

دور القيادة بالقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية بالتطبيق على شركة
جوهرة المكان للتطوير العقاري بمدينة الرياض

The Role of Values-Based Leadership in Enhancing Human Resource Capabilities: An Applied Study on Jawharat Al-Makan Real Estate Development Company in Riyadh

اسم الطالب

تركي فهد القاضي

الرقم الجامعي: 221000784

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025 - الفصل الدراسي الثالث

الملاحق

يسرني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى التعرف على مدى إسهام القيادة القائمة على القيم في تعزيز وتنمية قدرات الموارد البشرية، وذلك بالتطبيق على شركة جوهرة المكان للتطوير العقاري بمدينة الرياض وقد تم إعداد هذا الاستبيان بعناية ليعكس آراءكم وتجاربكم الواقعية في بيئة العمل ول يتيح لكم فرصة التعبير عن وجهات نظركم تجاه دور القيادة في ترسيخ القيم التنظيمية ودعم القدرات البشرية داخل المؤسسة وإن مشاركتكم تمثل جزءاً أساسياً من نجاح هذا البحث ولذلك نأمل منكم التفضل بالإجابة على جميع الأسئلة المطروحة من خلال وضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يعبر عن رأيكم بأكبر قدر من الدقة والصدق ونود أن نؤكد أن جميع الإجابات تُعد صحيحة ما دامت تعبر عن قناعاتكم وتجاربكم الشخصية، وأن الغاية من هذا الاستبيان ليست التقييم الفردي بل جمع بيانات موضوعية وواقعية تسهم في بناء فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين القيادة بالقيم وتنمية الموارد البشرية بما يساعد على استخلاص نتائج علمية وتوصيات عملية يمكن أن تُسهم في تطوير بيئة العمل وتعزيز الأداء داخل الشركة.

البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر ☐ انثى ☐
- العمر: أقل من ٢٠ سنة ☐ من ٢١ إلى ٣٠ سنة ☐ ٣٠ سنة فأكثر ☐
- المؤهل: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐
- الخبرة: ٥ سنوات فأقل ☐ من ٥ إلى ١٠ سنوات ☐ ١٠ سنوات فأكثر ☐

القيادة

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
القيادة	الرحمة والشعور بالإمتنان	13 عبارة	بن خليفة، 2022، استبيان القيادة، دور القيادة بالقيم في تعزيز الإلتزام التنظيمي.

		التواضع ونكران الذات	
		المساءلة كالإنضباط الذاتي	
		التصور كالشجاعة الأخلاقية	

استبيان القيادة

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الرحمة والشعور بالامتنان						
1	معاملة الموظفين باحترام ولطف حتى عندما يحدث خطأ في تنفيذ بعض إجراءات العمل في الشركة.					
2	لا يمانعون من التراجع عن قرار خاطئ في حال اقناعهم من قبل العاملين.					
3	استخدام نظام المكافأة كحافز للموظفين لزيادة التزامهم بأداء العمل بأفضل صورة.					

					تقديم المساعدة والدعم للموظفين حتى ينجزوا أعمالهم بأفضل مستوى ممكن.	4
التواضع ونكران الذات						
					مشاركة العاملين في صنع القرارات المهمة.	5
					لا يمانعون من الإشراف شخصيا على تدريب العاملين	6
					لا يضعون أي حدود بينهم وبين العاملين	7
المساءلة كالانضباط الذاتي						
					مساءلة الموظفين عن أخطائهم	8
					المحافظة على مواعيد العمل	9
					لا يؤثر ثقل المسؤولية التي يتحملوها على كفاءتهم أداء المهام	10
التصور كالشجاعة الأخلاقية						
					متابعة ظروف العمل باستمرار في شركة عجائن السرسو	11
					امتلاك الشجاعة الأخلاقية في أصعب الظروف	12
					قدرتهم على طرح تصورات وأفكار إبداعية	13

الموارد البشرية

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
-----------	---------	--------------	--------

الموارد البشرية	تطوير الموارد البشرية بالمؤسسة التدريب التدريب الفردي أو الذاتي والتدريب الجماعي (الفرقي) التكوين	14 عبارة	قادري، 2020، استبيان الموارد البشرية، دور إدارة الكفاءات في تطوير الموارد البشرية.
-----------------	--	----------	---

استبيان الموارد البشرية

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق
أولا : تطوير الموارد البشرية بالمؤسسة						
1	تضع مؤسساتكم استراتيجيات لتطوير المورد البشري.					
2	تدعم المؤسسة تنمية مواردها البشرية بدعم البرامج اللازمة لذلك وتطويرها.					
3	تكاليف تطوير الموارد البشرية من تدريب وتكوين هو بمثابة استثمار على المدى المتوسط والطويل.					

ثانياً: التدريب					
4	تقوم المؤسسة بتحديد البرامج التدريبية لعماله بناءاً على دراسات مسبقة وبغاية كبيرة.				
5	تدريب العمال المستمر يزيد من مردودية المورد البشري.				
6	تعتمد المنشأة على برامج تدريبية للعاملين الجدد قصد اكسابهم مهارات جديدة.				
ثالثاً: التدريب الفردي أو الذاتي والتدريب الجماعي (الفرقي)					
7	تشجع المنظمة على تطوير قدرات أفرادها من خلال التعلم الذاتي والمستمر.				
8	تشارك الإدارة في تعزيز ثقافة المعرفة التشاركية والعمل كفريق.				
9	يمكن لأي فرد بمشاركة معارفه وخبراته وتطبيقها على أرض الواقع.				
10	تولي المؤسسة أهمية بالغة لنوعية التعليم والتدريب للعاملين.				
11	تدعم المؤسسة التدريب والتعليم بمنح تعليمية بالخارج.				
رابعاً: التكوين					
12	تحدد المؤسسة مدى حاجة العمال لتربصات أو تكوينات في اللغات أو الاعلام الآلي والتكنولوجيا الحديثة.				
13	تركز المؤسسة على برامج تكوينية لتطوير معارف العمال بصف دائمة.				
14	توفر المنشأة كل الامكانيات والوسائل لانجاح عملية التكوين.				