

العنوان

أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

"The Impact of Human Resource Planning on Project Management in Government Institutions
in the Kingdom of Saudi Arabia"

مشروع تخرج

إعداد

عبدالله سالم ثفيد

222001819

نوف حسين السبيعي

222001721

محمد خالد الجويعد

222001477

إشراف

وليد عبد الجواد سليمان صديق

الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2023/1445

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1,1 المقدمة:

يعتبر تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع من أهم الجوانب في السياق الإداري الحديث، وهما عنصران أساسيان يلعبان دورًا بارزًا في تحقيق الأهداف والنجاح في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية وإن توفير الخبرات والمهارات المناسبة في إدارة المشاريع يعتبر أمرًا ضروريًا لضمان تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية. وهنا يأتي دور تخطيط الموارد البشرية كأداة أساسية لضمان توافر الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة لإدارة المشاريع بشكل جيد (اليحمدي، ح.، حمد & المعمري، (2023).

إدارة المشاريع تمثل عملية تنظيمية معقدة تشمل التخطيط والتنفيذ والمراقبة والتقييم، وتلتزم بتحقيق الأهداف المحددة بأقل استخدام ممكن للموارد. ولضمان تنفيذ المشاريع بنجاح، يتعين على المؤسسات الحكومية الاعتناء بتطوير وتنفيذ استراتيجيات تخطيط الموارد البشرية التي تلبي احتياجات المشاريع وتعزز من أداء الفرق العاملة.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف وتحليل أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. سيتم دراسة مدى تأثير تطبيق أفضل الممارسات في تخطيط الموارد البشرية على جودة وكفاءة إدارة المشاريع، بالإضافة إلى التحديات والمعوقات التي تواجه هذه العملية في البيئة الحكومية. سيتم استخدام منهجيات بحثية وأدوات تحليلية لتحقيق أهداف البحث والوصول إلى استنتاجات موثوقة.

إن النجاح في تحسين تخطيط الموارد البشرية وتطوير إدارة المشاريع في القطاع الحكومي يمثل تحديًا مهمًا، ويمكن أن يساهم في تعزيز الكفاءة والكفاءة في تنفيذ المشاريع الحكومية وتحسين خدمات الجمهور.

2.1 مشكلة الدراسة

تعتبر مشكلة الدراسة في هذا البحث هي تحديات تخطيط الموارد البشرية وكيفية تأثيرها على إدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. تنشأ هذه المشكلة من الحاجة الملحة لفهم التفاعل بين تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع وكيف يمكن أن يكون لهذا التفاعل تأثير مباشر على تنفيذ المشاريع بنجاح وتحقيق الأهداف المحددة.

تتمثل المشكلة في أن المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية تواجه تحديات كبيرة في تحقيق نجاح المشاريع الحكومية، وتحسين أدائها وخدماتها للمواطنين. تلعب إدارة المشاريع وتخطيط الموارد البشرية دورًا مهمًا في تحقيق هذه الأهداف. ومع ذلك، يبقى هناك تحديات تتعلق بكيفية تحقيق التوازن المثلى بين تلك المجالين وكيفية تحسين التنسيق والتكامل بينهما.

بالإضافة إلى ذلك، تعتبر مشكلة الدراسة معقدة بسبب العوامل الثقافية والتنظيمية المحلية في المملكة العربية السعودية. يتعين على الباحثين تحليل كيفية تأثير هذه العوامل على تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع في السياق الحكومي، وكيف يمكن تحسين الأداء والفعالية في هذه المجالات.

لذا، تأتي مشكلة البحث في هذا السياق لفهم كيفية تحقيق التكامل بين تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية وكيف يمكن تجاوز التحديات المعقدة التي تواجه هذه العملية.

3.1 أهمية الدراسة:

1.3.1 الأهمية العلمية

تحمل هذه الدراسة أهمية علمية كبيرة نظرًا لأنها تساهم في إغناء المعرفة العلمية في مجالي إدارة المشاريع وتخطيط الموارد البشرية.

و تسلط الضوء على التفاعل بين هاتين المجالين وكيفية تأثيرها على أداء المؤسسات الحكومية، وهو موضوع قليل ما يتم التركيز عليه في البحث السابق. ستقدم الدراسة نظرة مفصلة ومعرفة جديدة تساهم في تطوير النظريات والمفاهيم في هذا السياق.

1.3.2 الأهمية العملية :

من الجدير بالذكر أن الأهمية العملية لهذه الدراسة لا تقل أهمية عن الجانب العلمي. إذ تقدم الدراسة توجيهات وتوصيات تساهم في تحسين أداء المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية. من خلال فهم أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع، يمكن للمؤسسات تحسين عمليات التخطيط والتنفيذ، وبالتالي تحقيق الأهداف بفعالية أكبر.

هذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين وزيادة كفاءة استخدام الموارد الحكومية. وبشكل عام، تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق توازن بين الجانب العلمي والجانب العملي من خلال تطوير المعرفة وتقديم توصيات عملية تعزز من كفاءة إدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

4,1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية، تشمل:

1. دراسة تأثير تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

2. تحليل التفاعل بين عناصر تخطيط الموارد البشرية وعناصر إدارة المشاريع وكيفية تأثير هذا التفاعل على أداء المشاريع.

3. تحديد التحديات والمعوقات التي تواجه عملية تطبيق تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

4. تقديم توجيهات وتوصيات عملية لتحسين تطبيق تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية.

5. إسهام في تعزيز الكفاءة والكفاءة في تنفيذ المشاريع الحكومية وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمجتمع.

تحقيق هذه الأهداف سيتيح للدراسة فهمًا عميقًا للتفاعل بين تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع في السياق الحكومي وكيفية تحقيق تكامل بينهما. سيتم تحليل النتائج والبيانات بعناية لتطوير مفاهيم ونماذج جديدة تساهم في تحسين الأداء الحكومي وخدمات المواطنين.

5.1 أسئلة الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة على مجموعة من الأسئلة البحثية التي تساهم في تحقيق أهداف البحث. تتضمن

أسئلة الدراسة ما يلي:

- ما هو تأثير تخطيط الموارد البشرية على جودة إدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
- كيف يمكن تصنيف وتحليل التفاعلات بين عناصر تخطيط الموارد البشرية وعناصر إدارة المشاريع؟
- ما هي التحديات والعوامل المؤثرة التي تعوق تطبيق تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية؟
- ما هي الإجراءات والتوجهات التي يمكن اتخاذها لتعزيز التكامل بين تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية؟
- هل هناك تفاوتات في تأثير تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع بين مختلف الوحدات أو الإدارات في المؤسسات الحكومية؟

باستجابة لهذه الأسئلة، ستقدم الدراسة إضاءة مفصلة على كيفية تأثير تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع وسيتم استخدام النتائج لتقديم توجيهات وتوصيات تساهم في تحسين الأداء والفعالية في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

6.1 فرضيات الدراسة

بناءً على أهداف وأسئلة الدراسة، تم تصيغ مجموعة من الفرضيات التي ستتم مراجعتها واختبارها خلال البحث. والفرضيات المحتملة:

1. تفضيل تخطيط الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية يؤدي إلى تحسين جودة إدارة المشاريع.

2. هناك تأثير إيجابي لتطبيق مبادئ تخطيط الموارد البشرية على أداء المشاريع في المؤسسات الحكومية.

3. توجد تحديات وعوامل مؤثرة تعوق تنفيذ تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية.

4. يمكن تحسين الأداء والفعالية في المؤسسات الحكومية من خلال تطوير التكامل بين تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع.

5. توجد اختلافات في تأثير تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع بين مختلف الوحدات أو الإدارات في المؤسسات الحكومية.

ستتم مراجعة واختبار هذه الفرضيات من خلال جمع وتحليل البيانات والمعلومات المتاحة والتي يتم جمعها خلال البحث، بهدف تقديم نتائج تؤكد أو تنفي صحة هذه الفرضيات وتوجيه الدراسة نحو تقديم توصيات مناسبة ومستندة إلى الأدلة.

7.1 نموذج الدراسة

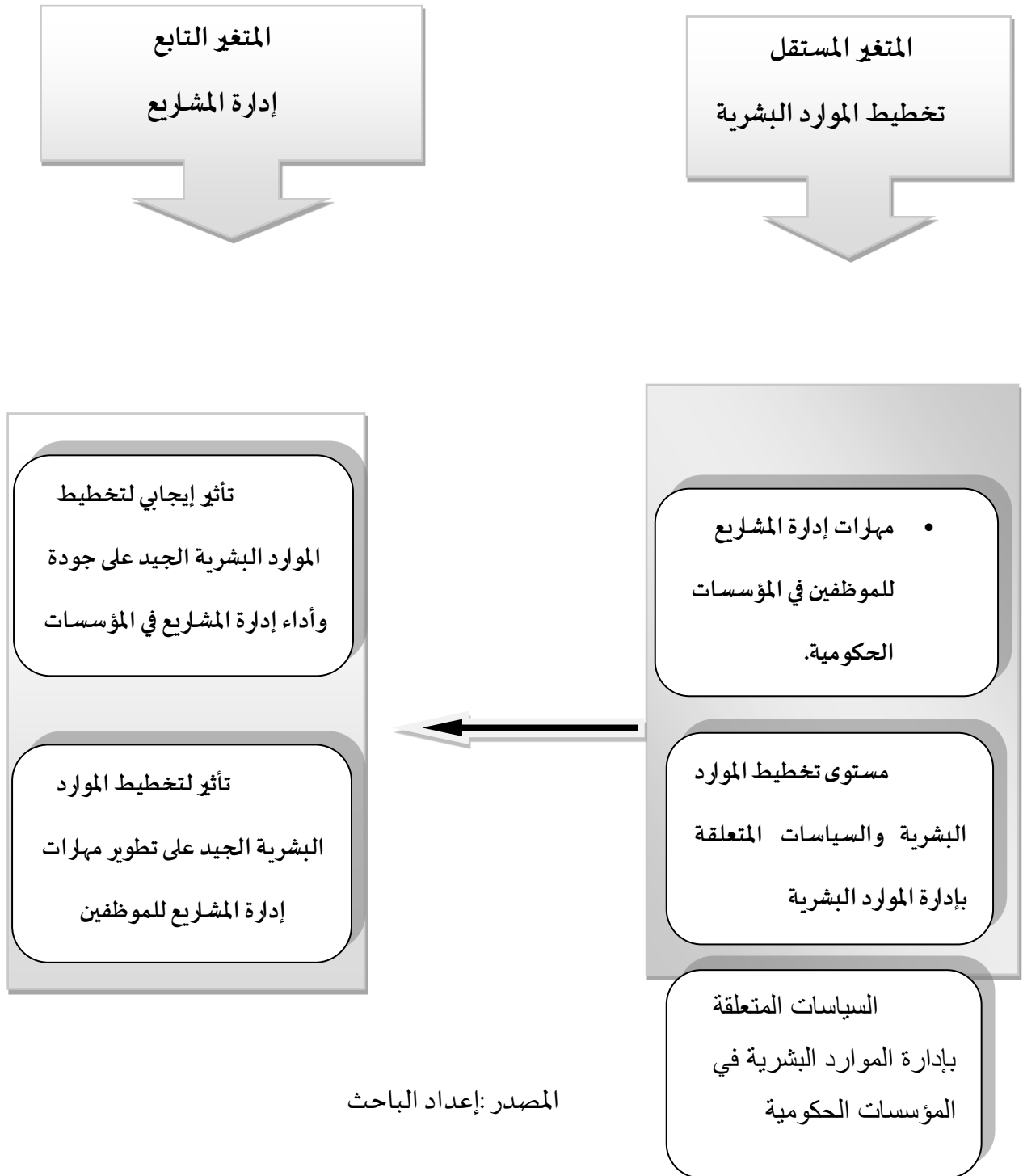
سيتم تطوير نموذج الدراسة بناءً على هيكلها وأهدافها، وذلك لتحقيق الأهداف وفحص الفرضيات المذكورة. النموذج المقترح سيكون على النحو التالي:

- المتغير المستقل: (تخطيط الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية).

- المتغير المتغير: (إدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية).
 - المتغيرات التفاعلية: تأثير تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع وكيفية تأثير هذا التفاعل على أداء المشاريع.
 - المتغيرات التحكمية: عوامل تحكمية مثل العوامل الثقافية والتنظيمية والسياسية التي تؤثر في تطبيق تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية.
- سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات مع العاملين في المؤسسات الحكومية ومديري المشاريع. سيتم تحليل هذه البيانات باستخدام أدوات إحصائية وتقنيات تحليل البيانات. سيتم تقديم النتائج والاستنتاجات بناءً على النموذج المذكور لتحقيق الأهداف والتحقق من صحة الفرضيات.

و ذات صلة. ويبين الشكل (1) نموذج البحث والفرضيات المتعلقة بالمتغيرات.

الشكل رقم (1) متغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الباحث

8.1 أسباب اختيار الموضوع

تعتمد أسباب اختيار الموضوع على مجموعة من العوامل التي تجعله مهمًا وجوهريًا وهناك بعض الأسباب التي دفعتني إلى اختيار هذا الموضوع:

1. أهمية الموضوع حيث يعتبر تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع أمورًا حيوية في أي مؤسسة حكومية. إذ يمكن أن يساهم فعالية هذين المجالين في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف بشكل أفضل.

2. القيمة البحثية لهذا الموضوع يعرض الفرصة لإثراء المعرفة العلمية في مجال إدارة المشاريع وتخطيط الموارد البشرية بالإضافة إلى تطبيقها في السياق الحكومي.

3. التحديات الحالية حيث يواجه القطاع الحكومي تحديات كبيرة في تحسين كفاءته وخدماته. هذا الموضوع يساهم في فهم كيفية تطبيق الممارسات الفعالة في هذا السياق.

4. التأثير على المجتمع حيث أن نجاح المشاريع الحكومية يؤثر على المجتمع بشكل عام. تحسين إدارة المشاريع يمكن أن يساهم في تقديم خدمات أفضل للمواطنين.

5. الخبرة الشخصية: لدي خلفية ومعرفة سابقة في مجال إدارة المشاريع وتخطيط الموارد البشرية، مما يجعل هذا الموضوع مثيرًا للاهتمام بالنسبة لي.

بناءً على هذه الأسباب، تمثل دراستي لأثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية فرصة لتحقيق مزيد من الفهم والمساهمة في تطوير هذين المجالين في السياق الحكومي..

9.1 المنهجية :

سأستخدم منهجية بحثية شاملة ومنظمة لتنفيذ هذه الدراسة. والخطوات الرئيسية في المنهجية:

- مراجعة الأدبيات (Review of Literature): سأقوم بمراجعة الأدبيات السابقة والبحوث ذات الصلة بتخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع في القطاع الحكومي. سأبحث عن النظريات والنماذج والأدلة التي تشير إلى تأثير تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع.
 - تصميم البحث (Research Design): سأقوم بتصميم البحث واختيار الأساليب والأدوات المناسبة لجمع البيانات. سأحدد المتغيرات المستقلة والمتغيرات المعتمدة والتفاعلية التي ستدرس.
 - جمع البيانات (Data Collection): سأقوم بجمع البيانات من خلال استبيانات مع العاملين في المؤسسات الحكومية ومديري المشاريع. سأضمن جمع البيانات بشكل دقيق وموثوق.
 - تحليل البيانات (Data Analysis): سأستخدم أدوات إحصائية وبرامج تحليل البيانات لتحليل البيانات المجمعة. سأقوم بتحليل العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع وتفاعلهما.
- هذه المنهجية ستساعد في إجراء دراسة شاملة وموثوقة لأثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

مصادر البيانات:

لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لهذه الدراسة، تم الاعتماد على مصادر متنوعة تشمل:

- المصادر الثانوية (Secondary Sources): تشمل هذه المصادر الأبحاث والمقالات السابقة والكتب والتقارير العلمية المتاحة على الإنترنت وفي المكتبات. ستساعد هذه المصادر في فهم الأدبيات المتعلقة بتخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع وتوجيه البحث.

- المصادر الأولية (Primary Sources): ستضمن المصادر الأولية جمع البيانات مباشرة من موظفين في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية. سيتم ذلك من خلال مسوحات واستبيانات مع موظفين ومديري المشاريع والمسؤولين عن تخطيط الموارد البشرية. باستخدام هذين النوعين من المصادر، سنتمكن الدراسة من جمع وتحليل البيانات بشكل كامل وشامل لفهم أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية.
- أدوات الدراسة:

- الدراسة ستستخدم مجموعة من الأدوات لجمع وتحليل البيانات. ستُقسم الأدوات إلى قسمين:

- **القسم الأول:**

استبيانات (Surveys): ستوزع استبيانات على موظفي المؤسسات الحكومية لجمع آرائهم وملاحظاتهم حول تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع. ستتضمن الأسئلة معلومات حول التطبيقات العملية والتحديات والتأثير على الأداء. تحليل الوثائق (Document Analysis): سيتم تحليل الوثائق والتقارير المتاحة في المؤسسات الحكومية لفهم السياسات والممارسات المتعلقة بتخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع.

- **القسم الثاني:**

تحليل البيانات (Data Analysis): سيتم استخدام أدوات إحصائية وبرامج تحليل البيانات لتحليل المعلومات المجمعة من خلال الاستبيانات. وسيتم استخدام تقنيات التحليل الكمي والتحليل النوعي لفهم العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وإدارة المشاريع.

- برمجيات إحصائية (Statistical Software): سيتم استخدام برمجيات إحصائية مثل SPSS أو SAS لتحليل البيانات الكمية.

- باستخدام هذه الأدوات، سيتمكن الدراسة من تحليل البيانات بشكل شامل ومفصل لفهم أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية.

- **10.1 حدود الدراسة**

تتضمن حدود الدراسة عدة جوانب تميز محدودية البحث وتوضح الإطار الزمني والمكاني للدراسة.

توضيحات حول حدود الدراسة:

1- **حدود موضوعية:** تركز الدراسة على تأثير تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع في المؤسسات

الحكومية بالمملكة العربية السعودية. الدراسة ستتعامل مع العوامل والعلاقات المتعلقة بين هذين المجالين

فقط.

- حدود مكانية : البحث سيقصر على المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية. لن تشمل المؤسسات خارج هذا النطاق.

- حدود زمانية : الدراسة ستتركز على الزمن الحالي والمستقبل، ولن تتضمن تحليلاً للماضي. ستستند البحث إلى البيانات والمعلومات المتاحة في الوقت الحالي والتطورات المستقبلية المتوقعة.

- حدود بشرية : سيتم تضمين مشاركة موظفي المؤسسات الحكومية ومديري المشاريع في الجمع وتحليل البيانات. لن يتم التحقيق مع أفراد خارج هذه الفئة.

هذه الحدود توضح نطاق البحث وتقييده إلى موضوع محدد وزمان ومكان محددين.

11.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
الدراسة	Al-Shamakhi (2022) تقييم أنموذج التخطيط الإستراتيجي معياراً لإدارة الجودة الشاملة في مؤسسة ثقافية تعليمية عُمانية مختارة : Validation of the Strategic Planning Model as a Standard of the Total Quality Management in a Selected Cultural-educational Omani Institution. IIUM Journal of Educational Studies, 10(1), 204-227

أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى تقييم فعالية نموذج التخطيط الإستراتيجي كأداة لإدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية المختارة. تمثلت الأهداف البحثية في فهم تأثير نموذج التخطيط الإستراتيجي على تحقيق الجودة الشاملة في البيئة التعليمية.
المتغير المستقل	المتغير المستقل في هذه الدراسة كان نموذج التخطيط الإستراتيجي. وتم اعتبار هذا النموذج كعامل يتم تطبيقه في المؤسسة التعليمية لتحقيق الجودة الشاملة.
المتغير التابع	المتغير التابع كانت فعالية إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية المختارة. تم قياس هذا المتغير لفهم إلى أي مدى نموذج التخطيط الإستراتيجي كان له تأثير على تحقيق الجودة الشاملة.
منهجية البحث	البحث تبنى منهجية استقرائية وتحليلية حيث تم مراجعة الأدب المتاح حول موضوع البحث واستخدام الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات المجمعة من المؤسسة التعليمية المختارة.
أهم النتائج والتوصيات	بعد تحليل البيانات وإجراء البحث، توصل الباحث إلى أن نموذج التخطيط الإستراتيجي كان له تأثير إيجابي على تحقيق الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية المختارة. استندت التوصيات إلى هذه النتائج، حيث تشجع على مزيد من التطوير والتنفيذ لنموذج التخطيط الإستراتيجي كوسيلة لتعزيز الجودة في المؤسسات التعليمية المماثلة في عُمان.
الدراسة	مصلح بن عبد الله العتيبي، ف. (2023). تصور مقترح لتطبيق الإدارة الذاتية للمدرسة في مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 39(3)، 123-
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى فهم كيفية تطبيق الإدارة الذاتية للمدرسة في مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية. وقد استهدفت الأهداف تحليل كفاءة وفعالية هذا التطبيق على أداء المدارس والتعليم فيها.
المتغير المستقل	المتغير المستقل في هذه الدراسة كان تطبيق الإدارة الذاتية للمدرسة في المدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية.
المتغير التابع	المتغير التابع كان أداء المدارس وجودة التعليم فيها. تم تقييمه لفهم كيف أثر تطبيق الإدارة الذاتية للمدرسة على هذه الجوانب.

منهجية البحث	استخدم الباحث منهجية بحثية تضمنت جمع البيانات من مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية. تضمنت هذه المنهجية استخدام استبانات ومقابلات مع المدرء والمعلمين والطلاب وتحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية.
أهم النتائج والتوصيات	بعد تحليل البيانات، أظهرت النتائج أن تطبيق الإدارة الذاتية للمدرسة في مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية كان له تأثير إيجابي على أداء المدارس وجودة التعليم. بناءً على هذه النتائج، قدم الباحث توصيات تشجع على مزيد من تعزيز وتطوير تطبيق الإدارة الذاتية للمدرسة كوسيلة لتحسين نوعية التعليم في المدارس العامة في المملكة العربية السعودية.
الدراسة	اليحمدي، ح.، حمد & المعمرى. (2023). مهارات التخطيط الاستراتيجي المدرسي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة مسقط في سلطنة عمان. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 39(4.2)، 154-196.
أهداف الدراسة	• هدفت الدراسة إلى تقييم مهارات التخطيط الاستراتيجي لدى مديري المدارس في محافظة مسقط بسلطنة عمان. • تمثلت أهداف البحث في تحليل مدى توفر واستخدام مهارات التخطيط الاستراتيجي من قبل مديري المدارس الأساسية في تحسين أداء المدارس.
المتغير المستقل	• المتغير المستقل في هذه الدراسة كانت مهارات التخطيط الاستراتيجي لدى مديري المدارس في محافظة مسقط.
المتغير التابع	• المتغير التابع كان أداء مديري المدارس وأداء المدارس الأساسية في محافظة مسقط.
منهجية البحث	استخدم الباحثون منهجية البحث الاستقرائي حيث تم جمع البيانات من خلال استبانات ومقابلات مع مديري المدارس في المحافظة. تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية لفهم مدى توفر واستخدام مهارات التخطيط الاستراتيجي.
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت النتائج أن معظم مديري المدارس في محافظة مسقط كانوا يمتلكون مهارات التخطيط الاستراتيجي، وكانوا يستخدمونها بفعالية لتحسين أداء المدارس الأساسية.

استندت التوصيات إلى هذه النتائج، حيث دعت إلى تعزيز تطوير مهارات التخطيط الاستراتيجي لدى المديرين المدرسين وتشجع على مزيد من التفاعل والتبادل بين المديرين لنقل أفضل الممارسات وتعزيز أداء المدارس.	
الدراسة	هيف الهيف، ع. م. (2023). تطبيق منهجية الستة سيجما في أقسام المكتبات وعلم المعلومات في جامعات المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية. <i>Journal of Information Studies and Technology</i> , 2023(1), 2
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى تقييم تطبيق منهجية الستة سيجما في أقسام المكتبات وعلم المعلومات في جامعات المملكة العربية السعودية. تمثلت الأهداف في دراسة مدى فعالية تطبيق هذه المنهجية في تحسين جودة الخدمات المكتبية والمعلوماتية في الجامعات.
المتغير المستقل	المتغير المستقل في هذه الدراسة كان تطبيق منهجية الستة سيجما في أقسام المكتبات وعلم المعلومات.
المتغير التابع	المتغير التابع كان جودة الخدمات المكتبية والمعلوماتية في الجامعات السعودية.
منهجية البحث	استخدم البحث منهجية تحليلية حيث تم جمع البيانات من خلال مسح استبائي للأقسام المكتبات وعلم المعلومات في الجامعات. تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية لتقدير مدى تأثير تطبيق منهجية الستة سيجما على الجودة.
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت النتائج أن تطبيق منهجية الستة سيجما كان له تأثير إيجابي على جودة الخدمات المكتبية والمعلوماتية في الجامعات السعودية. بناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة توصيات تشجع على مزيد من تعزيز تطبيق منهجية الستة سيجما في الأقسام المكتبات وعلم المعلومات بالجامعات وتطويرها لتحقيق أقصى استفادة منها في تحسين الخدمات.
الدراسة	العطيات، زكريا أحمد عبدالرحمن & موسى، بكرى الطيب (مشرف). (2013). أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الصناعية: دراسة تطبيقية على المشاريع الصغيرة و المتوسطة الأردنية (Doctoral dissertation)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى دراسة وتحليل أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الصناعية في السياق الأردني.

تمثلت الأهداف في فهم كيفية تطبيق تخطيط الموارد البشرية وتأثيره على تنفيذ وإدارة المشاريع الصناعية.	
المتغير المستقل في هذه الدراسة كان تخطيط الموارد البشرية، أي كيفية إدارة وتوظيف الموارد البشرية في الشركات الصناعية.	المتغير المستقل
المتغير التابع كان إدارة المشاريع الصناعية، أي كيفية تخطيط وتنفيذ المشاريع الصناعية في الشركات.	المتغير التابع
استخدمت الدراسة منهجية تحليلية تضمنت جمع البيانات من خلال مسح استباني ومقابلات مع مالكي ومديري المشاريع في الشركات الصناعية في الأردن. تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية لتقدير تأثير تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع الصناعية.	منهجية البحث
أظهرت النتائج أن تخطيط الموارد البشرية كان له تأثير إيجابي على إدارة المشاريع الصناعية في الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن. بناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة توصيات تشجع على تطوير استراتيجيات تخطيط الموارد البشرية وتطبيقها بشكل فعال في الشركات الصناعية لتعزيز إدارة المشاريع وتحقيق النجاح فيها.	أهم النتائج والتوصيات
السطوي، م. ح. ر. منى حمدي رمضان، عبد الله، عادل عبد الهادي، علي & وائل عمران. (2021). تأثير التخطيط البيئي على الكفاءة البيئية لمشروعات المقاولات. <i>Journal of Environmental Studies and Researches</i> , 11(1), 184-191.	الدراسة
هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير التخطيط البيئي على الكفاءة البيئية لمشروعات المقاولات. تمثلت الأهداف في فهم كيفية تنفيذ التخطيط البيئي وتأثيره على الأداء البيئي لمشروعات المقاولات.	أهداف الدراسة
المتغير المستقل في هذه الدراسة كان التخطيط البيئي، أي العمليات والإجراءات المتعلقة بالحفاظ على البيئة والاستدامة في مشروعات المقاولات.	المتغير المستقل
المتغير التابع كان الكفاءة البيئية لمشروعات المقاولات، أي قدرة المشروعات على تحقيق الأهداف البيئية والحفاظ على البيئة أثناء تنفيذ المشاريع.	المتغير التابع
	منهجية البحث

استخدمت الدراسة منهجية تحليلية حيث تم جمع البيانات من خلال مراجعة الأدب المتاح والبحث الأولي حول التخطيط البيئي وكفاءة المشروعات البيئية. تم تحليل البيانات بشكل نقدي لفهم التأثير المحتمل للتخطيط البيئي على الكفاءة البيئية.	
أظهرت النتائج أن التخطيط البيئي كان له تأثير إيجابي على الكفاءة البيئية لمشروعات المقاولات. بناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة توصيات تشجع على تبني وتعزيز ممارسات التخطيط البيئي في مشروعات المقاولات لتحسين كفاءتها البيئية وتحقيق التنمية المستدامة.	أهم النتائج والتوصيات
د. محمد نشوان الوائي. (2013). التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في المنشآت اليمنية. مجلة جامعة الملكة أروى العلمية المحكمة، 1(10)، 26-26.	الدراسة
هدفت الدراسة إلى دراسة وتحليل التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المنشآت اليمنية. تمثلت الأهداف في فهم كيفية تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وتأثيره على أداء الموارد البشرية في هذه المنشآت.	أهداف الدراسة
• المتغير المستقل في هذه الدراسة كان التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، أي الإجراءات والسياسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المنشآت.	المتغير المستقل
• المتغير التابع كان أداء الموارد البشرية في المنشآت اليمنية، أي كيفية تحسين أداء وكفاءة الموظفين والموارد البشرية.	المتغير التابع
استخدمت الدراسة منهجية تحليلية حيث تم جمع البيانات من خلال استبانات ومقابلات مع الموارد البشرية في المنشآت اليمنية. تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية وتحليل نوعي لتقدير تأثير التخطيط الاستراتيجي على أداء الموارد البشرية.	منهجية البحث
أظهرت النتائج أن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية كان له تأثير إيجابي على أداء الموارد البشرية في المنشآت اليمنية. بناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة توصيات تشجع على تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بشكل فعال في المنشآت لتحسين إدارة الموارد البشرية وتحقيق أهدافها.	أهم النتائج والتوصيات

الدراسة	سامي محمد عبد العاطي، ح. (2015). وعي الشباب بموارده البشرية وعلاقته بجودة إنتاج المشروعات الصغيرة. مجلة بحوث التربية النوعية، 2015(40)، 1-25.
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى فهم وتحليل وعي الشباب بمواردهم البشرية وتحديد علاقته بجودة إنتاج المشروعات الصغيرة. تمثلت الأهداف في تحليل مدى تأثير وعي الشباب بمواردهم البشرية على جودة المشروعات الصغيرة.
المتغير المستقل	المتغير المستقل في هذه الدراسة كان وعي الشباب بمواردهم البشرية، أي مدى وعي الشباب بقدراتهم ومهاراتهم.
المتغير التابع	المتغير التابع كان جودة إنتاج المشروعات الصغيرة، أي كيفية تقدير جودة المشروعات التي يقوم بها الشباب.
منهجية البحث	استخدمت الدراسة منهجية استقصائية حيث تم جمع البيانات من خلال استبانات ومقابلات مع الشباب المشاركين في مشروعات صغيرة. تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية لفهم التأثير المحتمل لوعي الشباب بمواردهم البشرية على جودة المشروعات.
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت النتائج أن وعي الشباب بمواردهم البشرية كان له تأثير إيجابي على جودة إنتاج المشروعات الصغيرة. بناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة توصيات تشجع على تعزيز وعي الشباب بمواردهم البشرية وتنمية مهاراتهم وقدراتهم لتحسين جودة المشروعات الصغيرة وزيادة فرص نجاحها.

خطة البحث

الفصل الأول: مقدمة

1.1 مقدمة البحث

الخلفية والتحليل الأولي للمشكلة

أهمية البحث وأغراضه

الأهداف والأسئلة البحثية

1.2 استعراض الأدب

الدراسات السابقة ذات الصلة بأثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية.

تحليل النتائج والاستنتاجات السابقة.

الفصل الثاني: منهجية البحث

2.1 تصميم البحث

النوع التحليلي للبحث.

توجيه واختيار العينة من المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

2.2 أدوات البحث

الأدوات والمقاييس المستخدمة لجمع البيانات (استبيانات ، إلخ).

تصميم الأدوات واختبارها

المبحث الأول: أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع

1.1 العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

العوامل المحتملة التي تؤثر على تخطيط الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية.

1.2 أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة المشاريع

دراسة تأثير تخطيط الموارد البشرية على جودة وأداء إدارة المشاريع في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

المبحث الثاني: دراسة أثر تخطيط الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية

2.1 جمع وتحليل البيانات

كيفية جمع البيانات من المؤسسات الحكومية والمصادر المعنية.

تحليل البيانات باستخدام الأدوات في منهجية البحث.

2.2 النتائج والتوصيات

تقديم النتائج الرئيسية للبحث.

استنتاجات وتوصيات مبنية على النتائج.

الختام

التفوقات والتحديات التي واجهها البحث.

اقتراحات للبحوث المستقبلية.

المراجع

1-مصلح بن عبد الله العتيبي, ف. (2023). تصور مقترح لتطبيق الإدارة الذاتية للمدرسة في مدارس التعليم العام في

المملكة العربية السعودية. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*, 39(3), 123-152.

2-اليحمدي, ح., حمد, & المعمرى. (2023). مهارات التخطيط الاستراتيجي المدرسي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي

بمحافظة مسقط في سلطنة عمان. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*, 39(4.2), 154-196.

Al-Shamakh (2022) تقييم أنموذج التخطيط الإستراتيجي معيارًا لإدارة الجودة الشاملة في مؤسسة ثقافية تعليمية

عُمانية مختارة: Validation of the Strategic Planning Model as a Standard of the Total Quality Management

in a Selected Cultural-educational Omani Institution. *IIUM Journal of Educational Studies*, 10(1), 204-

227.

4-هيف الهيف, ع. م. (2023). تطبيق منهجية الستة سيجما في أقسام المكتبات وعلم المعلومات في جامعات المملكة

العربية السعودية: دراسة تحليلية. 2, (1)2023, *Journal of Information Studies and Technology*.

5-العطيات، زكريا أحمد عبد الرحمن, & موسى، بكري الطيب (مشرف). (2013). أثر تخطيط الموارد البشرية على إدارة

المشاريع الصناعية: دراسة تطبيقية على المشاريع الصغيرة و المتوسطة الأردنية .(Doctoral dissertation)

6-السطوي, م. ح. ر., منى حمدي رمضان, عبد الله, عادل عبد الهادي, علي & وائل عمران. (2021). تأثير التخطيط

البيئي علي الكفاءه البيئيه لمشروعات المقاولات-184, 11(1), *Journal of Environmental Studies and Researches*.

191.

7-د. محمد نشوان الواكي. (2013). التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في المنشآت اليمنية. *مجلة جامعة الملكة*

أروى العلمية المحكمة. 26-26, 1(10),

8-سامي محمد عبد العاطي, ح. (2015). وعي الشباب بموارده البشرية وعلاقته بجودة إنتاج المشروعات

الصغيرة. *مجلة بحوث التربية النوعية*. 25-1, 40(2015), المراجع الأجنبية

Al-Shamakhi, K., Ali, H. M., Hassanein, I., & Aldaba, A. (2022)

Validation of the Strategic Planning Model :مؤسسة ثقافية تعليمية عُمانية مختارة: Validation of the Strategic Planning Model

as a Standard of the Total Quality Management in a Selected Cultural-educational Omani Institution.

IIUM Journal of Educational Studies, 10(1), 204-227.

المراجع :

1-ATaweel, I. R. (2021). Impact of high-performance work practices in human resource management of health dispensaries in Qassim Region, Kingdom of Saudi Arabia, towards organizational resilience and productivity. *Business Process Management Journal*, 27(7), 2088-2109.

2-Achoui, M. M. (2009). Human resource development in Gulf countries: an analysis of the trends and challenges facing Saudi Arabia. *Human Resource Development International*, 12(1), 35-46.

3-Alzahrani, S. S. (2015). *Developing a project management maturity model to initiate sustainable project performance and modernisation in the Kingdom of Saudi Arabia* (Doctoral dissertation).

4-Alhammami, N. (2022). Investigating the likely impact of new public management on human resource managers and academic lecturers in the Saudi Arabian higher education sector.

5-Alshanbri, N., Khalfan, M., Noor, M. A., Dutta, D., Zhang, K., & Maqsood, T. (2015). Employees' turnover, knowledge management and human recourse management: a case of Nitaqat program. *International journal of social science and humanity*, 5(8), 701.

6-Al Wahshi, A. S. (2016). Human resource planning practices in the Omani Public Sector: An exploratory study in the Ministry of Education in the Sultanate of Oman.

7-Algumzi, A. (2022). Risks and challenges associated with NEOM project in Saudi Arabia: A marketing perspective. *Jo Al-Asfour, A., & Khan, S. A. (2014). Workforce localization in the Kingdom of Saudi Arabia: Issues and challenges. Human Resource Development International*, 17(2), 243-253.

9-Alsheddi, A., Sharma, D., & Talukder, M. (2020). Impact of users' socio-cultural and religious orientation on government resource planning (GRP) systems usage in Saudi Arabia. *IEEE Access*, 8, 122722-122735.



Med Ocean University

College of Administration

Risk Management Specialization

**"The Impact of Human Resource Planning on Project Management in Government Institutions
in the Kingdom of Saudi Arabia**

Graduation Project Prepared by

Supervision

Walid Abduljawad Suleiman Sadek

Faisal Abdulhamid Mohammad Hassan

2023/1445

