

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

إعداد الطلاب /

-

- عبدالله محمد بن شليل
- نواف صالح العنزي
- عبدالله عوض محمد شيبان

إشراف

د.وليد عبدالجواد سليمان صديق

د.الفیصل عبدالحمید محمد حسن

العام الدراسي 2033م

MIDOCEN UNIVERSITY

MANAGEMENT COLLEGE

MASTER DEGREE IN PROJECT

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

- Preparing students

- ABDULLAH MOHAMMED BINSHELAYL

NAWAF SALEH ALANZI

ABDULLAH AWAD MOHAMMED ALSHAIBAN

Supervisor

Dr. Walid Abdel-Jawad Suleiman Siddiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan

Academic year 2023

قائمة المحتويات	
اسم المحتوى	رقم الصفحة
الجزء الأول : التمهيد	
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	17-1
مقدمة الدراسة	1
مشكلة البحث	2
تساؤلات البحث	3
أهداف الدراسة	3
أهمية الدراسة	3
الدراسات السابقة	4
التعليق على الدراسات السابقة	10
فجوة الدراسة	11
المنطلقات النظرية للدراسة	11
فروض الدراسة	13
متغيرات الدراسة	13
نموذج الدراسة	14
منهجية الدراسة	14
الأساليب الإحصائية	15
مجتمع وعينة الدراسة	15
أدوات الدراسة	16
صدق أداة البحث	17
حدود الدراسة	17
الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة	
الفصل الثاني: تخطيط الموارد البشرية	31 -23
تمهيد	23
أولاً: ماهية تخطيط الموارد البشرية	23
ثانياً: خصائص عملية التخطيط للموارد البشرية	25
ثالثاً: مهام تخطيط الموارد البشرية	26
رابعاً: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية	26
سادساً: أهداف تخطيط الموارد البشرية	31
الفصل الثالث: إدارة المشاريع الزراعية مع توضيح أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع	39 -33
تمهيد	33
أولاً: إدارة المشاريع الزراعية	33
ثانياً: مراحل تنفيذ المشروع الزراعي	34
ثالثاً: خصائص الإدارة في المشروعات الزراعية	36
رابعاً: الأسس التي يجب اتباعها عند إدارة المشاريع الزراعية	37
خامساً: المؤهلات التي تساعد على خلق إدارة ناجحة في المشاريع الزراعية	37

38	سادساً: العوامل التي تؤثر في اختيار مشروع زراعي
38	سابعاً: أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية
62 -41	الفصل الرابع: منهج الدراسة
41	منهجية الدراسة
42	عينة الدراسة
42	حدود الدراسة
43	أسلوب الدراسة
43	الدراسة الميدانية
52	أداة الدراسة
61	الأساليب الإحصائية المستخدمة
73-63	الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها
77-75	الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح
	المراجع
80	أولاً: المراجع العربية
82	ثانياً: الدراسات الأجنبية
84	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
44	توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي	(1)
45	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر	(2)
46	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي	(3)
48	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة	(4)
49	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي	(5)
51	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي	(6)
54	المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها	(7)
55	وضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد تحليل الاحتياجات البشرية	(8)
56	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد خطط سد الاحتياج	(9)
57	وضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الدعم والمتابعة	(10)
58	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الموارد البشرية	(11)
59	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد إدارة المشاريع الزراعية	(12)
60	يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها	(13)

64	نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Regression Multiple) للفرضية الرئيسية الأولى	(14)
64	نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية الأولى	(15)
67	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية	(16)
67	نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الفرعية الأولى	(17)
68	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية	(18)
69	نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الفرعية الثانية	(19)
70	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية	(20)
71	نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	(21)
72	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية	(22)
72	نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الفرعية الرابعة	(23)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
45	يوضح توزيع العينة طبقاً لنزاع الاجتماعي	(1)
46	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر	(2)
47	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي	(3)
49	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير سنوات الخبرة	(4)
50	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي	(5)
52	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي حجم الشركة	(6)

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	اسم الملحق	رقم الملحق
84	استمارة الاستبيان	(1)

الجزء الثاني

الإطار النظري لتخطيط

إدارة الموارد البشرية

وأثرها على إدارة المشاريع

الزراعية

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 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.

(1) شرين محمد عفت الفار، دعاء إبراهيم عبد الحميد هاشم، المشروعات الزراعية الصغيرة ونورها في تقليل البطالة وأثرها على التنمية المستدامة في مصر، مجلة الجديد في البحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة ساجا 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.

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.

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 ومدرب، 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. (4)

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.

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 تقدمها وتسبب لها المشكلات والأزمات، ولذلك، يجب على إدارة المشروع التعامل مع هذه المعوقات، كي تستطيع أن تؤدي مهامها بكفاءة وفعالية. (5)

(4) أماني رضا عبد العزيز الزيات، معوقات التخطيط للموارد البشرية بجامعة المنصورة وسبل الغلب عليها (دراسة ميدانية)، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، العدد 120، 2022.
(5) أماني رضا عبد العزيز الزيات، 2022، مرجع سابق ذكره.

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 كافٍ 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 تساعدهم في تخطيط الموارد البشرية بشكل مناسب لتلبية احتياجات العمل الخاص بهم.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

❖ الدراسات المتعلقة بتخطيط إدارة الموارد البشرية (كمتغير مستقل)

1. دراسة (الزيات، 2022)، بعنوان " معوقات التخطيط للموارد البشرية بجامعة المنصورة وسبل التغلب عليها: دراسة ميدانية).

هدفت الدراسة إلى مجموعة من الأهداف حيث تمثلت في التعرف على الإطار المفاهيمي لتخطيط الموارد البشرية بالجامعات، الكشف عن أهم معوقات تخطيط الموارد البشرية بجامعة المنصورة، بالإضافة إلى وضع مقترحات للتغلب على معوقات تخطيط الموارد البشرية بجامعة المنصورة، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على اعداد دراسة ميدانية من أجل الكشف عن أهم معوقات التخطيط للموارد البشرية بجامعة المنصورة؛ لذا اعتمدت الدراسة على اجراء استبانة موجهة إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة المنصورة وذلك من أجل التعرف على أهم معوقات التخطيط للموارد البشرية.

وبناء على ردود الاستبيان قدمت الباحثة مجموعة من النتائج حيث تمثلت أهمها في الآتي:

توصلت الدراسة لوجود عدة معوقات لتخطيط الموارد البشرية حيث تمثلت أهمها في المعوقات المتعلقة بالموارد البشرية والعاملين بالجامعة؛ حيث رأت الدراسة أن هناك ضعف في وعي بعض العاملين بالجامعة بأهمية التخطيط للموارد البشرية، وضعف مهارات العمل لديهم، ومقاومتهم للأساليب والمداخل الحديثة في تطوير أداء الموارد البشرية.

وبناء على نتائج الدراسة قدمت الباحثة مجموعة من المقترحات تمثلت أهمها في الآتي:

أ. أن تتضمن برامج الدورات التدريبية الاحتياجات الفعلية للقادة الأكاديمين والإدارين.
ب. تحديث الدورات التدريبية على مختلف مستوياتها للتدريب على المهارات الإدارية اللازمة لأداء مهام عملهم، وتدريبهم على استخدام الأساليب الإدارية الحديثة، مع الاعتماد على الأساليب التكنولوجية الحديثة.⁽⁶⁾

(6) أماني رضا عبد العزيز الزيات، " معوقات التخطيط للموارد البشرية بجامعة المنصورة وسبل التغلب عليها: دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 120، 2022.

2. دراسة (يوسف، 2010)، بعنوان " التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على مستوى المؤسسة ودوره في تحسين أداء الأفراد: دراسة نظرية وتطبيقية عن مجمع تربية الدواجن للغرب".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف تمثلت أهمها إبراز الأساس النظري والكمي لعملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على مستوى المؤسسة، توضيح مختلف الطرق والأساليب العلمية المستخدمة في كل من تخطيط الموارد البشرية، وتقييم الأداء، وإبراز مدى أهميتها مع الكشف عن إيجابيات وسلبيات كل منهما، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بوضع مجموعة من الفرضيات حيث تمثلت أهمها أن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على مستوى المؤسسة يعد بمثابة العنصر الحرج في تحسين أداء الأفراد داخل المؤسسة، ومن أجل التحقق من صحة الفرضية اعتمد الباحث على استخدام كل من المنهج الوصفي للجانب النظري بالإضافة إلى المنهج التجريبي من خلال إعداد دراسة حالة مع الاعتماد على مختلف الطرق والأدوات الإحصائية والرياضية المستخدمة في عملية التخطيط الاستراتيجي بالإضافة إلى استخدام بعض العلاقات الرياضية والمعايير القياسية المزودة بتحليلات بيانية.

وبناء على اتباع تلك المنهجية لاختبار الفرضية توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت أهمها في الآتي:

- أ. أن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية يعد بمثابة نشاطا هاما وجوهريا لإدارة الموارد البشرية وللمؤسسة ككل.
- ب. يساعد التخطيط الاستراتيجي على توسيع قاعدة المعلومات الخاصة بالأفراد مما يعود بالفائدة على أنشطة إدارة الموارد البشرية ومختلف الوحدات التنظيمية في المؤسسة.

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها قام الباحث بتقديم مجموعة من التوصيات كالاتي:

- أ. ضرورة تفعيل نظام التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على مستوى المؤسسات الجزائرية وذلك بهدف الحصول على الموارد البشرية بالحجم المطلوب، وبالنوعية المطلوبة، وفي الوقت المناسب مع تحقيق الأهداف الاستراتيجية مما يعمل على تحقيق الاندماج للموارد البشرية ضمن استراتيجية المؤسسة العامة.

ب. ضرورة توفير مختصين في تخطيط الموارد البشرية على مستوى المؤسسات الجزائرية بغرض توسيع استخدام مختلف الطرق والأساليب العلمية خصوصاً الكمية منها.⁽⁷⁾

3. دراسة (جواد، فوطه، 2009)، بعنوان " واقع توافق تخطيط الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي في الشركات المساهمة العامة في الأردن وأثر ذلك على أدائها: دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف حيث تمثلت أهميتها التعرف على درجة وأثر توافق كل من تخطيط الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي على الشركات المساهمة العامة في الأردن، بالإضافة إلى تقديم التوصيات والمقترحات المتعلقة بتحقيق التوافق بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط للموارد البشرية والتي تساهم في دعم دور الإدارات العليا للشركات المبحوثة في تحسين أدائها، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثون بوضع فرضيتين أساسيتين تمثلت الفرضية الأولى في عدم وجود توافق بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط للموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة في الأردن، بينما تمثلت الفرضية الثانية في عدم وجود أثر للتوافق بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط للموارد البشرية على أداء الشركات المساهمة العامة في الأردن، ومن أجل اختبار هاتين الفرضيتين اعتمد الباحثان على المنهج التحليلي من خلال استخدام أداة الاستبانة للتحقق من صدق الفرضيتين وذلك بناءً على ردود الاستبيان.

وبعد اجراء الاستبيان تم التوصل إلى عدة نتائج من أهمها:

أ. وجود علاقة توافق بين التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية.

ب. هناك اتجاهات ايجابية للأفراد المبحوثين بشأن أثر توافق التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية على أداء شركاتهم بشقيه المالي وغير المالي.

وبعد التوصل لتلك النتائج قام الباحثان بوضع مجموعة من التوصيات كالآتي:

أ. يوصي الباحثان بعقد برامج تطوير وتدريب للعاملين في المستويات الإدارية كافة، وتتصل مواضيعها بمحتوى التخطيط الاستراتيجي، وتخطيط الموارد البشرية، وكيفية إيجاد حالة من التوافق بينهما.

⁽⁷⁾ بن حمودة يوسف، " التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على مستوى المؤسسة ودوره في تحسين أداء الأفراد: دراسة نظرية وتطبيقية على مجمع تربية الدواجن للغرب"، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم، 2010.

ب. يوصي الباحثان بإنشاء وحدات إدارية متخصصة بعمليات التخطيط الاستراتيجي، التخطيط للموارد البشرية، السعي لتوفير إمكانات نجاحها وخاصة من الموارد البشرية المؤهلة وقواعد البيانات الضرورية.⁽⁸⁾

❖ الدراسات المتعلقة بإدارة المشاريع الزراعية (كمغير تابع)

4. دراسة (الطيف، عبد العزيز، 2022)، بعنوان " تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة المشروعات الزراعية".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف حيث تمثلت أهمها في التعرف على أهم التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة المشروعات الزراعية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثون باستخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على التحليل الإحصائي مع الاعتماد على أسلوب الاستبانة من أجل جمع البيانات المتعلقة بالعينة العشوائية.

وبناء على ردود الاستبيان قدم الباحثون مجموعة من النتائج تمثلت أهمها في الآتي:

أ. وجود إدراك لدى مجتمع الدراسة لمزايا الإدارة الإلكترونية مثل السرعة في إنجاز العمل وتوفير الجهد والتكلفة والتوافق مع مستجدات التكنولوجيا.

ب. هناك عقبات حالت دون تطبيق الإدارة الإلكترونية منها نقص الحوافز التشجيعية لتطبيق برامج الإدارة الإلكترونية ونقص الامكانيات المادية والفنية والبشرية.

وبناء على النتائج التي تم التوصل إليها قام الباحثين بتقديم مجموعة من التوصيات كالاتي:

أ. الاستفادة من الدراسة في تحسين أداء نظام الإدارة التقليدية وتطوير الكوادر البشرية والإمكانات المادية والاتجاهات في انتقاء أنماط الإدارة الإلكترونية ووضع الخطط المستقبلية للتوجه نحو الإدارة الإلكترونية كبديل الإدارة التقليدية في المشروعات الزراعية.

ب. العمل على تطوير أنظمة المعلومات الإدارية المحسوبة بحيث تعطي كافة الجوانب الإدارية.

ت. التوسع في استخدام النماذج الإلكترونية لإدارة شؤون الموظفين للاستفادة من مزاياهم المتعددة كتقليل للنفقات وتخفيض وقت انجاز المعاملات.⁽⁹⁾

ثانيا: الدراسات الأجنبية

(8) شوقي ناجي جواد، سحر محمد فوطه، " واقع توافق تخطيط الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي في الشركات المساهمة العامة في الأردن أثر ذلك على أدائها: دراسة ميدانية من وجهة المديرين"، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الثامن والسبعون، 2009.

(9) أمينة مصطفى الطيف، أميمة علي عبد العزيز، " تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة المشروعات الزراعية"، الجامعي، العدد 35، 2022.

❖ الدراسات المتعلقة بتخطيط الموارد البشرية (كمتغير مستقل)

5. دراسة (Mutua, 2019)، بعنوان " أثر تخطيط الموارد البشرية على الأداء التنظيمي".

هدفت الدراسة إلى التوصل لأثر تخطيط الموارد البشرية على الأداء التنظيمي بالتطبيق على مقر وزارة الصحة نيروبي، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الدراسة بوضع فرضية أساسية تمثلت في عدم وجود دليل ملموس على أنه تم إجراء تخطيط فعال للموارد البشرية في وزارة الصحة طوال فترة الدراسة، وللتحقق من صدق الفرضية اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج التحليلي من خلال جمع البيانات وإجراء تحليل إحصائي اعتمدا على استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي توصلت الدراسة إلى عدة نتائج تمثلت أهميتها في الآتي:

توصلت الدراسة إلى أن تأثير تخطيط الموارد البشرية على الأداء التنظيمي كان إلى حد ما صغير جدا.

وففقا لهذه النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات كالاتي:

أوصت الدراسة بضرورة استهداف وزارة الصحة لتحقيق مستويات التوظيف المثلى وأن تسعى إلى إجراء توقعات العرض والطلب المهنية للموارد البشرية وخاصة الأطباء والممرضات الذين يشكلون نسبة كبيرة من موظفيها. (10)

6. دراسة (O. Samwel, 2018)، بعنوان " تخطيط إدارة الموارد البشرية كممارسة هامة لتوقع المتطلبات المستقبلية لمنظمة إدارة الموارد البشرية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية تخطيط الموارد البشرية في تنمية الموارد البشرية والتنظيم، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من أجل معرفة الدور الذي تلعبه تخطيط الموارد البشرية لتوقع المتطلبات المستقبلية لمنظمة إدارة الموارد البشرية.

وبناء على ذلك التحليل توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت أهمها في الآتي:

Anne Mbula Mutua, " The impact of Human Resources Planning on organizational Performance: A Case of The Ministry of health headquarters Nairobi", 2019.

أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين تخطيط الموارد البشرية والتنظيمية وبين متطلبات القوى العاملة وتخطيط الموارد البشرية والأداء التنظيمي.

وبناء على تلك النتائج قامت الدراسة بوضع مجموعة من التوصيات كالاتي:

توصي الدراسة أن تستمر المنظمات في ممارسة الموارد البشرية الفعالة والحفاظ عليها في تخطيط الموارد نظرا لامتلاكه دورا فعالا في تحقيق اهداف المنظمات. (11)

❖ الدراسات المتعلقة بإدارة المشاريع الزراعية (كمتغير تابع)

7. دراسة (Kholodova, Podgorskaya, 2020)، بعنوان " أساليب إدارة المشاريع في الزراعة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على اثبات الاتجاهات لتحسين تخطيط البرامج والأهداف في تنفيذ برامج الدولة بناء على مبادئ إدارة المشاريع، ولتحقيق الهدف الرئيسي من الدراسة اعتمدت الدراسة على مجموعة من النماذج والتحليلات البيانية بالإضافة إلى تطوير نموذج لتخطيط أهداف البرنامج على أساس مبادئ إدارة المشاريع في الزراعة والذي يتضمن نظام عناصر التخطيط الاستراتيجي للدولة.

وبناء على ذلك توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج حيث تمثلت أهمها في الآتي:

تم اثبات أن أدوات الإدارة الجديدة لتنظيم الدولة للقطاع الزراعي بناء على نهج المشروع لن تسمح فقط بتركيز جهود السلطات على جميع المستويات على تحقيق نتائج محددة في تنفيذ برامج الدولة، ولكن أيضا لنقل المنتجين الزراعية من مختلف أشكال الإدارة إلى نفس المستوى من التنمية. (12)

❖ التعليق على الدراسات السابقة:

أ. اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تركيزها على دراسة الأثر الفعال لتخطيط الموارد البشرية، بالإضافة إلى استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي لوصف الإطار العام لتخطيط إدارة الموارد البشرية، كما اعتمدت غالبية الدراسات السابقة على المنهج التحليلي من خلال استخدام أسلوب الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة كما في دراسة (جواد، فوطه، 2009)، وهو ما يتفق بشكل تام مع الدراسة الحالية.

Janes O. Samwel, " Human Resources Planning as an important Practice to Anticipate future Human Resource Requirements of the Organization", International Journal of Research in Business Studies and management, Volume 5, Issue 3, 2018.

(12) Marina Kholodova, Svetlana Podgorskaya, " Project management methods in agriculture", 2020.

ب. اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أن الدراسات السابقة لم تتطرق بشكل كافي لدراسة الأثر التي تحدثه على إدارة المشروعات الزراعية على وجه الخصوص، ولكن غالبية الدراسات السابقة تطرقت بشكل واسع لدراسة أثر تخطيط الموارد البشرية على كفاءة المؤسسات وأفرادها كما في دراسة (يوسف، 2010).

ت. أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة هو أن الهدف الأساسي من الدراسة الحالية يتمثل في معرفة الأثر التي تحدثه عملية التخطيط للموارد البشرية على إدارة المشروعات الهندسية دون التطرق لدراسة كل متغير منهم على حدة كما فعلت غالبية الدراسات السابقة.

❖ 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، وهذا ما يميزها بشكل كبير عن كافة الدراسات السابقة التي تم استعراضها؛ لذا ستعتمد الدراسة على اجراء استبيان بناء على محاور كل من أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع لدراسة أثر كل بعد من أبعاد تخطيط الموارد البشرية (كمتغير مستقل) على إدارة المشاريع الزراعية (كمتغير تابع).

❖ 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 غولدن 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 Storley، 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.⁽¹³⁾

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.⁽¹⁴⁾

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.⁽¹⁵⁾

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 والسياسات العامة 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

(6) نظريات تخطيط الموارد البشرية، أكاديميا العربية، 2023.

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

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

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. (16)

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:

الفرض الأول: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تحليل الاحتياجات البشرية (البعد الأول تحليل الاحتياجات البشرية) وبين إدارة المشاريع الزراعية (المتغير التابع).

الفرض الثاني: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين خطط سد الاحتياج (البعد الثاني لتخطيط الموارد البشرية) وبين إدارة المشاريع الزراعية (المتغير التابع).

الفرض الثالث: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الدعم والمتابعة (البعد الثالث لتخطيط الموارد البشرية) وبين إدارة المشاريع الزراعية (المتغير التابع).

الفرض الرابع: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الموارد البشرية (البعد الرابع لتخطيط الموارد البشرية) وبين إدارة المشاريع الزراعية (المتغير التابع).

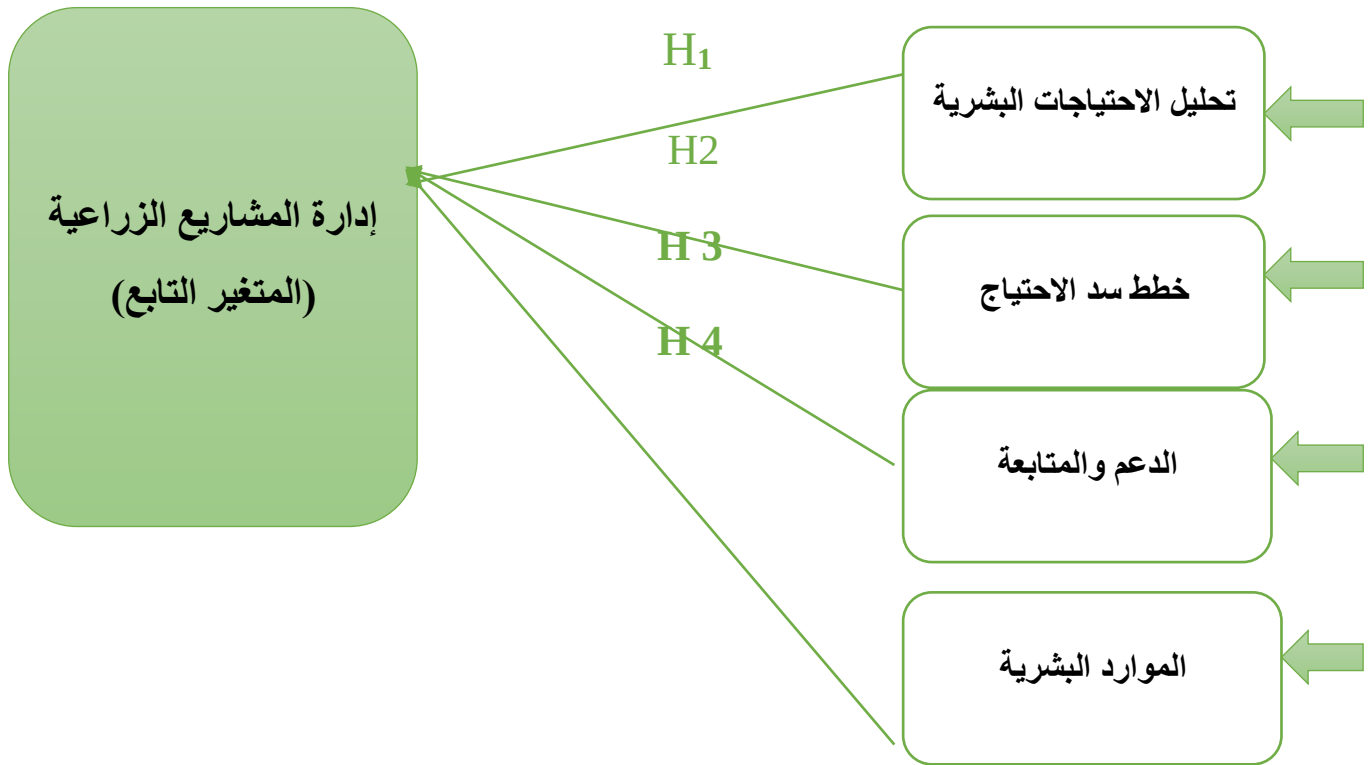
متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: تخطيط الموارد البشرية بأبعاده الأربعة المتمثلة في (تحليل الاحتياجات البشرية، خطط سد الاحتياج، الدعم والمتابعة، الموارد البشرية).

المتغير التابع: إدارة المشاريع الزراعية.

نموذج الدراسة:

أبعاد تخطيط الموارد البشرية
(المتغير المستقل)



شكل رقم (1) يمثل متغيرات الدراسة

تم إعداد هذا الشكل بواسطة الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة

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 Version22):

1. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
2. 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) للمتوسط 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 Regression Multiple لمعرفة أثر أبعاد (المتغير المستقل) على (المتغير التابع).

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: المشاريع الزراعية للدواجن بالمملكة العربية السعودية في الرياض، بلغ عددهم 169 مزرعة.

عينة الدراسة: عينة الدراسة: بلغ عدد مزارع الدواجن بالرياض ما يقرب من 169 مزرعة، ولكن نظرا لصعوبة تحديد حجم المجتمع من إجمالي عدد الموظفين بهذه المزارع تم الاستعانة بالمعادلة الآتية لتحديد حجم العينة من الموظفين في هذه المزارع كالاتي:

$$\text{حجم العينة} = \frac{(L-1) \times 2e}{2m}$$

ع: تشير إلى الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره وهو 95%.

ل: تشير إلى نسبة توافر الخاصية في المجتمع ولكن نظرا لصعوبة دراستها نفترض أنها تمثل 50%.

م: مستوى المعنوية المسموح به في النتائج لحرص الدراسة على دقة النتائج يمثل 5%.

$$\text{حجم العينة} = \frac{0.50 \times 0.50 \times 2(1.96)}{(0.50)^2} = 384 \text{ مفردة}$$

بعد تحديد حجم العينة وفقا لهذه المعادلة، تم استبعاد 100 موظف عند إجراء الاستبيان نظرا لعدم تواجدهم في المزارع في اليوم الذي تم فيه إجراء الاستبيان، ومن ثم أصبح العدد النهائي للعينة 285 موظف.

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 للموظفين بمشاريع الدواجن بالرياض 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 مع معرفة أثر كل بعد من أبعاد تخطيط إدارة الموارد البشرية على إدارة المشروعات الزراعية.
- **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 وفقا 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:** أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية: دراسة ميدانية على مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض.
- **الحدود الزمنية:** تطبق الدراسة على الفترة الزمنية 2019: 2022.
- **الحدود المكانية:** تطبق الدراسة على مشاريع الدواجن بالرياض.
- **الحدود البشرية:** تم إجراء الاستبيان على 285 موظف من المزارع التي تم إجراء الاستبيان فيها، وتم توزيع استمارة الاستبيان يدويا على الموظفين المتواجدين في المزارع المستهدفة.

تقسيم الدراسة المقترح:

الفصل الأول: الإطار التمهيدي للدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

الفصل الرابع: مناقشة النتائج.

قائمة المراجع والمصادر.

الملاحق.

الجزء الثاني

الإطار النظري لتخطيط إدارة الموارد البشرية وأثرها على إدارة المشاريع الزراعية

الجزء الثاني

تخطيط الموارد البشرية وأثرها على إدارة المشاريع الزراعية

تمهيد:

تعمل إدارة الموارد البشرية جنباً إلى جنب مع الإدارات كافة في المنظمة، فتقدم المشورة والنصح لكل مدير أو موظف؛ وهي بذلك تدخل في صميم عمل كل مدير أو مشرف يوجه، ويخطط، وينظم عمل الآخرين، ولكن ذلك لا يعني أن واجبات تلك الإدارة أقل أهمية، ومسؤولياتها أقل اتساعاً مما يتطلب أن يكون لها استراتيجيات خاصة بها تتفق مع استراتيجيات المنظمة العامة واستراتيجيات الأقسام الوظيفية الأخرى، كما لا بد أن يكون لها برامج تنفيذية تسهم في تطبيق تلك الاستراتيجيات بهدف تحقيق إدارة العنصر البشري بفعالية وكفاءة أكبر، وتركز استراتيجية الموارد البشرية على

حسن استخدام منظمة ما لمواردها البشرية لتساعدها في الإبقاء على قدراتها التنافسية أو تحسينها في سوق العمل. (17)

تحظى المشروعات الصغيرة بصفة عامة والزراعية منها خاصة باهتمام مخططي السياسات الاقتصادية والاجتماعية في مختلف دول العالم وخاصة النامي منه نظرا لأهمية الدور الحيوي الذي تلعبه في عمليات التنمية والتطور الاقتصادي وحل المشكلات الاقتصادية والاجتماعية في معظم دول العالم، وفي مصر فإن المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر أهمية كبيرة في مسيرة التنمية الاقتصادية المستقبلية حيث يمكن أن تلعب هذه المشروعات دورا بالغا في الارتقاء بمعدلات النمو وتحريك النشاط الاقتصادي وتعويض الاقتصاد المصري من الأضرار التي أصابته في السنوات الماضية.

تتطلب المرحلة القادمة ضرورة تشجيع إقامة مثل هذه المشروعات في جميع محافظات الجمهورية وخاصة في محافظات الوجه القبلي التي عانت من إهمالا كبير في النظام السابق، وكذلك في جميع القطاعات الاقتصادية بالدولة وخاصة القطاع الزراعي نظرا لأهمية هذا القطاع في توفير الغذاء للسكان وما ترتب علي إهماله في السنوات السابقة من معاناة البلاد في وقتنا الراهن من وجود مشاكل وأزمات غذائية في العديد من السلع الغذائية وارتفاع قيمة واردات البلاد منها ارتفاعا كبيرا أثر علي الاقتصاد القومي بشكل واضح وأدي الي وجود عجز في الميزان التجاري للدولة، ولا تتوقف أهمية تشجيع إقامة المشروعات الصغيرة عند هذا الحد بل تتعداها إلى ما لهذه المشروعات من دور يمكن أن تلعبه في حل مشكلة البطالة السائدة في البلاد وخصوصا بين الشباب بصفة عامة والمؤهل منه بصفة خاصة ، غير أن تشجيع إقامة مثل هذه المشروعات يتطلب توفير رءوس الأموال اللازمة لتمويل مثل هذه المشروعات الصغيرة، ومن ثم فإن للمؤسسات التمويلية دوراً لا بد أن تلعبه لتشجيع الشباب علي الإقدام لإقامة هذه المشروعات الصغيرة في محافظاتهم نظرا لضعف القدرة التمويلية لدي العديد منهم والراغبين في الاستثمار لكن تنقصهم المقدرة المالية. (18)

مما سبق:

تطلب الأمر إعداد دراسة لدراسة الأثر الذي يحدثه تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية، وسيتم تناول هذا البحث من خلال فصلين كالآتي:

(17) عبد الرحمن غسان الصديقي، " علاقة تخطيط الموارد البشرية بالتخطيط الاستراتيجي وأثره في المنظمات : بالتطبيق على شركة صافولا للصناعات الغذائية"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة الطائف، المملكة العربية السعودية، 2019، ص 168.

(18) صلاح علي صالح فضل الله، أحمد عبد الحفيظ محمد، سوزان عبد المجيد أبو المجد، مينا مجدي هنري بسالي، " دور المؤسسات التمويلية في تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في محافظة سوهاج"، كلية الزراعة، جامعة أسيوط، 2017، ص 229.

الفصل الثاني: تخطيط الموارد البشرية.

الفصل الثالث: إدارة المشاريع الزراعية ودراسة أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية.

الفصل الثاني

تخطيط الموارد البشرية

الفصل الثاني

تخطيط الموارد البشرية

تمهيد:

يعد تخطيط الموارد البشرية من ضمن الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الكثير من المختصين في مجال إدارة الأعمال؛ وذلك كون العنصر البشري له أهمية كبيرة وذلك يرجع إلى اعتباره من أهم عوامل الإنتاج في المنظمة، وفي ظل التحولات التي يشهدها العالم في مختلف جوانب الحياة المعاصرة أصبحت تعاني الكثير من المنظمات الانتاجية والاقتصادية من مشاكل الفائض أو العجز في بعض الأوقات من الموارد البشرية في مجالات العمل المختلفة، وفي الوقت الذي تشكو فيه إدارت أو أقسام معينة من هذه المنظمات من زيادة عدد الأفراد عن حاجتهم الفعلية، نجد أن هناك إدارات وأقسام أخرى تعاني من ضغط العمل وعدم إمكانها تحقيق أهدافها لقلّة الموارد البشرية؛ لذا ترتب على ذلك الاهتمام المتزايد بالموارد البشرية في المنظمات المعاصرة وإدماجه إلى الإدارة الاستراتيجية. (19)

(19) مرفت محمد فايد علي فايد وآخرون، "فاعلية تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الاستراتيجي: نموذج مقترح دراسة حالة المؤسسة المصرية للتنمية والجودة"، مجلة الدراسات والأبحاث البيئية، كلية التجارة، جامعة طنطا، 2020، ص 1013.

أولاً: ماهية تخطيط الموارد البشرية

لقد تباينت وجهات نظر العلماء والممارسين في تحديد مفهوم التخطيط للموارد البشرية حيث يعود هذا التباين إلى الخلفية العلمية لهؤلاء العلماء والممارسين وإلى خبراتهم العملية في هذا المجال فقد تعددت التعريفات حول هذا المفهوم وذلك لكون التخطيط للموارد البشرية بالؤسسات خطوة مبدئية مهمة في تحقيق الموارد البشرية يتم مقارنة الوضع الحالي للموارد البشرية بال مؤسسة مع الحاجة الحالية والمستقبلية من هذه الموارد. ومن ثم تكون المؤسسة قادرة على أن تتبوأ مكانة متميزة ومرموقة محليا وعالميا.

لذا يمكن تعريف تخطيط الموارد البشرية كالآتي:

- الجهود المبذولة من المؤسسات لتوفير الأعداد والنوعيات المناسبة من الأفراد الذين تحتاجهم المؤسسة خلال فترة زمنية مقبلة والسعى إلى توفيرهم في الوقت والمكان المناسب بشكل يضمن تحقيق الاستخدام الأفضل لهؤلاء الأفراد لزيادة فعالية أداء المؤسسات.
- يمكن تعريف تخطيط الموارد البشرية أيضا بأنها الأسلوب العلمي الذي تستخدمه المؤسسات من أجل تحديد احتياجاتها من الموارد البشرية (العاملين)، وذلك من خلال الأعداد؛ أي أعداد العاملين اللازمين للعمل بالمؤسسات، والأنواع؛ أي أنواع العاملين اللازمين للعمل بالمؤسسات.
- يتم تعريف تخطيط الموارد البشرية أيضا بأنها الإجراء الذي تضمن إدارة المؤسسات من خلاله الحصول على العدد والنوعية المناسبة من العاملين الذين لديهم القدرة على القيام بالمهام المطلوبة بكفاءة عالية تساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها المنشودة.⁽²⁰⁾
- قام (Dyer) بتعريف تخطيط الموارد البشرية:

الخطة العامة والشاملة للمنظمة في استخدامهما الفعال لأفرادها بغرض إنجاز مهمتها وتحقيق أهدافها، ولوضع هذه الخطة أو الاستراتيجية، ومن البديهي أن تسبق الاستراتيجية التكتيك لأهميتها وشموليتها، فضلا عن أنها تشكل الإطار العام للبرامج والأهداف المنبثقة عنها لاحقا.

(20) أماني رضا عبد العزيز الزيات، " معوقات التخطيط للموارد البشرية بجامعة المنصورة وسبل التغلب عليها"، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 120، 2022، ص 141 – 142.

مما سبق يتضح الآتي:

لا بد أن تتبنى المنظمة استراتيجية القيادة في تخفيض التكاليف لتحافظ على قدراتها التنافسية وسط منافسات شديدة، وتحديات أدت بالشركة إلى تغيير استراتيجية مواردها البشرية القديمة التي كانت تؤمن عمالة دائمة، وتستخدم برامج تنفيذية جديدة تسهم في تخفيض العمالة أو ما يعرف أحياناً بالتصحيح. (21)

ثانياً: خصائص عملية التخطيط للموارد البشرية تتميز عملية التخطيط للموارد البشرية بعدة خصائص كالتالي:

- عملية تنبؤ تقوم على تحليل احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية.
- عملية تركز على التغيرات البيئية الخارجية الداخلية عند تحديد الطلب على الموارد البشرية.
- ترتبط بالتخطيط على مستوى المنظمة بشكل عام.
- تعتمد بشكل كبير على المعلومات المتوفرة.
- عملية إستراتيجية ومستمرة.

وهناك من يصنف خصائص عملية التخطيط للموارد البشرية إلى ثلاث خصائص كالآتي:

1. خاصية العملية المفتوحة:

نجد أن عملية التخطيط للموارد البشرية تتسم بأنها عملية ديناميكية تتأثر وتتفاعل بمجموعة من العناصر البيئية المحيطة بالمنطقة، وتطبع عملية التخطيط بخصائص وخبرات محددة واضحة المعالم.

2. خاصية العملية المتطورة المستمرة:

يعد التقدم التكنولوجي ومواكبة التطور السريع من أصعب التحديات التي تواجه عملية التخطيط للموارد البشرية؛ حيث يتطلب مزيد من التدريب والتخطيط والتأهيل للتعامل مع الأساليب التكنولوجية الحديثة كأساليب الفنون الانتاجية ونماذج علاقات العمل داخل المنظمة أو الفريق.

3. خاصية الاستجابة للتطورات الحديثة:

(21) مرجع سابق، عبد الرحمن غسان الصديقي، ص 168 – ص 169.

تهدف عملية التخطيط للموارد البشرية إلى توفير ما تحتاجه المنظمة من موارد بشرية ماهرة وقادرة على تنفيذ المهام مع مسايرة واقع المنافسة الشديدة وما تفرضه تلك المنافسة من تحديات.

(22)

ثالثاً: مهام تخطيط الموارد البشرية في النقاط الآتية:

1. التحليل المستمر والمنظم للعمالة الموجودة.
2. التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من العمالة في ضوء نتائج التحليل وفي ضوء أهداف المنظمة الاستراتيجية.
3. التخطيط المستقبلي للعرض والطلب من العمالة في ضوء كل من نتائج التحليل وأهداف المنظمة الاستراتيجية. (23)

رابعاً: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

مر تطور الموارد البشرية بعدة مراحل كالآتي:

❖ المرحلة الأولى: المرحلة التي سبقت الثورة الصناعية:

- تميزت هذه الفترة بعدم وجود نظام للعمالة، حيث اعتمد الفرد على الطرق اليدوية البسيطة في إنتاج وتوفير مستلزماته التي تضمن بقاءه، وقد كان ينظر إلى العامل في هذه المرحلة على أنه أحد ممتلكات صاحب العمل كأي سلعة يمكن أن يشتري أو يبيع من قبله، وهذا ما عرف بنظام الرق أبو شيخة.
- بعد هذا النظام ظهر ما يعرف بنظام الصناعة المنزلية، حيث امتاز المشغلين فيه بمجموعة من المهارات والخبرات والقدرات في تشغيل العاملين مقابل أجر محدد، ومن ثم ظهر ما يعرف بنظام الإقطاع في الريف، والذي أفرز طبقتين هما الملاك (الاقطاع)، والعبيد (الفلاحين)، وتبعه نظام الطوائف في المدن والذي تميز بوجود صناعة شكلت الطائفة، لها قانون يبين شروط الالتحاق بالمهنة والأجور التي تدفع للعاملين في هذه المهنة. (24)

❖ المرحلة الثانية: مرحلة الثورة الصناعية:

(22) رضوان بن بوزيد، " أهمية التخطيط في إدارة الموارد البشرية"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، 2020، ص 18 – ص 19.

(23) 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، ص 1250.

(24) عفاف حميد محمد الوحشي، " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في رضا العاملين في الجامعات الحكومية: دراسة حالة جامعة الامارات العربية المتحدة"، 2020، ص 18.

- امتاز القرن السابع عشر والثامن عشر بظهور العديد من الكتابات التي طالبت بالاهتمام بالعنصر البشري وخاصة أثناء فترة عمله، وكان لبعض الكتاب مثل آدم سميث، بكتابه "ثروة الشعوب"، وشالرز باباج في كتابه بعنوان "اقتصادية الاله والتصنيع"، واندرو في كتابه بعنوان "فلسفة التصنيع" الأثر الهام في ظهور بعض المبادئ المتعلقة بإدارة الموارد البشرية مثل أساليب الدافعية، والتي تدعو إلى تقديم الحوافز للعاملين وإشراكهم في الأرباح وزيادة مشاركتهم في وضع خطط الانتاج على مستوى الوحدة والمنظمة.
- في ظل هذه المرحلة رافقها ظهور بعض الظواهر الهامة مثل التوسع في استخدام الآلات والاعتماد عليها بشكل كبير من خلال إحلالها محل العمال، وظهور مبدأ التخصص وتقسيم العمل، إنشاء مصانع كبرى لاستيعاب الآلات الجديدة.
- على الرغم من أن الثورة الصناعية قد عملت على زيادة الانتاج بشكل كبير، إلا أن ذلك انعكس بشكل سلبي على العمال ومكانتهم، حيث اعتمدت الإدارة على الآلات أكثر من اعتمادها على العمال، ونتج عن ذلك التقليل من أهمية العامل، ورافق ذلك أيضا سوء في ظروف العمل كساعات العمل الطويلة والضوضاء والأتربة.
- رافق ظهور الثورة الصناعية في تلك المرحلة ظهور فئة من المشرفين أساءوا إلى العاملين تحت إشرافهم، حيث نتج عن ذلك تعقيدات في العلاقات بين العاملين وأصحاب العمل، وهذا أدى إلى الحاجة الشديدة إلى ممارسات إدارية مستقلة للموارد البشرية.

❖ المرحلة الثالثة: مرحلة ظهور حركة الإدارة العلمية

ظهور حركة الإدارة العلمية بقيادة فردريك تايلور في أمريكا خلال الفترة 1856 – 1915 قد ساهم بشكل كبير في إبراز أهمية إدارة الموارد البشرية، حيث قام بوضع أربعة أسس لإدارة الموارد البشرية كالآتي:

1. التطور الحقيقي في الإدارة: حيث قصد تايلور بذلك أن يتم استبدال الطريقة التجريبية أو طريقة الخطأ والصواب في الإدارة بالطريقة العلمية التي تعتمد على المبادئ المنطقية والملاحظة المنظمة، بالإضافة إلى العمل على تقسيم النشاطات المرتبطة بالوظيفة وتبسيطها اعتمادا على المواد والمعدات المستخدمة.
2. الاختيار العلمي للعاملين: ويشير تايلور هنا إلى أن الاختيار العلمي للعاملين، يعتبر أساس نجاح إدارة الموارد البشرية، إلا أن ذلك يتم بعد التأكد من قدرات العاملين ومهاراتهم في تحمل أعباء الوظيفة.

3. الاهتمام بتنمية وتدريب العاملين: ويؤكد تايلور أن الوصول إلى المستوى المطلوب من العمل يعتمد على الاستعداد لدى العامل للعمل وحصوله على التدريب المناسب على إنجاز العمل.

4. التعاون الحقيقي بين الإدارة والموارد البشرية: وقد أشار تايلور إلى أنه يمكن التوفيق بين رغبة العامل في زيادة أجرته وبين رغبة رب العمل في تخفيض كلفة العمل، وذلك من خلال مشاركته في الدخل الزائد الناتج عن زيادة إنتاجيته. (25)

❖ المرحلة الرابعة: مرحلة ظهور ونمو النقابات العمالية

امتازت هذه المرحلة بقيام العمال بتنظيم أنفسهم على شكل نقابات واتحادات للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم وتمثيلهم أمام الإدارة، وقد تولت هذه النقابات مهمة مناقشة مطالب العمال من حيث زيادة الأجور، وتحسين ظروف العمل، وذلك بتخفيض ساعات العمل وتوفير الرعاية الصحية، وتوفير الاستقرار الوظيفي لهم.

❖ المرحلة الخامسة: مرحلة بداية الحرب العالمية الأولى

- نتيجة لما أفرزته الحرب العالمية الأولى من نقص في القوى العاملة، فقد أظهرت هذه الحرب الحاجة إلى استخدام طرق جديدة لاختيار الموظفين قبل تعيينهم تجنباً لفشلهم بعد التعيين.

- امتازت هذه الفترة بتطور كل من الإدارة العلمية وعلم النفس الصناعي، حيث اهتم علماء النفس بدراسة بعض الظواهر المرتبطة بالعامل كالإجهاد والاضرابات، كما تركز اهتمامهم على التعرف على المتطلبات الذهنية والجسمية للقيام بالعمل وتطوير الاختبارات النفسية للمفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف.

- وقد رافق هذه المرحلة ظهور بعض المتخصصين في إدارة الأفراد في المنظمات لمساعدتها على التوظيف والتدريب والأمن الصناعي والرعاية الصحية، وهذه تعد من الأمور التي ساعدت على ظهور وتكوين إدارة الأفراد، ولذلك اتسمت هذه الفترة بإنشاء المراكز الخدمية الاجتماعية والترفيهية والتعليمية التي يعمل بها الأشخاص المهتمين بالجوانب الإنسانية للعامل، وتلا ذلك إنشاء أقسام موارد بشرية مستقلة في المنظمات، حيث تم استهداف العاملين في هذه الأقسام عام 1915 ببرنامج تدريبي. (26)

❖ المرحلة السادسة: مرحلة ما بعد الحرب العالمية الأولى ونهاية الحرب العالمية الثانية

(25) المرجع السابق، ص 19 – ص 20.

(26) المرجع السابق، ص 21.

- شهدت هذه المرحلة دور متنامي في إدارة شؤون الأفراد من أجل مواجهة التحديات والمطالب المتزايدة للوظيفة، التي شملت التدريب الحرفي والإشرافي والنزاعات العمالية، هذه الأبعاد الجديدة في إدارة الموظفين تفاقمت نتيجة التطورات في الأوساط الأكاديمية، هذه التطورات دفعت المدراء المختصين والأكاديميين لدراسة أثر العوامل السلوكية في الأداء الوظيفي.
- توصل الباحثين في ظل هذه المرحلة إلى أن زيادة الانتاجية لم تكن بسبب الاضاعة أو العوامل البيئية الأخرى، وإنما كانت نتيجة اهتمام الادارة بهم وإشعارهم بالأخذ في آراءهم وملاحظاتهم، بالإضافة إلى أنهم توصلوا أيضا إلى أن الروح المعنوية المرتفعة لدى العاملين تعتمد على العلاقات الانسانية الجيدة المبنية على الاتصالات والتفاعلات غير الرسمية ودرجا الرضا لديهم.⁽²⁷⁾

❖ المرحلة السابعة: مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية وحتى الآن:

- شهدت هذه المرحلة نموا وتطورا في إدارة الأفراد التي اتسمت أعمالها في السابق بالروتينية، لتمد أعمالها وتغطي مواضيع جديدة كالتدريب والتطوير واعتماد برامج تحفيزية وتعويضية لجهود العاملين.
- أن الدور المتنامي للحكومات في التدخل في مجالات العمل والتوظيف وخاصة في الدول الصناعية الكبرى من خلال وضع القوانين لحماية العاملين في المنظمات المختلفة وإلزام هذه المنظمات بتقديم المزيد من المزايا الوظيفية لهم، وبالإضافة إلى ممارسته الحكومات لدور الوسيط في التخفيف من الصراعات بين النقابات العمالية والمنظمات لتحقيق الاستقرار الاقتصادي، كل ذلك زاد من دور هذه الإدارة وأهميتها في المنظمات.
- كما شهدت هذه المرحلة خلال فترة 1960-1980 نمو في اقتصاديات معظم الدول الصناعية، حيث تنامي دور النقابات المهنية خلال هذه المرحلة في الضغط على المنظمات لتوفير أفضل الظروف المتعلقة بالعمل كالرعاية الصحية وتعويضات نهاية الخدمة، مما دفع المنظمات إلى تغيير نظرتها للموظفين، وغيرت من نهجها في الاحتفاظ بالموظفين، إلى العمل على توفير أفضل الظروف لهم وزيادة مشاركتهم وتمكينهم، مما أدى إلى توسع وظائف إدارة الأفراد.
- تغير الدور الذي تقوم به إدارة الأفراد، من دور المنفذ للسياسات المتعلقة بالموظفين (تخطيط الموارد البشرية)، والاختيار والتعيين، التدريب والتطوير، والتعويض (التي

⁽²⁷⁾ المرجع السابق، ص21.

تفرضها الإدارة العليا) إلى دور المنفذ والمخطط في نفس الوقت، أدى إلى تغير مسمى إدارة الأفراد إلى مسمى إدارة الموارد البشرية.

- شهدت مرحلة نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين مجموعة من التغيرات البيئية ومنها على سبيل المثال ال حصر: ظهور العولمة، ازدياد حدة المنافسة، التطورات التكنولوجية
- المتسارعة، الطلب المتزايد على جودة السلع والخدمات من قبل العملاء، التحديات البيئية والثقافية مثل التلوث البيئي والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للمنظمات، كل ذلك أدى إلى إحداث تغيرات وتطويرات في إدارة الموارد البشرية منها على سبيل المثال: ظهور العديد من التشريعات التي تهتم برفاهية الأفراد والضمان الاجتماعي والتقاعد، الرعاية الصحية والأمن الصحي، التركيز على الحاجات والدوافع الذاتية للعاملين والاهتمام المتزايد بإدارة الموارد البشرية في المنظمات. (28)

خامسا: أهمية تخطيط الموارد البشرية تتمثل أهمية تخطيط الموارد البشرية في الآتي:

1. تساعد عملية التخطيط الموارد البشرية على تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية ومن ثم خفض التكلفة المترتبة على النقص فيها أو الزيادة.
2. تساعد على تحديد نقاط الضعف في الموارد البشرية التي تنعكس على أدائها مما يتطلب تدريبها وتطويرها في نواح معينة.
3. تساعد عملية التخطيط للموارد البشرية على التكيف مع التغيرات التي تطرأ على البيئة الداخلية أو الخارجية للمنظمة، بالإضافة إلى مواجهة انعكاسات ذلك على محتوى العمل ونوعية الأفراد.
4. تعمل عملية التخطيط للموارد البشرية على ضمان حسن توزيع واستخدام المؤسسة لمواردها البشرية في كافة المجالات الآدائية.

سادسا: أهداف تخطيط الموارد البشرية

هناك هدفا أساسيا لعملية التخطيط للموارد البشرية ويتمثل في توفير احتياجات استراتيجية المنظمة من الموارد البشرية بشكل متوازن دون حدوث فائض أو عجز.

وتتمثل أهم أهداف تخطيط الموارد البشرية في الآتي:

(28) المرجع السابق، ص 22 – ص 23.

1. التعرف على الوضع الحالي للموارد البشرية للمنظمة بشكل تفصيلي.
2. تحديد مصادر استقطاب للموارد البشرية ودراستها.
3. الوقوف على المشكلات التي تواجه عمليات تخطيط الموارد البشرية.
4. تقديم الحلول العلمية والمقترحات للمشكلات التي تواجه تخطيط الموارد البشرية.
5. التنبؤ بأعداد ومستويات وهياكل الموارد البشرية اللازمة لمختلف الأنشطة خلال الفترة الزمنية المستقبلية. (29)

الفصل الثالث

إدارة المشاريع الزراعية مع توضيح أثر تخطيط الموارد

(29) مرجع سابق، فاطمة بنت محمد الشهري، ص 1250.

البشرية على إدارة المشاريع الزراعية

الفصل الثالث

إدارة المشاريع الزراعية مع توضيح أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة

المشاريع الزراعية

تمهيد:

وتنفيذ المشروع الزراعي يحتاج إلى قدر كبير من المهارات والخبرات، وهذه الحقيقة لا تعد مفادجة ؛ حيث أن ريادة الأعمال، بشكل عام، عمل شاق، وتتطلب مثابرة وجهداً كبيرين، علاوة على أن العمل في المجال الزراعي ذو طبيعة خاصة؛ فهو بمثابة سباحة ضد التيار، ففي الوقت الذي يتجه فيه الجميع إلى العمل الصناعي، التقني وغيرهم من الأعمال الأخرى ، لا نجد سوى قلة قليلة من الناس هم الذين يرغبون في خوض غمار تجربة ريادة الأعمال الزراعية، سوى أن هذا، في حد ذاته، قد يكون ميزة كبيرة؛ إذ يعني أن عدد المنافسين أقل، وفي حالة اتقان الأفراد لبعض المهارات مضافاً إليها الخبرة التي سوف تُحصّلها من العمل كمزارع أو رائد أعمال زراعي، وأحسن استخدام

التكنولوجيا في تنفيذ المشروع الزراعي الخاص بك؛ فسوف يكون هذا بمثابة ميزة تنافسية تضمن تفوقك على منافسيك. (30)

أولاً: إدارة المشاريع الزراعية

هناك عدة تعريفات لإدارة المشاريع الزراعية وتتمثل أشهرهم في الآتي:

- تعد إدارة المشاريع الزراعية بمثابة دراسة طرق ووسائل تنظيم عناصر الانتاج وتطبيق المعرفة التقنية والخبرات والمهارات لكي ينتج المشروع الزراعي أكبر قدر ممكن من الدخل الصافي أو ما يسمى بالأرباح، وتعد إدارة الأعمال الزراعية بمثابة نوعاً من إدارة الأعمال؛ نظراً لاعتباره مشروعاً يجرى تنظيمه وإدارته بغرض الحصول على أكبر قدر ممكن من الدخل الصافي.
- تعد بمثابة سلسلة من التصرفات المستمرة، وتنشأ الحاجة لتلك التصرفات نتيجة التغيرات التي تحدث في المشاريع الزراعية مع ضرورة تعديل العمليات بما يتلائم معها.

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن استنتاج العناصر الآتية كالآتي:

إن علم الإدارة يهتم بتوجيه الموارد المختلفة والمحددة للاستخدامات المختلفة التي تنافس عليها وذلك لتحقيق أهداف وحدة الانتاج التي قد تشمل بعض أو كل من الأهداف الآتية:

1. تحقيق أعلى معدلات الانتاج الزراعي النباتي والحيواني في المشروعات الزراعية.
2. تحقيق أعلى معدل للدخل الزراعي.
3. تحقيق أعلى معدل للنمو الزراعي.
4. تحقيق الاستقرار الأسري من خلال وحدات الانتاج. (31)

ثانياً: مراحل تنفيذ المشروع الزراعي

يتمثل عملية تنفيذ المشروع الزراعي في عدة مراحل تتمثل في الآتي:

1. خطة ومشكلة المشروع:

(30) محمد علواني، " مراحل تنفيذ المشروع الزراعي"، جريدة رواد الأعمال، السعودية، 2020، متاح على الرابط التالي:
<https://www.rowadalaamal.com/tag/%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%B2%D8%B1%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9-pdf>

(31) اسكندر حسين، " إدارة مزارع"، كلية الزراعة، قسم الاقتصاد الزراعي، ب. ت، ص 5 .

تعد خطة ومشكلة المشروع أولى خطوات تنفيذ المشروع الزراعي من خلال وضع خطة عمل مناسبة، تلك الخطة التي تتضمن أو بالأحرى تجيب عن عدة تساؤلات محورية، مثل: نوعية المحاصيل التي ستقوم بزراعتها، الفئة التي تباع لها هذه المنتجات، والآلات والمعدات التي سوف تستخدمها في هذا المشروع، مع الأخذ في الاعتبار أنه لا أن يسد المشروع الزراعي الخاص بالأفراد احتياج فئة معينة من الناس (الفئة المستهدفة)، وأن يحل مشكلة معينة (نقص منتج/ محصول ما على سبيل المثال) تعاني منها فئة مخصوصة من الناس، فضلاً عن حتمية أن يتناغم المشروع، ككل، مع منطق العرض والطلب.

2. وضع أهداف معقولة:

لا بد أن تكون أهدافك مرحلية، معقولة، ومرنة أيضاً؛ فبعد كل مرحلة يجب أن ترفع من سقف طموحك، وهكذا يكون بإمكانك النمو المطرد، لكن أن تضع هدفاً كبيراً مجهداً فليس من المتوقع أن تصل إليه هكذا دفعة واحدة، مع الأخذ في الاعتبار أن العمل في المجال الزراعي ليس من السهولة بمكان، وهو جادة غير مطروقة، وبالتالي فالنجاح فيه يتطلب دراسة دقيقة وخطة محكمة.

3. الحصول على التمويل:

تعد مرحلة الحصول على التمويل بمثابة الخطة المحورية، والعقبة في معظم الأحيان، وهي أيضاً تلك الخطوة التي تسبق ممارسة العمل على أرض الواقع، ومن المهم في سياق بحثك عن مراحل تنفيذ المشروع الزراعي أن تعرف ما هي الجهة أو الجهات التي ستمدك بالمال، ومن المتعارف عليه أن أصحاب رؤوس الأموال لا يرغبون في المغامرة بأموالهم إلا في مشروعات ثبتت جدواها وجدية أصحابها، وحيال واقع كهذا، يكون لزاماً، في أكثر الأحيان، أن تمول نفسك بنفسك، مع الأخذ في الاعتبار أنه لا يتوجب عليك أن تغامر، في البداية، برأس مال كبير، وإنما الصواب أن تبدأ بقدر محدود من المال، ثم تعاظم رأسمالك المستثمر شيئاً فشيئاً.

4. تنفيذ المشروع الزراعي:

تعد مرحلة تنفيذ المشروع الزراعي بمثابة مرحلة إطلاق المشروع؛ إذ إنك تبدأ في مواجهة الوقائع، والأمور التي ربما فاتك التخطيط لها، ولكن المهم أن تبدأ بتنفيذ كافة خطوات المشروع بكل كفاءة وفعالية، وليس مطلوباً من الأفراد أصحاب المشروعات بأي حال من الأحوال أن

يكون مشروعك الزراعي مثاليًا في مثل هذه المرحلة المبكرة جدًا، ولكن المهم أن تتعلم بسرعة من الأخطاء، وأن تعدّل خطتك بشكل مطرد. والهدف من هذا الإطلاق الأولي هو اكتساب الخبرة، ووضع معارفك، ونظرياتك وخططك قيد التنفيذ ثم العمل على تطويرها واستبعاد ما هو غير صالح منها، وعندما تحصل على أول منتج لك يجب أن تكون جهزت خطتك التسويقية هذا من المفترض أنه حدث منذ البداية ثم تتوجه إلى الفئة التي تستهدفها، وتحاول تقديمه لها، وملاحظة ردود أفعالهم حوله، ومعرفة توقعاتهم منك وهكذا، يمكنك استخدام هذه المعارف وتلك الملاحظات في التحسين من عملك والدفع به قُدماً. (32)

ثالثاً: خصائص الإدارة في المشروعات الزراعية تتسم إدارة المشروعات الزراعية بعدة خصائص تتمثل كالاتي:

الإدارة في المجال الزراعي يكتنفها بعض الخصائص الطبيعية والاجتماعية التي تميزها عن غيرها من الإدارة في المجالات الأخرى.

❖ الخصائص الطبيعية:

1. يشمل الانتاج الزراعي على منتجات حية تحتاج الى معاملات خاصة.
2. عامل المناخ الذي يعد أكثر العوامل الطبيعية بعدا عن إمكانية التنبؤ او السيطرة عليها.
3. الأمراض والآفات الزراعية.
4. الموسمية.
5. ارتفاع نسبة التكاليف الثابتة في المشروعات الزراعية وصعوبة حسابها .
6. طول الفترات الانتاجية الزراعية.

❖ الخصائص الاجتماعية:

ترتبط الخصائص الاجتماعية مباشرة بنوع علاقات الانتاج السائدة، ويمكن أن تسود مثل تلك العلاقات في الآتي:

(32) المرجع السابق، متاح على الرابط التالي:

<https://www.rowadalaamal.com/tag/%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%B2%D8%B1%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9-pdf>

1. ملكية خاصة صغيرة.
2. ملكية متوسطة.
3. ملكية كبيرة.
4. ملكية الدولة.
5. ملكية الفلاحين الذين استفادوا من توزيع الأراضي. (33)

رابعاً: الأسس التي يجب اتباعها عند إدارة المشاريع الزراعية
تتمثل الأسس التي يجب أخذها في الاعتبار عند إدارة المشروعات الزراعية في النقاط الآتية:

1. تحديد أهداف المشروع بشكل واضح ومحدد.
2. إنشاء فريق عمل مؤهل وذو خبرة في المجال الزراعي.
3. تحديد الميزانية المتاحة وضبط التكاليف بشكل دوري وتحليل النفقات.
4. صياغة خطة عمل وتقديم تقارير تقديمية بشكل دوري لقيادة الفريق.
5. إجراء تقييم مستمر لتقدم المشروع والاستجابة لأي مشكلة قد تطرأ.
6. استخدام التكنولوجيا الحديثة والابتكارات في المجال الزراعي.
7. التعاون مع الجهات الحكومية والخاصة ذات الصلة بالمجال.
8. استخدام المعايير الدولية في إنتاج المحاصيل والخضراوات. (34)

خامساً: المؤهلات التي تساعد على خلق إدارة ناجحة في المشاريع الزراعية
تتواجد العديد من المؤهلات التي لا بد من توافرها لخلق إدارة ناجحة للمشروعات الزراعية حيث تتمثل أهمهم في النقاط الآتية:

1. القدرة على اتخاذ القرارات وتحليل المشاكل.
2. التحري الدائم عن المعلومات الجديدة.
3. القدرة على تنفيذ القرارات وإنهاء الأعمال.
4. الرغبة والقدرة على تحمل المسؤولية وتحمل المخاطر.
5. القدرة والخبرة على القيام بالعمليات الحسابية ومسك السجلات الزراعية.

(33) مرجع سابق، اسكندر حسين، ص 6.

(34) مجلة إجابة، " إدارة المشاريع الزراعية"، متاح على الرابط التالي:

<https://www.ejaba.com/question/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B3%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%8A-%D9%8A%D8%AC%D8%A8-%D8%A7%D8%AA%D8%A8%D8%A7%D8%B9%D9%87%D8%A7->

6. الأمانة والنزاهة والاستقامة في العمل.

سادسا: العوامل التي تؤثر في اختيار مشروع زراعي

تتوافر مجموعة من العوامل التي تؤثر على اختيار مشروع زراعي والتي تتمثل في النقاط الآتية:

1. الظروف الطبيعية.
2. توافر العمل ورأس المال.
3. المواصلات والنقل.
4. المستوى التقني.
5. منافسة السلع والبضائع الأخرى للمنتجات والمحاصيل الزراعية.
6. البرامج الحكومية.
7. تغير الطلب على السلع الزراعية. (35)

سابعا: أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية

تؤثر عملية التخطيط للموارد البشرية بكافة أبعادها على إدارة المشاريع الزراعية وتحسين كفاءتها ومستوى إنتاجيتها ويتمثل ذلك في النقاط الآتية:

- أ. يساعد التخطيط الجيد للموارد البشرية على رفع كفاءة المشروعات الزراعية من خلال زيادة عوائدها المادية وزيادة إنتاجية المشاريع الزراعية مع تحقيق كفاءة الأداء.
- ب. يساعد التخطيط الجيد للموارد البشرية على المساهمة بشكل فعال في زيادة العاملين ذوي الخبرات الإدارية العليا في المشاريع الزراعية، بالإضافة إلى توظيف هذه الخبرات في المجالات الزراعية بهدف تطوير المشاريع الزراعية ورفع مستوى أدائها.
- ت. تساعد عملية التخطيط الجيد للموارد البشرية على تدريب وتطوير القوى العاملة وتنمية مواهب العاملين بالمشاريع الزراعية ووضع استراتيجيتهم المتعلقة بكيفية الاختيار الأمثل للعاملين المثاليين وتعيينهم وتدريبهم على أنظمة المؤسسة مما يساهم في رفع كفاءة المشروعات الزراعية وضمان تحقيق أكبر قدر ممكن من صافي الدخل أو ما يسمى ب (الأرباح). (36)

(35) مرجع سابق، اسكندر حسين، ص 11.

(36) ديبيلو أسماء وآخرون، " التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره في تحسين أداء الأفراد في المؤسسة الاقتصادية"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، 2021، ص 10.

- ث. يساعد التخطيط الجيد للموارد البشرية على تحقيق التوازن بشكل عام في المشروعات الزراعية، واحداث انسجام بين الموظفين والاداريين على المستوى الداخلي في المشاريع الزراعية.
- ج. تسهم عملية التخطيط للموارد البشرية في توفير الخبرات البشرية المؤهلة من المهندسين والخبراء الزراعية من أجل تحسين جودة المنتجات المقدمة ومن ثم زيادة كفاءة انتاجية المشروعات الزراعية.
- ح. تسهم عملية التخطيط للموارد البشرية في تخفيض التكاليف الناتجة عن حدوث فائض أو عجز من قبل الموارد البشرية بالإضافة إلى التخلص من الانعكاسات الإدارية السلبية في المشروعات الزراعية.
- خ. يمكن لعملية التخطيط للموارد البشرية رفع القدرة التنافسية للمشروعات الزراعية مع الإهتمام بالعاملين وتحقيق رضاهم.
- د. يمكن لعملية التخطيط الكفاء للموارد البشرية أن تقوم باستقطاب المهندسين الزراعية الأكثر خبرة والمؤهلين عن طريق وسائل الاتصال المختلفة من أجل تكوين أفضل كوادر بشرية تسهم في تحقيق الكفاءة والفاعلية في المشاريع الزراعية.
- ذ. تسهم عملية التخطيط الجيد للموارد البشرية في اعداد التخطيط الجيد للاحتياجات المستقبلية من العمالة الهندسية وفق خطة متكاملة الأبعاد تسهم في تحقيق أعلى جودة للمشروعات الزراعية. (37)

الفصل الرابع

منهج الدراسة

مقدمة:

تناولت الدراسة في الاجزاء السابقة الإطار النظري، وفي هذا الجزء نتناول وصفا لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها كما يتضمن هذا الجزء وصفا للإجراءات التي قمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها في تحليل الدراسة.

منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمت باستخدام المنهج الوصفي المسحي والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول إحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون التدخل في مجرياتها ونستطيع أن نتفاعل معها فنصفها ونحللها، وتهدف هذه الدراسة إلى أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية على مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض.

حرص الباحث بعد الانتهاء من جمع البيانات في كل مفردة من مفردات العينة بمراجعة هذه البيانات الواردة في كل استمارة، وذلك للتأكد من اكتمال البيانات، وصحة المعلومات، وللتحقق من نسبة المردود لهذه الاستمارات ونسبة الفاقد في البيانات وبعد الانتهاء من مراجعتها بالشكل النهائي قمت بالدخول في مرحلة جديدة وهي تحويل البيانات الأولية إلى أرقام ليتم التعامل معها إحصائياً، ولتحقيق ذلك استخدمت دليل الترميز لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الخام الواردة في استمارة الاستبيان إلى بيانات مختصرة لتناسب عملية تفريغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما بعد، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستمارة إلى رموز رقمية في دليل الترميز، وفقاً لقواعد ومستويات وحدات القياس التي طورت لقياس خصائص المتغيرات الداخلة في الدراسة.

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

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

وبعد الانتهاء من مرحلة ترميز البيانات والتي تم فيها تحويل هذه البيانات من شكلها الكيفي إلى شكلها الكمي ثم نقلت هذه البيانات الكمية إلى بطاقات التفريغ المخصصة لذلك وفقاً للقواعد السابقة وأعطيت أرقام متسلسلة لاستمارات المقابلة بحيث تعكس كل واحدة من الاستمارات مفردة من مفردات مجتمع البحث.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من 285 عينة لدراسة أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية على مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض بالسعودية.

حدود الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

- الحدود المكانية: المشاريع الزراعية للدواجن بالمملكة العربية السعودية في الرياض.
- الحدود الزمنية: تطبيق الدراسة على الفترة الزمنية 2019:2022م.
- الحدود الموضوعية: أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية: دراسة ميدانية على مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض
- الحدود البشرية: تم إجراء الاستبيان على 285 موظف من المزارع التي تم إجراء الاستبيان فيها، وتم توزيع استمارة الاستبيان يدوياً على الموظفين المتواجدين في المزارع المستهدفة.

محاور الدراسة الميدانية:

تمثلت متغيرات الدراسة فيما يلي: -

المتغير المستقل: تخطيط الموارد البشرية

- تحليل الاحتياجات البشرية
- خطط سد الاحتياج
- الدعم والمتابعة
- الموارد البشرية

المتغير التابع: إدارة المشاريع الزراعية

أسلوب الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، قمت باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع واهتمت بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كميّاً وكيفياً، كما لم أكتفي بجمع المعلومات من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة بل تعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات أبني عليها الفروض الخاصة بالبحث بحيث تزيد رصد المعرفة الموضوعية، وقد تم الاعتماد على الدراسة الميدانية كما يتضح على النحو التالي:

الدراسة الميدانية:

تم الاعتماد هنا على أسلوب قوائم الاستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بالإضافة إلى مراجعة البيانات الثانوية وكذلك إجراء المقابلات الشخصية كما يتضح على النحو التالي:

أ- قوائم الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان أداة ملائمة بشكل كبير في تفصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث.

ب- الدراسة الوصفية المسحية:

وتم تفرغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصنيفاتها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

- التكرارات والنسب المئوية

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

متغير النوع الاجتماعي:

جدول (1) يوضح توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي.

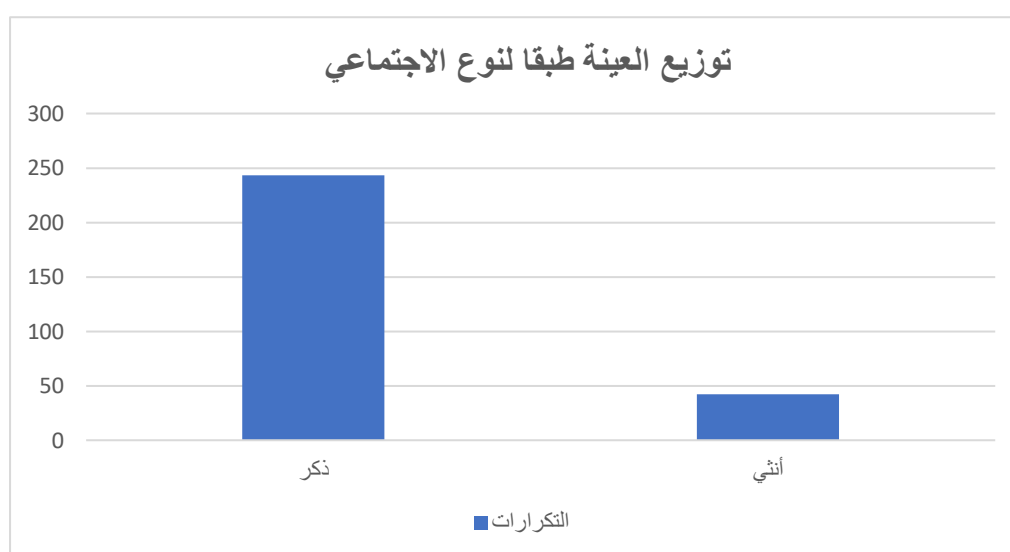
النوع الاجتماعي		
النسبة	التكرار	
85.3	243	ذكر
14.7	42	أنثى
100	285	الإجمالي

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع الاجتماعي لمجموعة معينة من الأفراد. وفقاً للجدول:

تظهر النتائج الإحصائية بخصوص النوع الاجتماعي لتوزيع العينة المدروسة من موظفي المشاريع الزراعية للدواجن بالمملكة العربية السعودية في الرياض وفقاً للنوع الاجتماعي. يُلاحظ أن عدد الذكور في العينة بلغ 243 فرداً، وهذا يمثل نسبة 85.3% من إجمالي عدد الأفراد المشمولين في

الدراسة. بالتالي، يبدو أن الذكور يمثلون النسبة الأكبر في عينة الدراسة. من الجدير بالذكر أن الإناث يبلغ عددهن 42 مفردة، ما يمثل نسبة 14.7% من إجمالي عدد الأفراد في العينة.

شكل (1) يوضح توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي



متغير العمر:

جدول (2) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر

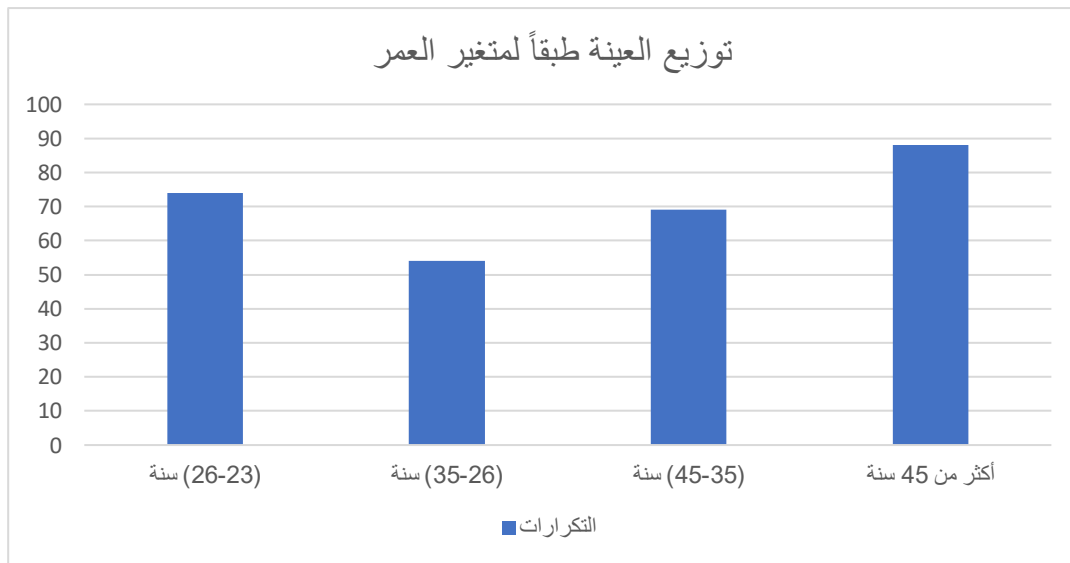
العمر		
النسبة	التكرار	
26	74	سنة (26-23)
18.9	54	سنة (35-26)
24.2	69	سنة (45-35)
30.9	88	أكثر من 45 سنة
100	285	الإجمالي

النتائج الإحصائية بخصوص العمر تعكس توزيع الأعمار للشركات الخاصة بالمشاريع الزراعية للدواجن بالمملكة العربية السعودية في الرياض الذين شملتهم الدراسة. دلت هذه النتائج على التالي:

من (23-26) سنة (26%) : يظهر أن هذه الفئة العمرية تشكل نسبة كبيرة نسبياً من العينة، حيث تمثل 74 فرد. من (26-35) سنة (18.9%) : يظهر هذا النطاق العمري كأصغر فئة ويشمل 54 فرد. قد يكون لهذه الفئة تأثير محدود على فعالية على المشاريع الزراعية. من (35-45) سنة (24.2%) : يظهر أن هذه الفئة العمرية تشكل نسبة معقولة من العينة، حيث تمثل 69 فرد. أكثر من 45 سنة (30.9%) : يظهر هذا النطاق العمري كأكبر فئة ويشمل 88 فرد. من الممكن أن تؤثر الخبرات الواسعة لهؤلاء الأفراد في كيفية التفاعل مع تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية.

بشكل عام، يساهم تحليل توزيع الأعمار في توفير رؤية شاملة حول تنوع الفئات العمرية وتأثير ذلك على إدارة المشاريع. هذا التحليل يمكن أن يكون أساسيات هامة لاستنتاجات البحث وفهم أعمق للعوامل المؤثرة في العلاقة بين العمر وأثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية.

شكل (2) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر



متغير المؤهل العلمي:

جدول (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي

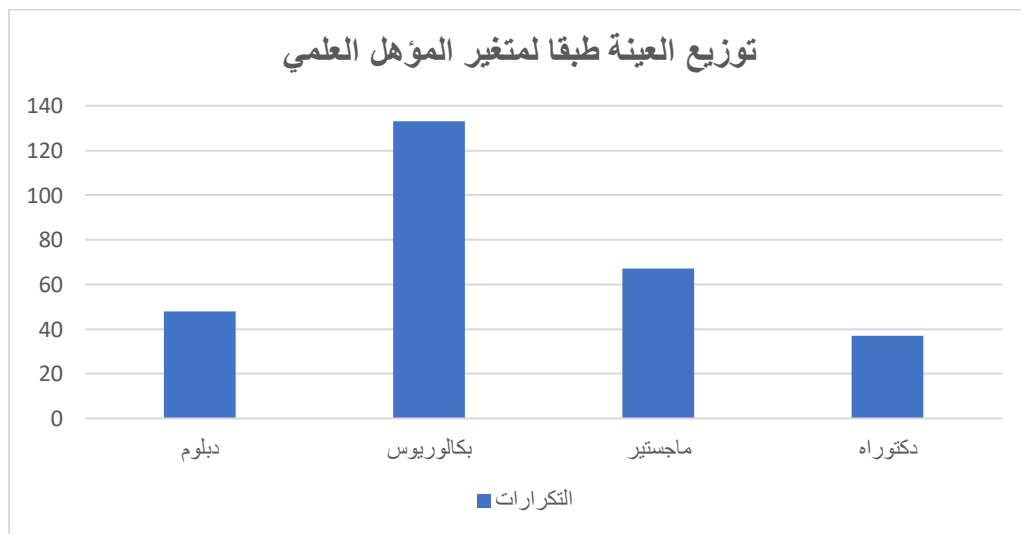
المؤهل العلمي		
النسبة	التكرار	
16.8	48	دبلوم
46.7	133	بكالوريوس
23.5	67	ماجستير
13	37	دكتوراه

هذا الجدول يقدم لنا نظرة شاملة حول توزيع المشاركين في الاستبانة وفقاً لمؤهل العلمي، وهو عامل مهم لفهم كيفية تأثير أبعاد أنظمة تخطيط الموارد البشرية على مختلف المؤهلات العلمية والتأثير على سلوكهم في مجال إدارة المشاريع الزراعية.

دبلوم (16.8%): يظهر أن هذه الفئة تمثل نسبة صغيرة تقريباً من العينة، حيث يشارك في الدراسة 48 شخصاً. قد يترجم ذلك أن تأثير تخطيط إدارة الموارد البشرية على قرارات إدارة المشاريع الزراعية قد يختلف فيما يتعلق بالفئات ذات المؤهلات العلمية المختلفة. بكالوريوس (46.7%): يشكل حاملة البكالوريوس النسبة الأكبر من العينة، حيث يشارك في الدراسة 133 أفراد. يُعتقد أن تأثير تخطيط الموارد البشرية يمكن أن يكون له تأثير كبير على القرارات في مجال إدارة المشاريع الزراعية بين هذه الفئة. ماجستير (23.5%): تمثل هذه الفئة نسبة معقولة من المشاركين بلغت 67 شخصاً. من المرجح أن يلعب تخطيط الموارد البشرية دوراً مهماً في توجيه قراراتهم وسلوكهم في إدارة المشاريع الزراعية.

توزيع المشاركين وفقاً للمؤهلات العلمية يمكن أن يكون مؤشراً على كيفية تأثير تخطيط الموارد البشرية في تحديد القرارات في مجال إدارة المشاريع الزراعية بناءً على مستويات التعليم المختلفة. هذا التحليل يمكن أن يساهم في فهم أفضل لتأثير تخطيط الموارد البشرية على تصميم وتنفيذ المشاريع الزراعية بين الفئات ذات المؤهلات المختلفة.

شكل (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي



متغير سنوات الخبرة:

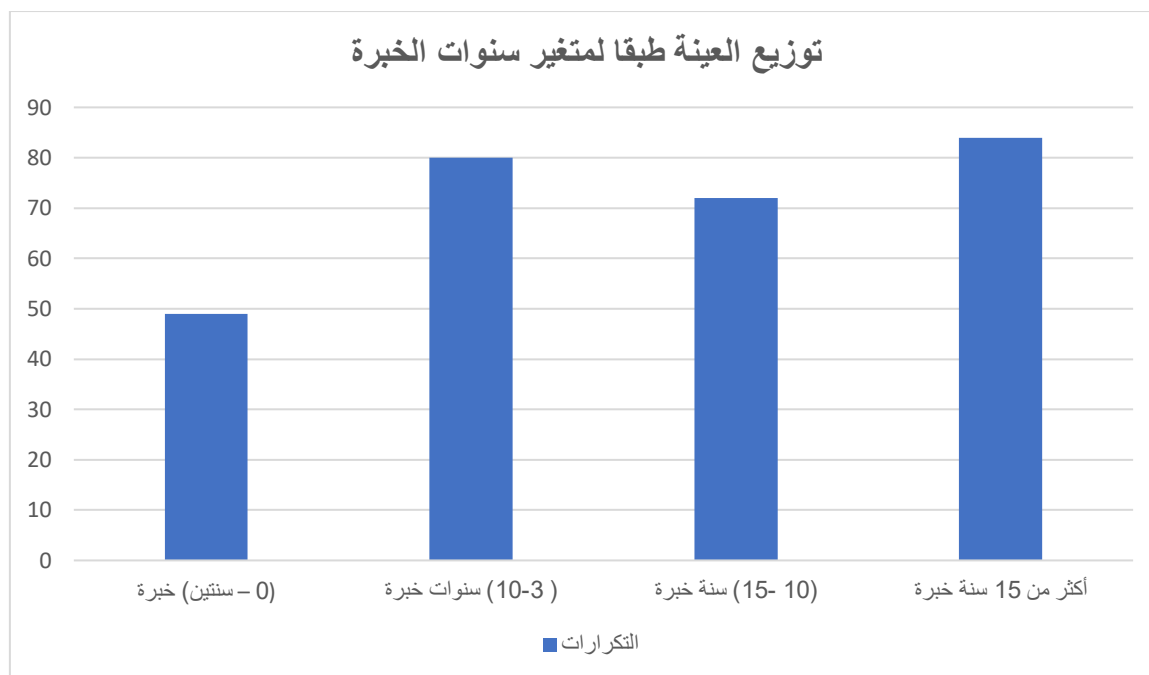
جدول (4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة

إجمالي سنوات الخبرة		
النسبة	التكرار	
17.2	49	(0 – سنتين) خبرة
28.1	80	(3-10) سنوات خبرة
25.3	72	(10- 15) سنة خبرة
29.5	84	أكثر من 15 سنة خبرة
100.0	285	الإجمالي

أن توزيع المشاركين وفقاً لسنوات الخبرة يقدم فهماً مهماً لكيفية تأثير تخطيط الموارد البشرية على مجمل تجاربهم المهنية وتأثيرها على إدارة المشاريع الزراعية التي شاركوا فيه.

(0 – سنتين) خبرة (17.2%) : تشكل هذه الفئة أصغر فئة من المشاركين بلغت 49 شخصاً فقط. قد يكون لتخطيط الموارد البشرية تأثيراً مهماً في توجيه القرارات. (3-10) سنوات خبرة (28.71%) : تشمل هذه الفئة عدداً كبيراً من المشاركين بلغ 80 شخصاً. من المرجح أن تأثير تخطيط الموارد البشرية يلعب دوراً في إدارة المشاريع الزراعية. (10- 15) سنة خبرة (25.3%) : تعتبر هذه الفئة كبيرة نسبياً حيث بلغت 72 فرد. من الممكن أن يكون لتخطيط الموارد البشرية دوراً هاماً في توجيه إدارة المشاريع الزراعية. أكثر من 15 سنة خبرة (29.5%) : تعتبر هذه الفئة أكبر فئة حيث بلغت 84 فرد. من الممكن أن يكون لتخطيط الموارد البشرية دوراً كبيراً في توجيههم خلال تجاربهم المهنية وتأثيرها على تطور مشاريعهم الزراعية. فمع تقدم الخبرة، يمكن أن تزداد التأثيرات المتوقعة لتخطيط الموارد البشرية على قرارات وممارسات إدارة المشاريع الزراعية.

شكل (4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير سنوات الخبرة



متغير المسمى الوظيفي:

جدول (5) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي		
النسبة	التكرار	
6	17	عامل
42.5	121	مهندس
21.1	60	مدير موقع
16.8	48	موظف
13.7	39	أخرى
100.0	115	الإجمالي

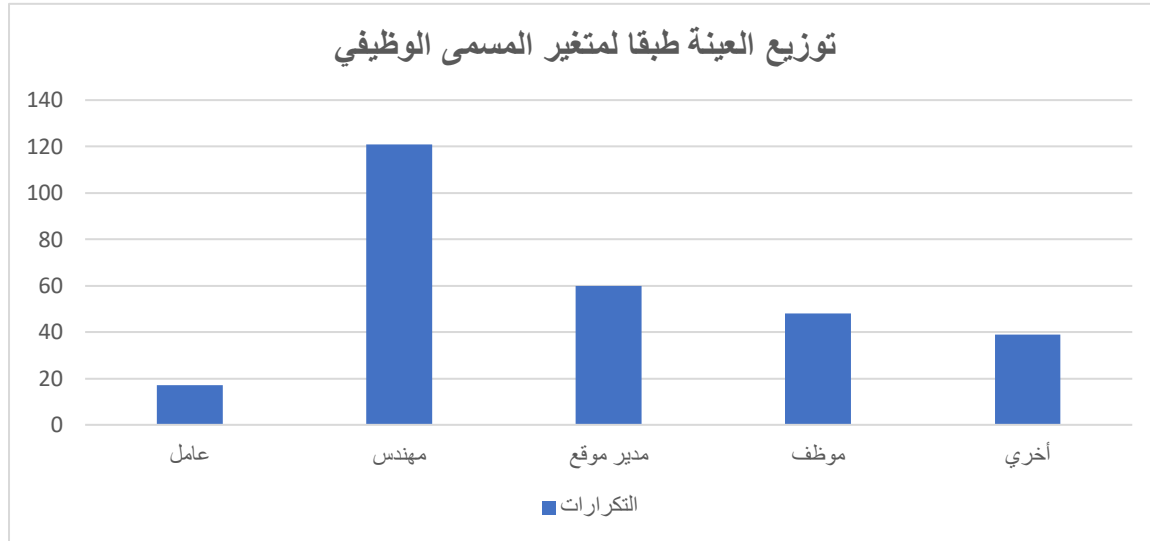
النتائج الإحصائية بخصوص المسميات الوظيفية لموظفي الشركات الخاصة بإدارة المشاريع الزراعية بالمملكة العربية في الرياض توضح توزيع أعداد المشاركين في الدراسة وفقاً لمسميات وظائفهم. هذه النتائج تسلط الضوء على تنوع مهني المشاركين وتركيباتهم في الشركة:

عامل (6%): يظهر أن العاملين يشكلون نسبة صغيرة جداً من العينة، حيث يشارك في الدراسة 17 شخصاً. من المرجح أن يكون لديهم دور محدود في تأثير تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية واتخاذ القرارات. مهندس (42.5%): تمثل هذه الفئة نسبة كبيرة من المشاركين بلغت 121 فرد. يُعتقد أن المهندسين يلعبون دوراً حيوياً في ضمان تطبيق تخطيط الموارد البشرية في إدارة المشاريع الزراعية. مدير موقع (21.1%): يُظهر هذا النطاق العمري وجود 60 شخص

من المرجح أن تكون لديهم دور مهم في تأثير تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية واتخاذ القرارات الحاسمة. موظف (16.8%): تشمل هذه الفئة 48 مشاركًا من الموظفين. من المرجح أن يكون دورهم محدود في اتخاذ القرارات الحاسمة. أخرى (13.7%): تشمل هذه الفئة 39 مشاركًا من المسميات الوظيفية الأخرى غير التي تم ذكرها.

أن توزيع المشاركين وفقًا للمسميات الوظيفية يعكس تنوع الأدوار والمسؤوليات داخل فرق العمل. من الممكن أن يؤثر نوع المسمى الوظيفي على كيفية التفاعل مع تخطيط الموارد البشرية في سياق إدارة المشاريع الزراعية. هذا التحليل يمكن أن يساهم في توجيه توجهات البحث وفهم تأثير تخطيط الموارد البشرية على الأدوار المختلفة داخل إدارة المشاريع الزراعية.

شكل (5) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي



متغير حجم الشركة:

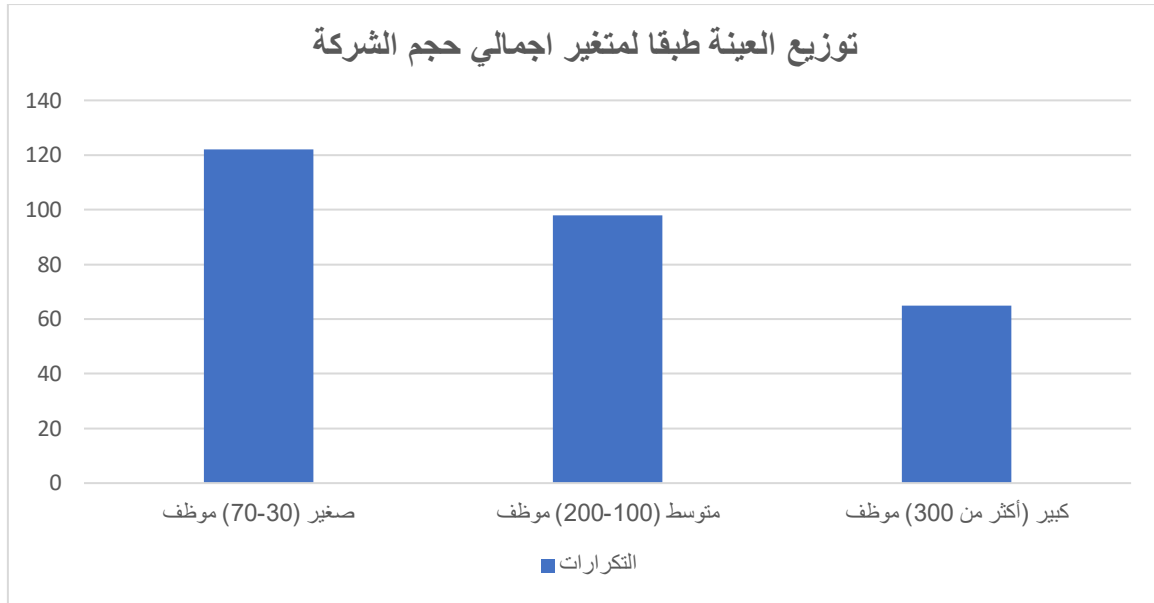
جدول (6) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي

حجم الشركة		
النسبة	التكرار	
42.8	122	صغير (30-70) موظف
34.4	98	متوسط (100-200) موظف
22.8	65	كبير (أكثر من 300) موظف

النتائج الإحصائية بخصوص حجم الشركات الخاصة بإدارة المشاريع الزراعية بالمملكة العربية السعودية بالرياض وتبين توزيع حجم الشركات وفقاً لعدد موظفيها. هذه النتائج توضح مدى تنوع الشركة وتوزيعها بين الفئات المختلفة:

توزيع المشاركين وفقاً لحجم الشركات يقدم نظرة مهمة حول تأثير تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية في مختلف السياقات المؤسسية. حجم الشركات صغير (30-70) موظف (42.8%): يتضمن هذا القسم أكبر عدد من المشاركين وصل إلى 122 شخصاً. من المرجح أن يكون لتخطيط الموارد البشرية تأثيراً كبيراً على قرارات إدارة المشاريع الزراعية في الشركات الصغيرة. حجم الشركات متوسط (100-200) موظف (34.4%): تشمل هذه الفئة 98 مشارك وهي تمثل فئة كبيرة نسبياً، مما يمثل جزءاً كبيراً إلى حد ما من العينة. من المحتمل أن يكون تخطيط الموارد البشرية لها دور هام في توجيه إدارة المشاريع الزراعية في الشركات المتوسطة التي قد تواجه تحديات وفرصاً متعددة. حجم الشركات كبير (أكثر من 300) موظف (22.8%): تمثل هذه الفئة النسبة الأصغر من المشاركين بلغت 65 شخصاً. من المرجح أن يكون لتخطيط الموارد البشرية تأثيراً محدود في إدارة المشاريع الزراعية واتخاذ القرارات في الشركات الكبيرة. يعكس هذا التوزيع كيف يمكن أن يؤثر تخطيط الموارد البشرية بطرق مختلفة على إدارة المشاريع الزراعية في الشركات ذات الأحجام المتنوعة.

شكل (6) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي حجم الشركة



تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة:

1. مصادر ثانوية:

وذلك من خلال مسح الإنتاج العلمي حول موضوع الدراسة ومتغيراتها وذلك بالاعتماد على الكتب، والأبحاث المنشورة والدوريات، وأطروحات الدكتوراه، ومواقع الإنترنت الرسمية، فيما يتعلق بمتغيرات نموذج الدراسة وبناء الجانب النظري منها.

2. مصادر أولية:

وهي تلك البيانات التي قامت الباحثات بجمعها من خلال تطوير أداة الدراسة المتمثلة في استبانة خاصة تم تطويرها وإعدادها لغرض الحصول على آراء أفراد عينة الدراسة (موظفي مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض بالسعودية) حول أبعاد الدراسة.

خامساً: أداة الدراسة:

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

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتضمن خمس متغيرات: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، إجمالي عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، حجم المشروع).

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

1. المتغير المستقل: تكون من (24) فقرة لقياس المتغير المستقل تخطيط الموارد البشرية موزعة على أربع أبعاد (تحليل الاحتياجات البشرية، خطط سد الاحتياج، الدعم والمتابعة، الموارد البشرية)، كل بعد من الأبعاد يشمل 6 فقرات.
 2. المتغير التابع: تكون من (6) فقرة لقياس المتغير التابع إدارة المشاريع الزراعية.
- تصحيح الأداة:

لقياس تقديرات أفراد العينة على فقرات الاستبانة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي:

(أوافق بشدة)، (أوافق)، (محايد)، (أرفض)، (أرفض بشدة)

وعليه تم إعطاء أوزان لإجابات عينة الدراسة لقياس درجة التقدير وذلك على النحو التالي:

(أوافق بشدة "1"، أوافق "2"، محايد "3"، أرفض "4"، أرفض بشدة "5")

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل مجال من مجالاتها، فقد تم احتساب المعادلة التالية:

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

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: عبارة "أوافق بشدة" في الفترة [1- 1.79]، عبارة "أوافق" في الفترة [1.8 – 2.59]، وعبارة "محايد" في الفترة [2.6 – 3.39]، وعبارة "أرفض" في الفترة [3.4-4.19]، وعبارة "أرفض بشدة" في الفترة [4.2- 5]، والجدول التالي يوضح المعيار الإحصائي لمتوسطات الحسابية للفقرات:

الجدول (7): المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من 1.00 – أقل من 1.79	أوافق بشدة
من 1.8 – أقل من 2.59	أوافق
من 2.6 – 3.39	محايد

أرفض	من 3.4 – 4.19
أرفض بشدة	من 4.2 – 5

صدق وثبات الأداة:

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة لقياس متغيرات الدراسة تم القيام بعدة إجراءات وهي:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

الخصائص السيكومترية لمحاول استبانة الدراسة:

الثبات والصدق:

صدق الاستبانة يعنى تمثيله للمجتمع المدروس بشكل جيد حيث إن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبانة تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة. أما ثبات الاستبانة فيعنى إننا إذا أعدنا توزيع هذا الاستبانة على عينة أخرى من نفس المجتمع ونفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقاربه للنتائج التي حصلنا عليها من العينة الأولى وتكون النتائج بين العينتين متساوية باحتمال يساوى معامل الثبات.

ويتم 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 (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تقدير صدق عبارات المقياس

الاتساق الداخلي

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

حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية.

صدق الاتساق الداخلي لبعد تحليل الاحتياجات البشرية

جدول (8) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد تحليل الاحتياجات البشرية

تحليل الاحتياجات البشرية		
0.678**	معامل ارتباط بيرسون	وفقا لوجهة نظرك: ترى أن تحليل الاحتياجات البشرية داخل المشاريع الزراعية يجعل المشاريع الزراعية تنسم بالكفاءة الانتاجية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.598**	معامل ارتباط بيرسون	وفقا لوجهة نظرك الشخصية: ترى أن قيام المشاريع الزراعية بتوفير كافة الاحتياجات لأفراد المشروع يسهم في نجاح المشروعات الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.724**	معامل ارتباط بيرسون	وفقا لوجهة نظرك الشخصية: تقوم المشاريع الزراعية باستخدام الأساليب العلمية الكمية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.670**	معامل ارتباط بيرسون	وفقا لوجهة نظرك الشخصية: تربط إدارة المشروعات الزراعية عملية تحديد الاحتياجات البشرية بخطط وأهداف المشروع الاستراتيجية
0.000	مستوى المعنوية	
115	العدد	
0.581**	معامل ارتباط بيرسون	وفقا لوجهة نظرك الشخصية: ترى أن عملية تحديد الحجم الأمثل من الموارد البشرية التي تحتاجها المشاريع الزراعية دون حدوث فائض أو عجز يسهم في تخفيض تكلفة الانتاج للمشاريع الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.606**	معامل ارتباط بيرسون	وفقا لوجهة نظرك الشخصية: ترى أن عملية تحديد الاحتياجات البشرية الملائمة للمشروعات الزراعية يسهم في تحقيق أعلى صافي دخل أو ما يسمى بالأرباح للمشروعات الزراعية..
0.000	مستوى المعنوية	
285	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 بين البعد الأول من المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الأول من المحور الأول (تحليل الاحتياجات البشرية) ككل تنسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لبعد خطط سد الاحتياج

جدول (9) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد خطط سد الاحتياج

خطت سد الاحتياج		
0.678**	معامل ارتباط بيرسون	وفقا لوجهة نظرك: قيام المشاريع الزراعية بوضع خطط لسد احتياجاتها من الموارد بأنواعها يسهم في تحسين أداء المشاريع الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.632**	معامل ارتباط بيرسون	وفقا لوجهة نظرك: تتبني المشاريع الزراعية مجموعة من الخطط والاستراتيجيات طويلة المدى من أجل تحقيق أهدافها والارتقاء بمستوى كفاءتها.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.688**	معامل ارتباط بيرسون	وفقا لوجهة نظرك الشخصية: ترى أن الإدارة العليا في المشاريع الزراعية تشرف على الخطط التي يتم وضعها لسد احتياجاتها من كافة أنواع الموارد التي يحتاجها المشروع.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.679**	معامل ارتباط بيرسون	وفقا لوجهة نظرك الشخصية: في حالة نجاح الخطط التي تتبناها المشاريع الزراعية لتحقيق أهدافها يعود ذلك على زيادة قدرة تلك المشاريع على البقاء كمنافس قوي بين المشاريع الزراعية الأخرى.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.673**	معامل ارتباط بيرسون	وفقا لوجهة نظرك الشخصية: تتحقق الكفاءة والفعالية في المشروعات الزراعية حال استعانة تلك المشروعات بأفضل الخبراء في وضع خطط تساعد المنظمة في التحديد الأمثل لاحتياجاتها من كافة أنواع الموارد.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.658**	معامل ارتباط بيرسون	وفقا لوجهة نظرك الشخصية: ترى أن الإعداد الجيد للخطط التي تمكن المشروع من التحديد الأمثل لاحتياجاتها من الموارد يسهم في تحقيق الميزة التنافسية لتلك المشروعات الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	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 بين البعد الثاني من المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الثاني من المحور الأول (خطط سد الاحتياج) ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لبعد الدعم والمتابعة

جدول (10) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الدعم والمتابعة

الدعم والمتابعة		
0.656**	معامل ارتباط بيرسون	

0.000	مستوى المعنوية	من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن دعم المشاريع الزراعية بكافة احتياجاتها يسهم في زيادة حجم الانتاجية للمشاريع الزراعية.
285	العدد	
0.779**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن قيام مديري المشاريع الزراعية بتطبيق آليات المراقبة والمتابعة باستمرار على المشاريع الزراعية يسهم في تحقيق جودة المشاريع الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.732**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: يمكن لأصحاب المشاريع الزراعية استحداث أساليب تكنولوجية جديدة تساعد على دعم عمليات المراقبة والمتابعة لكل تفاصيل المشاريع الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.594**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: من الممكن الاستعانة بخبراء أجانب في الهندسة الزراعية من أجل دعم المقرة الانتاجية للمشاريع الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
115	العدد	
0.749**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن عملية استمرار مراقبة ومتابعة أداء المشاريع الزراعية يسهم في تحقيق التميز لتلك المشاريع الزراعية دون غيرها.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.640**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن عدم الالتزام بعمليات المراقبة والمتابعة بشكل مستمر للمشاريع الزراعية ينجم عنه خسائر فادحة لتلك المشاريع الزراعية واحتمالية الخروج من السوق في ظل المنافسة القوية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	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 (الدعم والمتابعة) ككل تنسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لبعد الموارد البشرية

جدول (11) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الموارد البشرية

الموارد البشرية		
0.686**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: تؤثر إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين وسلوكهم داخل المشاريع الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.752**	معامل ارتباط بيرسون	

0.000	مستوى المعنوية	من وجهة نظرك الشخصية: تسهم الإدارة الجيدة للمشاريع الزراعية في دعم قدرة تلك المشاريع على تحقيق الريادة في مجال المشاريع الهندسية.
285	العدد	
0.725**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: تسهم الإدارة الجيدة للموارد البشرية في دعم وتطوير الكفاءات البشرية لسد احتياجات المشاريع الزراعية من الموارد البشرية ذوي الخبرة والمهارة في مجال الهندسة الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.685**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: تختص إدارة الموارد البشرية بوضع الاستراتيجيات والخطط المالية والابتكارات من أجل دعم المشاريع الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.711**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: تؤثر جودة إدارة الموارد البشرية على جودة الوظائف الإدارية في المشاريع الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.700**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية بمثابة منهجاً مميزاً يشكل سلوكيات الموظفين ومواقف العمل المختلفة.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

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

صدق الاتساق الداخلي لبعد إدارة المشاريع الزراعية

جدول (12) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد إدارة المشاريع الزراعية

إدارة المشاريع الزراعية		
0.640**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: تعمل إدارة المشاريع الزراعية على تطبيق المعرفة التقنية والخبرات والمهارات لضمان تحقيق جودة وكفاءة المشاريع الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.724**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: يستلزم عند إدارة المشاريع الزراعية اتباع عدة مراحل من أجل تنفيذ المشروع الزراعي بأعلى كفاءة وجودة ممكنة.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	

0.721**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن تحديد أهداف المشروع بشكل واضح ومحدد من ضمن الأسس التي لا بد من أخذها في الاعتبار عند إدارة المشاريع الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.655**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن الأمانة والنزاهة والاستقامة في العمل من ضمن المؤهلات التي تساعد على خلق إدارة ناجحة في المشاريع الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.688**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن التخطيط الجيد للموارد البشرية تسهم في زيادة عوائدها المالية وزيادة كفاءة المشاريع الانتاجية مما يضمن نجاح إدارة المشاريع الزراعية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
0.635**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: تسهم القدرة على تحمل المسؤولية والمخاطرة من جانب مديري المشاريع الزراعية في ضمان نجاح إدارة تلك المشاريع وتعزيز قدرتها التنافسية.
0.000	مستوى المعنوية	
285	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور الثاني والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين عبارات المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن محور إدارة المشاريع الزراعية ككل تتسم بالصدق.

ثبات المقياس

يتم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم ألفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث إنه كلما اقترب مقياس كرونباخ ألفا من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تم تقدير ثبات المقياس باستخدام ألفا – كرونباخ، وذلك على النحو التالي:

(ثبات محاور عناصر الدراسة): -

جدول (13) يوضح معامل ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

المحور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
تحليل الاحتياجات البشرية	0.718	6

6	0.751	خطط سد الاحتياج
6	0.782	الدعم والمتابعة
6	0.802	الموارد البشرية
6	.762	إدارة المشاريع الزراعية
30	0.929	الثبات العام

تظهر نتائج اختبار الفا كرونباخ الخاصة بثبات محاور عناصر الدراسة أن الاستبانة التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المختلفة تبدو ذات ثبات جيد. القيم المذكورة لمعامل الفا كرونباخ تشير إلى مدى اتساق الأسئلة الموجودة في كل محور على حدة وفي الاستبانة ككل. المحور " تحليل الاحتياجات البشرية " لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.718، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بتحليل الاحتياجات البشرية في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة ومتسقة عندما يتم قياسها معًا. بالإضافة إلى ذلك، المحور " خطط سد الاحتياج " لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.751، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بتحليل خطط سد الاحتياج في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة، والمحور " الدعم والمتابعة " لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.782، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالدعم والمتابعة في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، والمحور " الموارد البشرية " لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.802، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالموارد البشرية في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة ومتسقة عندما يتم قياسها معًا، والمحور " إدارة المشاريع الزراعية " لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.762، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بإدارة المشاريع الزراعية في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة ومتسقة، وهذه القيم تشير إلى أن جميع المحاور لديها درجة جيدة من الثبات وهذه القيم أعلى من 0.6 ومن ثم يمكننا القول أن هذا المقياس يتسم بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن الاعتماد عليه. عمومًا، يعتبر أن معاملات الفا العالية تشير إلى زيادة في مستوى الثبات والموثوقية. بناءً على هذه النتائج، يمكن الاعتماد على الاستبانة لقياس العوامل المذكورة في الدراسة والتوصل إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

البرامج الاحصائية المستخدمة:

قام الباحث باستخدام برنامج SPSS الإصدار 22 وذلك لحساب الصدق والثبات والاحصاء الوصفية ودراسة فروض الدراسة لنموذج الدراسة.

الاساليب الاحصائية المستخدمة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية على نموذج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS Version22):

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

9. معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

10. الرسوم البيانية Graphs: استخدام البيانات والرسومات البيانية الموضحة لنتائج الدراسة أثناء التحليل.

11. المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.

12. 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.

13. استخدام اختبار (T) للمتوسط عينة واحدة (One sample T test)

14. تحليل الانحدار الخطي البسيط Analysis Regression Linear Simple لمعرفة أثر كل بُعد من أبعاد (المتغير المستقل) على (المتغير التابع).

15. تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Multiple Regression لمعرفة أثر أبعاد (المتغير المستقل) على (المتغير التابع).

الفصل الخامس

نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة واجراءاتها، سيتناول هذا التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة بالأساليب الاحصائية ثم عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج، ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج، وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة وفيما يلي بيان ذلك:

- اختبار الفرضيات ومناقشتها

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

الجدول (14): نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Regression Multiple) للفرضية الرئيسية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000b	81.909	11.420	4	45.682	0.533	0.539	.0734a
		0.139	280	39.040			
			284	84.722			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.734) وهي تشير إلى علاقة قوية، كما يظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.539) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (53.9%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع أداء المشاريع الزراعية والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.533).

نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (15): نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية الأولى

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

0.001	3.487		0.100	0.349	(Constant)
0.055	1.931	0.107	0.061	0.117	تحليل الاحتياجات البشرية
0.128	1.527	0.094	0.064	0.098	خطط سد الاحتياج
0.001	3.364	0.218	0.062	0.210	الدعم والمتابعة
0.000	16.915	0.414	0.055	0.367	الموارد البشرية
a. Dependent Variable: إدارة المشاريع الزراعية					

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير أبعاد تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية يتبين أن:

- متغير (تحليل الاحتياجات البشرية) لا يؤثر بصورة معنوية على (إدارة المشاريع الزراعية) حيث أن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.055 وهي أكبر من 0.05، إذن نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل القائل بأن يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحليل الاحتياجات البشرية على إدارة المشاريع الزراعية.
- متغير (خطط سد الاحتياج) لا يؤثر بصورة معنوية على (إدارة المشاريع الزراعية) حيث أن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.128 وهي أكبر من 0.05، إذن نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل القائل بأن يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لخطط سد الاحتياج على إدارة المشاريع الزراعية.
- متغير (الدعم والمتابعة) يؤثر بصورة إيجابية ومعنوية على (إدارة المشاريع الزراعية) حيث أن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.001 وهي أصغر من 0.05، إذن نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل القائل بأن يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم والمتابعة على إدارة المشاريع الزراعية.
- متغير (الموارد البشرية) يؤثر بصورة إيجابية ومعنوية على (إدارة المشاريع الزراعية) حيث أن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.000 وهي أصغر من 0.05، إذن نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل القائل بأن يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم والمتابعة على إدارة المشاريع الزراعية.

وعليه تكون معادلة التنبؤ كالاتي:

$$Y = 0.349 + 0.117 X_1 + 0.098X_2 + 0.210X_3 + 0.367X_4$$

حيث:

Y : المتغير التابع (إدارة المشاريع الزراعية)

X_1 : البعد الأول في المتغير المستقل (تحليل الاحتياجات البشرية)

X_2 : البعد الأول في المتغير المستقل (خطط سد الاحتياج)

X_3 : البعد الثالث في المتغير المستقل (الدعم والمتابعة)

X_4 : البعد الرابع في المتغير المستقل (الموارد البشرية)

كل المتغيرات المستقلة (أبعاد تخطيط الموارد البشرية) يؤدي إلى زيادة المتغير التابع (إدارة المشاريع الزراعية)، والمتغير المستقل الأول (تحليل الاحتياجات البشرية) في حالة زيادتها زيادة وحدة واحدة سوف يؤدي إلى زيادة المتغير التابع (إدارة المشاريع الزراعية) بمقدار 0.117، والمتغير المستقل الثاني (خطط سد الاحتياج) في حالة زيادتها زيادة وحدة واحدة سوف يؤدي إلى زيادة المتغير التابع (إدارة المشاريع الزراعية) بمقدار 0.098، والمتغير المستقل الثالث (الدعم والمتابعة) في حالة زيادتها زيادة وحدة واحدة سوف يؤدي إلى زيادة المتغير التابع (إدارة المشاريع الزراعية) بمقدار 0.210، والمتغير المستقل الرابع (الموارد البشرية) في حالة زيادتها زيادة وحدة واحدة سوف يؤدي إلى زيادة المتغير التابع (إدارة المشاريع الزراعية) بمقدار 0.367. وفي حالة انعدام تأثير (تحليل الاحتياجات البشرية – خطط سد الاحتياج – الدعم والمتابعة – الموارد البشرية) تكون قيمة إدارة المشاريع الزراعية 0.349.

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين تحليل الاحتياجات البشرية (البعد الأول تحليل الاحتياجات البشرية) وبين إدارة المشاريع الزراعية (المتغير التابع).

الجدول (16): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000b	117.850	24.908	1	24.908	0.292	0.294	0.542a
		0.211	283	59.814			
			284	84.722			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.542) وهي تشير إلى علاقة قوية، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.294) أي أن المتغير تحليل الاحتياجات البشرية استطاعت أن تفسر ما نسبته (29.4%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع إدارة المشاريع الزراعية والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.292).

كما ويظهر من الجدول السابق نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (17): نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	7.348		0.111	0.818	(Constant)	1
0.000	10.856	0.542	0.055	0.593	تحليل الاحتياجات البشرية	
a. Dependent Variable: إدارة المشاريع الزراعية						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن تحليل الاحتياجات البشرية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على إدارة المشاريع الزراعية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.818)، وبلغت قيمة (t) لها (10.856) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 0.818 + 0.593 X_1$$

حيث:

Y: المتغير التابع (إدارة المشاريع الزراعية)

X₁: البعد الأول في المتغير المستقل (تحليل الاحتياجات البشرية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (تحليل الاحتياجات البشرية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.593) وحدة في إدارة المشاريع الزراعية، وفي حالة انعدام تأثير (تحليل الاحتياجات البشرية) تكون قيمة إدارة المشاريع الزراعية 0.818.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد تحليل الاحتياجات البشرية كأحد أبعاد تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية. هذا يشير إلى أن تحليل الاحتياجات البشرية تلعب دورًا هامًا في التأثير على إدارة المشاريع الزراعية.

- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين خطط سد الاحتياج (البعد الثاني لتخطيط الموارد البشرية) وبين إدارة المشاريع الزراعية (المتغير التابع).

الجدول (18): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000b	145.739	28.799	1	28.799	0.338	0.340	0.583a
		0.198	283	55.923			
			284	84.722			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.583a) وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.340) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (34%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع إدارة المشاريع الزراعية والباقي يرجع لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.338).

كما ويظهر من الجدول السابق وبالا اعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (145.739) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (19): نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Coefficients ^a				
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Model

		Beta	Std. Error	B		
0.000	7.409		0.104	0.772	(Constant)	1
0.000	12.072	0.583	0.050	0.608	خطت سد الاحتياج	
a. Dependent Variable: إدارة المشاريع الزراعية						

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير بعد خطت سد الاحتياج كبعد من أبعاد المتغير المستقل يتبين أن خطت سد الاحتياج لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على إدارة المشاريع الزراعية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.608)، وبلغت قيمة (t) لها (12.072) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالتالي:

$$Y = 0.772 + 0.608 X_2$$

حيث:

Y المتغير التابع (إدارة المشاريع الزراعية)

X_2 : البعد الأول في المتغير المستقل (خطت سد الاحتياج)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (خطت سد الاحتياج) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.608) وحدة في إدارة المشاريع الزراعية. وفي حالة انعدام تأثير (خطت سد الاحتياج) تكون قيمة إدارة المشاريع الزراعية 0.772.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد خطت سد الاحتياج كأحد أبعاد تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية. هذا الاستنتاج يشير إلى أن خطت سد الاحتياج تلعب دوراً حيوياً في التأثير على إدارة المشاريع الزراعية.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الدعم والمتابعة (البعد الثالث لتخطيط الموارد البشرية) وبين إدارة المشاريع الزراعية (المتغير التابع).

الجدول (20): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000b	197.036	34.775	1	34.775	0.408	0.410	0.641a

		0.176	283	49.947			
			284	84.722			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.641a) وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.410) أي أن المتغير المستقل (الدعم والمتابعة) استطاعت أن تفسر ما نسبته (41%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع إدارة المشاريع الزراعية والباقي يرجع لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.408).

كما ويظهر من الجدول السابق وبالاتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (197.036) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (21): نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	7.838		0.093	0.730	(Constant)	1
0.000	14.037	0.641	0.044	0.615	الدعم والمتابعة	
a. Dependent Variable: إدارة المشاريع الزراعية						

حيث:

Y: المتغير التابع (إدارة المشاريع الزراعية)

X₃: البعد الثالث في المتغير المستقل (الدعم والمتابعة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير بعد الدعم والمتابعة كبعد من أبعاد المتغير المستقل يتبين أن الدعم والمتابعة لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على إدارة المشاريع الزراعية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.615)، وبلغت قيمة (t) لها (14.037) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05)، وعليه

يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعء الريادة والتميز كأحد أبعاد أنظمة الذكاء الاصطناعي على إدارة المشاريع الهندسية. وعليه تكون معادلة التنبؤ كالاتي:

$$Y = 0.730 + 0.615 X_3$$

أي أن زيادة وحدة واحدة في (الدعم والمتابعة) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.615) وحدة في إدارة المشاريع الزراعية، وفي حالة انعدام تأثير (الدعم والمتابعة) تكون قيمة إدارة المشاريع الزراعية 0.730.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعء الدعم والمتابعة كأحد أبعاد تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية. هذا الاستنتاج يشير إلى أن الدعم والمتابعة تلعب دوراً حيوياً في التأثير على إدارة المشاريع الزراعية.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الموارد البشرية (البعء الرابع لتخطيط الموارد البشرية) وبين إدارة المشاريع الزراعية (المتغير التابع).

الجدول (22): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000b	256.928	40.561	1	40.561	0.477	0.479	0.692a
		0.156	283	44.161			
			284	84.722			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.692a) وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.479) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (47.9%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع إدارة المشاريع الهندسية والباقي يرجع لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.477).

كما ويظهر من الجدول السابق وبالاتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (206.928) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (23): نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الفرعية الرابعة

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	8.051		0.085	0.681	(Constant)	1
0.000	16.122	0.692	0.038	0.613	الموارد البشرية	
a. Dependent Variable: إدارة المشاريع الزراعية						

حيث:

Y : المتغير التابع (إدارة المشاريع الزراعية)

X_4 : البعد الرابع في المتغير المستقل (الموارد البشرية)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير بعد الموارد البشرية كبعد من أبعاد المتغير المستقل يتبين أن الموارد البشرية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على إدارة المشاريع الزراعية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.613)، وبلغت قيمة (t) لها (16.122) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الموارد البشرية كأحد أبعاد تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية. وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 0.681 + 0.613 X_4$$

أي أن زيادة وحدة واحدة في (الموارد البشرية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.613) وحدة في إدارة المشاريع الزراعية، وفي حالة انعدام تأثير (الموارد البشرية) تكون قيمة إدارة المشاريع الزراعية 0.681.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الموارد البشرية كأحد أبعاد تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية. هذا يشير إلى أن الموارد البشرية تلعب دوراً هاماً في التأثير على إدارة المشاريع الزراعية.

الفصل السادس

تحليل النتائج والتصور

المقترح

تمهيد.

يتضمن 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 كالتالي:

مناقشة النتائج:

أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لأبعاد تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية، حيث نجد أن متغير تحليل الموارد البشرية وبعد خطط سد الاحتياج لا يؤثران بصورة معنوية على المتغير التابع (إدارة المشاريع الزراعية)، ومتغير الدعم والمتابعة والموارد البشرية يؤثران بصورة معنوية على المتغير التابع (إدارة المشاريع الزراعية)، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لتخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية تخطيط الموارد البشرية في تحقيق نجاح وفعالية المشاريع الزراعية، يمكن أن يُفسر هذا الأثر من خلال تأثير تخطيط الموارد البشرية على جوانب متعددة لإدارة المشاريع الزراعية.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة حيث أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد تحليل الاحتياجات البشرية كأحد أبعاد تخطيط الموارد البشرية على أداء المشاريع الزراعية، يتبين عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعد تحليل الاحتياجات البشرية كأحد أبعاد تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الزراعية. هذا يشير إلى أن تحليل الاحتياجات البشرية لا تلعب دورهم مهم في التأثير على أداء المشاريع الزراعية بشكل عام.

أكدت نتائج التحليل الإحصائي على قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة حيث أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد خطط سد الاحتياج كأحد أبعاد تخطيط الموارد البشرية على أداء المشاريع الزراعية. بناءً على النتائج الإحصائية المقدمة، يظهر عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبُعد اخطط سد الاحتياج كأحد أبعاد تخطيط الموارد البشرية على أداء المشاريع الزراعية. هذا الاستنتاج يشير إلى أن خطط سد الاحتياج لا تلعب دورًا حيويًا في التأثير على أداء المشاريع الزراعية.

أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الدعم والمتابعة كأحد أبعاد تخطيط الموارد البشرية على أداء المشاريع الزراعية. بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، يتضح أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الدعم والمتابعة كأحد أبعاد تخطيط الموارد البشرية على أداء المشاريع الزراعية. هذا يشير إلى أن الدعم والمتابعة تلعب دورًا مهمًا ومؤثرًا في تحسين أداء المشاريع الزراعية.

أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الموارد البشرية كأحد أبعاد تخطيط الموارد البشرية على أداء المشاريع الزراعية. بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، يتضح أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الموارد البشرية كأحد أبعاد تخطيط الموارد البشرية على أداء المشاريع الزراعية. هذا يشير إلى أن الدعم والمتابعة تلعب دورًا مهمًا ومؤثرًا في تحسين أداء المشاريع الزراعية.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساهم هذا الاكتشاف في تحسين ممارسات إدارة المشاريع الزراعية واتخاذ القرارات الاستراتيجية.

وفي الختام، يمثل هذا الاستنتاج دعوة للشركات والمؤسسات الزراعية للنظر في تخطيط الموارد البشرية بأبعاده المختلفة (تحليل الاحتياجات البشرية – خطط سد الاحتياج – الدعم والمتابعة – الموارد البشرية) لتحقيق نتائج أكثر إيجابية ومستدامة.

أهم التوصيات:

ووفقًا لنتائج الدراسة؛ أشار الباحث إلى مجموعة من التوصيات الهامة التي يجب وضعها في الحسبان والتي يمكن توضيحها من خلال ما يلي:

- ضرورة تعزيز مستوى الاهتمام لدى مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض تجاه تخطيط الموارد البشرية، خاصةً في ظل تزايد متطلبات واحتياجات المجتمع المحلي من جانب، ومن جانب آخر زيادة المسؤوليات الأخرى التي أصبح التخطيط للموارد البشرية شيء أساسي ومهم في إدارة الموارد البشرية.
- ضرورة قيام مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض بإعداد الكثير من الدورات التدريبية وعقد العديد من المؤتمرات وورشات العمل كوسيلة مستخدمة من أجل التواصل مع موظفي الشركة، الأمر الذي يساهم في تعزيز الشعور بالمسؤولية من جانب الشركة والموظفين نحو الالتزام بتخطيط الموارد البشرية.
- إنشاء وحدة متخصصة تابعة لإدارة الموارد البشرية تختص بتخطيط الموارد البشرية لدى موظفي مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض، وذلك من أجل تحسين مفهوم تخطيط الموارد البشرية لدى الموظفين وتعزيز مستوى إدراكهم لمفهوم تخطيط الموارد البشرية.

المراجع

قائمة المراجع والمصادر:
أولاً: المراجع العربية

❖ الرسائل العلمية

1. بواندر 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.
2. 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.
3. أحمد عبد الله 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.
4. 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.
5. نظريات تخطيط الموارد البشرية، أكاديميا العربية، 2023.
6. 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.
7. عبد الرحمن غسان الصديقي، "علاقة تخطيط الموارد البشرية بالتخطيط الاستراتيجي وأثره في المنظمات: بالتطبيق على شركة صافولا للصناعات الغذائية"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة الطائف، المملكة العربية السعودية، 2019، ص 168 – ص 169.
8. صلاح علي صالح فضل الله، أحمد عبد الحفيظ محمد، سوزان عبد المجيد أبو المجد، مينا مجدي هنري بسالي، "دور المؤسسات التمويلية في تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في محافظة سوهاج"، كلية الزراعة، جامعة أسيوط، 2017، ص 229.
9. مرفت محمد فايد علي فايد وآخرون، "فاعلية تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الاستراتيجي: نموذج مقترح دراسة حالة المؤسسة المصرية للتنمية والجودة"، مجلة الدراسات والأبحاث البيئية، كلية التجارة، جامعة طنطا، 2020، ص 1013.

10. أماني رضا عبد العزيز الزيات، " معوقات التخطيط للموارد البشرية بجامعة المنصورة وسبل التغلب عليها"، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 120، 2022، ص 141 – ص 142.

11. عفاف حميد محمد الوحشي، " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في رضا العاملين في الجامعات الحكومية: دراسة حالة جامعة الامارات العربية المتحدة"، 2020، ص 18 – ص 23.

12. رضوان بن بوزيد، " أهمية التخطيط في إدارة الموارد البشرية"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، 2020، ص 18 – ص 19.

13. 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 الاسلامية، العدد الثالث والسبعون، 2020، ص 1250.

14. آمنة مصطفى الطيف، أميمة علي عبد العزيز، " تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة المشروعات الزراعية"، الجامعي، العدد 35، 2022.

15. بن حمودة يوسف، " التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على مستوى المؤسسة ودوره في تحسين أداء الأفراد: دراسة نظرية وتطبيقية على مجمع تربية الدواجن للغرب"، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم، 2010.

16. شوقي ناجي جواد، سحر محمد فوطة، " واقع توافق تخطيط الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي في الشركات المساهمة العامة في الأردن أثر ذلك على أدائها: دراسة ميدانية من وجهة المديرين"، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الثامن والسبعون، 2009.

17. ديبيلو أسماء وآخرون، " التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره في تحسين أداء الأفراد في المؤسسة الاقتصادية"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، 2021، ص 10 – ص 11.

❖ المقالات الأكاديمية:

18. محمد علواني، " مراحل تنفيذ المشروع الزراعي"، جريدة رواد الأعمال، السعودية، 2020، متاح على الرابط التالي:

<https://www.rowadalaamal.com/tag/%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%B2%D8%B1%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9-pdf>

19. مجلة إجابة، " إدارة المشاريع الزراعية"، متاح على الرابط التالي:

<https://www.ejaba.com/question/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B3%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%8A-%D9%8A%D8%AC%D8%A8-%D8%A7%D8%AA%D8%A8%D8%A7%D8%B9%D9%87%D8%A7->

❖ المحاضرات العلمية والأكاديمية

20. اسكندر حسين، " إدارة مزارع"، كلية الزراعة، قسم الاقتصاد الزراعي، ب.ت، ص 5 –

ص 6، ص 11.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

21. Anne Mbula Mutua, “The impact of Human Resources Planning on organizational Performance: A Case of The Ministry of health headquarters Nairobi”, 2019.

22. Marina Kholodova, Svetlana Podgorskaya, “Project management methods in agriculture”, 2020.

23. Janes O. Samwel, “Human Resources Planning as an important Practice to Anticipate future Human Resource Requirements of the Organization”, International Journal of Research in Business Studies and management, Volume 5, Issue 3, 2018.

الملاحق

الملاحق:

استمارة الاستبيان

"أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الهندسية

دراسة ميدانية على مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض"

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

نعرض لكم هذا الاستبيان والذي يدخل ضمن متطلبات بحث بعنوان " أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الهندسية: دراسة ميدانية على مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض".

أرجو التكرم بالإجابة على التساؤلات المرفقة لدراسة بعض الأمور الخاصة " أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الهندسية: دراسة ميدانية على مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض".

إذ تم تقسيم الاستبانة إلى ثلاثة محاور على النحو الآتي:

1. القسم الأول: الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء والموظفين.
2. القسم الثاني: أبعاد تخطيط إدارة الموارد البشرية (كمتغير مستقل) مع توضيح أثر كل بعد على إدارة المشاريع الزراعية (كمتغير تابع).
3. القسم الثالث: إدارة المشاريع الزراعية (المتغير التابع).

ولتحقيق أهداف الدراسة؛ نضع بين أيديكم هذه الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاطلاع على الاستبانة بأقسامها وقراءة الفقرات قراءة مستفيضة واختيار مستوى استجاباتهم على كل فقرة حسب ما يتفق مع وجهات نظر سيادتكم من خلال العمل على أرض الواقع، وذلك من خلال وضع علامة (✓) على الإجابة التي تلائم وجهة نظركم.

كما نتعهد لكم بأن جميع البيانات المذكورة سوف يتم الاعتماد عليها في أغراض البحث العلمي فقط وتخضع للأمانة العلمية.

شاكرين ومقدرين لدعمكم وتعاونكم

الباحث

القسم الأول: الخصائص الشخصية والوظيفية

1. النوع الاجتماعي

- ذكر
- أنثى

2. العمر

- (23-26) سنة.
- (26-35) سنة
- (35-45) سنة
- أكثر من 45 سنة

3. المؤهل العلمي

- دبلوم
- بكالوريوس
- ماجستير

○ دكتوراه

4. إجمالي عدد سنوات الخبرة

○ (0 – سنتين) خبرة

○ (3-10) سنوات خبرة

○ (10-15) سنة خبرة

○ أكثر من 15 سنة خبرة

5. المسمى الوظيفي

○ عامل

○ مهندس

○ مدير موقع

○ موظف

○ اخري

6. حجم المشروع

○ صغير (30-70) موظف.

○ متوسط (100-200) موظف.

○ كبير (أكثر من 300) موظف.

القسم الثاني: أسئلة الاستبانة

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق	محايد	أرفض	أرفض بشدة
المحور الثاني: أبعاد تخطيط الموارد البشرية (كمتغير مستقل)							
البعد الأول: تحليل الاحتياجات البشرية							
1	وفقا لوجهة نظرك: ترى أن تحليل الاحتياجات البشرية داخل المشاريع الزراعية يجعل المشاريع الزراعية تتسم بالكفاءة الانتاجية.						
2-	وفقا لوجهة نظرك الشخصية: ترى أن قيام المشاريع الزراعية بتوفير كافة الاحتياجات لأفراد المشروع يسهم في نجاح المشروعات الزراعية.						
3-	وفقا لوجهة نظرك الشخصية: تقوم المشاريع الزراعية باستخدام الأساليب العلمية الكمية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية.						
4-	وفقا لوجهة نظرك الشخصية: تربط إدارة المشروعات الزراعية عملية تحديد الاحتياجات البشرية بخطط وأهداف المشروع الاستراتيجية.						
5-	وفقا لوجهة نظرك الشخصية: ترى أن عملية تحديد الحجم الأمثل من الموارد البشرية التي تحتاجها المشاريع الزراعية						

					دون حدوث فائض أو عجز يسهم في تخفيض تكلفة الانتاج للمشاريع الزراعية.
					6- وفقا لوجهة نظرك الشخصية: ترى أن عملية تحديد الاحتياجات البشرية الملائمة للمشروعات الزراعية يسهم في تحقيق أعلى صافي دخل أو ما يسمى بالأرباح للمشروعات الزراعية.
البعد الثاني: خطط سد الاحتياج					
					1- وفقا لوجهة نظرك: قيام المشاريع الزراعية بوضع خطط لسد احتياجاتها من الموارد بأنواعها يسهم في تحسين أداء المشاريع الزراعية.
					2- وفقا لوجهة نظرك: تتبنى المشاريع الزراعية مجموعة من الخطط والاستراتيجيات طويلة المدى من أجل تحقيق أهدافها والارتقاء بمستوى كفاءتها.
					3- وفقا لوجهة نظرك الشخصية: ترى أن الإدارة العليا في المشاريع الزراعية تشرف على الخطط التي يتم وضعها لسد احتياجاتها من كافة أنواع الموارد التي يحتاجها المشروع.
					4- وفقا لوجهة نظرك الشخصية: في حالة نجاح الخطط التي تتبناها المشاريع الزراعية لتحقيق أهدافها يعود ذلك على زيادة قدرة تلك المشاريع على البقاء كمنافس قوي بين المشاريع الزراعية الأخرى.
					5- وفقا لوجهة نظرك الشخصية: تتحقق الكفاءة والفعالية في المشروعات الزراعية حال استعانة تلك المشروعات بأفضل الخبراء في وضع خطط تساعد المنظمة في تحديد الأمثل لاحتياجاتها من كافة أنواع الموارد.

					6- وفقا لوجهة نظرك الشخصية: ترى أن الإعداد الجيد للخطط التي تمكن المشروع من التحديد الأمثل لاحتياجاتها من الموارد يسهم في تحقيق الميزة التنافسية لتلك المشروعات الزراعية.
البعد الثالث: الدعم والمتابعة					
					1- من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن دعم المشاريع الزراعية بكافة احتياجاتها يسهم في زيادة حجم الانتاجية للمشاريع الزراعية.
					2- من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن قيام مديري المشاريع الزراعية بتطبيق آليات المراقبة والمتابعة باستمرار على المشاريع الزراعية يسهم في تحقيق جودة المشاريع الزراعية.
					3- من وجهة نظرك الشخصية: يمكن لأصحاب المشاريع الزراعية استحداث أساليب تكنولوجية جديدة تساعد على دعم عمليات المراقبة والمتابعة لكل تفاصيل المشاريع الزراعية.
					4- من وجهة نظرك الشخصية: من الممكن الاستعانة بخبراء أجنب في الهندسة الزراعية من أجل دعم المقدرة الانتاجية للمشاريع الزراعية.
					5- من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن عملية استمرار مراقبة ومتابعة أداء المشاريع الزراعية يسهم في تحقيق التميز لتلك المشاريع الزراعية دون غيرها.
					6- من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن عدم الالتزام بعمليات المراقبة والمتابعة بشكل مستمر للمشاريع الزراعية ينجم عنه خسائر فادحة لتلك المشاريع الزراعية واحتمالية الخروج من السوق في ظل المنافسة القوية.

البعد الرابع: الموارد البشرية						
					1 من وجهة نظرك الشخصية: تؤثر إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين وسلوكهم داخل المشاريع الزراعية.	1
					2 من وجهة نظرك الشخصية: تسهم الإدارة الجيدة للمشاريع الزراعية في دعم قدرة تلك المشاريع على تحقيق الريادة في مجال المشاريع الهندسية.	2
					3 من وجهة نظرك الشخصية: تسهم الإدارة الجيدة للموارد البشرية في دعم وتطوير الكفاءات البشرية لسد احتياجات المشاريع الزراعية من الموارد البشرية ذوي الخبرة والمهارة في مجال الهندسة الزراعية.	3
					4 من وجهة نظرك الشخصية: تختص إدارة الموارد البشرية بوضع الاستراتيجيات والخطط المالية والابتكارات من أجل دعم المشاريع الزراعية.	4
					5 من وجهة نظرك الشخصية: تؤثر جودة إدارة الموارد البشرية على جودة الوظائف الإدارية في المشاريع الزراعية.	5
					6 من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية بمثابة منهجا مميزا يشكل سلوكيات الموظفين ومواقف العمل المختلفة.	6
المحور الثالث: إدارة المشاريع الزراعية						
					1 من وجهة نظرك الشخصية: تعمل إدارة المشاريع الزراعية على تطبيق المعرفة التقنية والخبرات والمهارات لضمان تحقيق جودة وكفاءة المشاريع الزراعية.	1
					2 من وجهة نظرك الشخصية: يستلزم عند إدارة المشاريع الزراعية اتباع عدة مراحل	2

					من أجل تنفيذ المشروع الزراعي بأعلى كفاءة وجودة ممكنة.	
					3 من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن تحديد أهداف المشروع بشكل واضح ومحدد من ضمن الأسس التي لا بد من أخذها في الاعتبار عند إدارة المشاريع الزراعية.	
					4 من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن الأمانة والنزاهة والاستقامة في العمل من ضمن المؤهلات التي تساعد على خلق إدارة ناجحة في المشاريع الزراعية.	
					5 من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن التخطيط الجيد للموارد البشرية تسهم في زيادة عوائدها المالية وزيادة كفاءة المشاريع الانتاجية مما يضمن نجاح إدارة المشاريع الزراعية.	
					6 من وجهة نظرك الشخصية: تسهم القدرة على تحمل المسؤولية والمخاطرة من جانب مديري المشاريع الزراعية في ضمان نجاح إدارة تلك المشاريع وتعزيز قدرتها التنافسية.	

شكرًا جزيلاً لوقتكم وتعاونكم في الإجابة على هذا الاستبيان

لينك استمارة الاستبيان:

<https://forms.gle/kunGEWRZGVmBAchf7>

المستخلص

هدف البحث إلى تسليط الضوء حول دور تخطيط الموارد البشرية ومدى تأثيرها على فعالية إدارة المشاريع الزراعية في مشاريع الدواجن بالرياض في السعودية، وذلك من خلال توضيح أبعاد تخطيط الموارد البشرية، بالإضافة إلى الكشف عن أثرًا لتخطيط الموارد البشرية بأبعادها على أبعاد فعالية إدارة المشاريع الزراعية، ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، حيث طبق هذا البحث على مجتمع دراسة تتمثل في مشاريع الدواجن في مدينة الرياض

بالسعودية، إذ تكونت عينة البحث من عينة عشوائية قدرها (285) مفردة، ولتحليل هذه المعلومات تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

ولقد توصل هذا البحث إلى مجموعة من النتائج الهامة والتي تتمثل أبرزها في أن تحليل الاحتياجات البشرية تلعب دورًا هامًا في التأثير على أداء المشاريع الزراعية بشكل عام، وكذلك خطط سد الاحتياج لها دورًا مؤثرًا في تحسين أداء المشاريع الزراعية، ولقد أوصى الباحث إلى ضرورة تعزيز مستوى الاهتمام لدى مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض تجاه تخطيط الموارد البشرية، ضرورة قيام مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض بإعداد الكثير من الدورات التدريبية وعقد العديد من المؤتمرات وورشات العمل كوسيلة مستخدمة من أجل التواصل مع موظفي الشركة، وإنشاء وحدة متخصصة تابعة لإدارة الموارد البشرية تختص بتخطيط الموارد البشرية لدى موظفي مشاريع الدواجن بمنطقة الرياض.

Abstract

The research aimed to shed light on the role of human resources and the extent of their impact on the effectiveness of agricultural project management in poultry projects in Riyadh, Saudi Arabia, by identifying the dimensions of human resources planning, in addition to revealing resource planning for human resources planning with its dimensions on the brightness of agricultural project management, and efficiency. We conducted several searches for analytical descriptive models in order to achieve the objectives of the study, where we used a tool as an information visualization tool, where we searched directly for a community to study fields in poultry projects in the city of

Riyadh, Saudi Arabia, where an effective search was found in order to achieve (285) one, To analyze this information, statistical analysis software (SPSS) was used.

In this research, I have reached a group of research, the most prominent of which is that analyzing human needs plays an important part in influencing the performance of agricultural projects in general, in addition to filling their needs, an effective part in improving the performance of agricultural projects, and what was recommended regarding the decrease in the level of work in them. Riyadh Poultry projects towards human resources planning, suitable for Riyadh poultry graduates to many specialists, holding many official conferences and workshops, employing an employee to communicate with the company's employees, and establishing a specialized unit specializing in human resources that specializes in resource planning for poultry employees in Riyadh.