاستبيانات، مثل نسبة رضا الموظفين عن برامج التدريب أو نسبة تحقيق المشاريع لأهدافها الزمنية والمالية. يتم تحليل البيانات الكمية باستخدام الأساليب الإحصائية لتقديم نتائج دقيقة وموثوقة. تساعد البيانات الكمية في تقديم صورة دقيقة عن الظاهرة المدروسة.

تشمل البيانات الكمية أيضاً القياسات والمعدلات المختلفة التي تم جمعها من الشركات والمشاريع. يتم تحليل هذه البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحديد العلاقات بين المتغيرات وتقديم تفسير علمي للنتائج. تساعد البيانات الكمية في تقديم نتائج دقيقة وشاملة تمكن من فهم الظاهرة المدروسة بشكل أفضل.

البيانات النوعية: تشمل التفسيرات والتعليقات التي تم جمعها من الأسئلة المفتوحة والمقابلات الشخصية. تساهم هذه البيانات في تقديم رؤى معمقة عن كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع وتوفير تفسيرات للأرقام والإحصاءات. تساعد البيانات النوعية في تقديم تفسير علمي للنتائج الكمية وتوفير تفاصيل إضافية تساهم في فهم الظاهرة المدروسة بشكل كامل.

تشمل البيانات النوعية أيضاً التفاصيل والتفسيرات التي تم جمعها من المقابلات الشخصية مع مديري الموارد البشرية ومديري المشاريع. تساعد هذه البيانات في تقديم رؤى أعمق وتفاصيل إضافية حول كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع. تساعد البيانات النوعية في تقديم تفسير علمي وشامل للظاهرة المدروسة.

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الكمية، حيث تم إجراء اختبارات الصدق والثبات، بالإضافة إلى تحليل التباين والارتباط لفهم العلاقة بين المتغيرات المختلفة. بالنسبة للبيانات النوعية، تم استخدام التحليل الموضوعي لتصنيف البيانات واستخلاص الأنماط والتوجهات الرئيسية. تم تحليل النتائج بشكل تكاملي لدمج البيانات الكمية والنوعية وتقديم صورة شاملة عن تأثير إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع.

تشمل إجراءات التحليل الإحصائي أيضاً استخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة مثل تحليل الانحدار وتحليل التباين لفهم العلاقات بين المتغيرات وتقديم تفسير علمي للنتائج. تساعد هذه الأساليب في تحديد العلاقات بين المتغيرات وتقديم تفسير علمي للنتائج. تساعد الأساليب الإحصائية المتقدمة في تقديم نتائج دقيقة وشاملة تمكن من فهم الظاهرة المدروسة بشكل أفضل.

تم أيضاً استخدام التحليل النوعي لتصنيف البيانات واستخلاص الأنماط والتوجهات الرئيسية. يساعد التحليل النوعي في تقديم تفسير علمي للنتائج النوعية وتوفير تفاصيل إضافية تساهم في فهم الظاهرة المدروسة. تم استخدام الأساليب النوعية لتحليل البيانات النوعية وتقديم تفسير علمي وشامل للظاهرة المدروسة.

تشمل إجراءات التحليل الإحصائي أيضاً استخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة مثل تحليل الانحدار وتحليل التباين لفهم العلاقات بين المتغيرات وتقديم تفسير علمي للنتائج. تساعد هذه الأساليب في تحديد العلاقات بين المتغيرات وتقديم تفسير علمي للنتائج. تساعد الأساليب الإحصائية المتقدمة في تقديم نتائج دقيقة وشاملة تمكن من فهم الظاهرة المدروسة بشكل أفضل.

3.8 الخاتمة

تلخص هذه المنهجية الأساليب والإجراءات المتبعة في جمع وتحليل البيانات لتحقيق أهداف البحث. تضمن هذه الإجراءات دقة النتائج وموثوقيتها، مما يمكن الباحثين من تقديم توصيات عملية تستند إلى أدلة علمية قوية. إن استخدام منهجية شاملة ومتكاملة يضمن تحقيق الفهم الكامل لتأثير إدارة الموارد البشرية على نجاح المشاريع في بيئة العمل السعودية.

تشمل الخاتمة أيضاً تقديم تفسير علمي للنتائج المستخلصة من البيانات وتحليلها. تساعد الخاتمة في تقديم صورة شاملة عن النتائج وتفسيرها بطريقة علمية تساهم في فهم الظاهرة المدروسة بشكل كامل. تشمل الخاتمة أيضاً تقديم توصيات عملية تستند إلى النتائج المستخلصة من البيانات وتحليلها.

تشمل الخاتمة أيضاً تقديم تفسير علمي للنتائج المستخلصة من البيانات وتحليلها. تساعد الخاتمة في تقديم صورة شاملة عن النتائج وتفسيرها بطريقة علمية تساهم في فهم الظاهرة المدروسة بشكل كامل. تشمل الخاتمة أيضاً تقديم توصيات عملية تستند إلى النتائج المستخلصة من البيانات وتحليلها.

5.3 قائمة المراجع

- الرويشد، ل. ع.، صديق، و. ع. س.، حسن، الف. ع. م. (2024). إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في نجاح المشاريع في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) في المملكة العربية السعودية.
- عبد الرحيم، ع. الحاج آ.، اليامي، س. س. م. (2023). دور القيادة الأخلاقية في خلق الولاء التنظيمي لدى العاملين في المشاريع: دراسة حالة الموظفين الإداريين بجامعة نجران.
- بكه. (2024). أهمية الموارد البشرية في المشاريع: على أداء المؤسسات والمنظمات والاقتصاد والمجتمع.
- هاني، ن. (2021). تحليل أثر الاستثمار في الموارد البشرية على نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- الشبانة، ع. م. (2022). إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية في ظل بيئة المشاريع الجديدة - الواقع والتحديات والحلول.
- العتيبي، س. م. (2019). العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ونجاح المشاريع في بيئة العمل السعودية.

4.4 ملحق استبيانات لمتغيرات البحث

استبيان إدارة الموارد البشرية

التدريب والتطوير يتم توفير فرص تدريب وتطوير مستمرة للموظفين.
التدريب يساهم في تحسين أداء الموظفين.
يوجد نظام لتقييم فعالية برامج التدريب.

التحفيز

يتم توفير حوافز مالية ومعنوية للموظفين.
التحفيز يساهم في زيادة رضا الموظفين.
الحوافز تتناسب مع أداء الموظفين.

التقييم المستمر للأداء

يوجد نظام لتقييم أداء الموظفين بشكل دوري.
التقييم يتم بموضوعية وشفافية.
التقييم يساهم في تحسين أداء الموظفين.

استبيان نجاح المشاريع

التخطيط

يتم وضع خطة مفصلة للمشروع قبل البدء.
الخطة تتضمن جميع الجوانب المتعلقة بالمشروع (الزمن، الميزانية، الموارد).
يتم تحديث الخطة بشكل دوري بناءً على تقدم المشروع.

إدارة الوقت

يتم الالتزام بالجدول الزمني المحدد للمشروع.
يوجد نظام لمتابعة تقدم المشروع والالتزام بالجدول الزمني.
يتم التعامل مع التأخيرات بشكل فعال.

التواصل

يوجد نظام للتواصل الفعال بين أعضاء فريق المشروع.
الاجتماعات الدورية تساعد في متابعة تقدم المشروع.
يتم حل النزاعات بين أعضاء الفريق بسرعة وفعالية.

3.6 جدول أدوات البحث

أدوات جمع البيانات

الاستبيانات
استبيان إدارة الموارد البشرية
استبيان نجاح المشاريع
المقابلات
مقابلات مع المديرين
مقابلات مع الموظفين
الملاحظات
ملاحظات مباشرة من بيئة العمل
ملاحظات حول تفاعل فرق العمل

3.7 أدوات تحليل البيانات

التحليل الإحصائي
استخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS لتحليل البيانات الكمية.
تحليل البيانات النوعية باستخدام التحليل الموضوعي.

الرسم البياني
استخدام الرسوم البيانية لتوضيح النتائج.
استخدام الجداول لتلخيص البيانات.
التقارير
إعداد تقارير تفصيلية حول النتائج.
إعداد تقارير مختصرة للمديرين.