

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

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

المقدمة:

تُعد منهجية البحث خطوة محورية في أي دراسة علمية، إذ توضح الأساليب والإجراءات التي تم اتباعها لتحقيق أهداف البحث والوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة وانطلاقاً من ذلك، يهدف هذا البحث إلى تحليل دور القيادة بالقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية، بالتطبيق على شركة جوهرة المكان للتطوير العقاري بمدينة الرياض ويعتمد البحث على توضيح المنهج المستخدم، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، إلى جانب وصف أداة جمع البيانات وبيان كيفية التحقق من صدقها وثباتها كما يتناول الإجراءات التي تم اتباعها في عملية جمع البيانات وتحليلها، لضمان الوصول إلى نتائج علمية دقيقة وموضوعية ويهدف هذا النهج إلى تعميق الفهم حول كيفية إسهام القيادة بالقيم في تطوير كفاءات الموارد البشرية ورفع مستوى أدائها داخل بيئة العمل.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تُعد التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث من الأدوات الأساسية التي يعتمد عليها الباحث في ضبط دراسته وقياس متغيراتها بدقة ووضوح فهي توضح الطريقة التي يتم من خلالها تحديد المتغيرات وقياسها أو ملاحظتها أو التعامل معها أثناء البحث، مما يساعد على تنظيم خطوات الدراسة وضمان اتساقها كما تسهم هذه التعريفات في تعزيز موثوقية النتائج وصحتها، وتُسهل إمكانية تكرارها في بحوث أخرى، الأمر الذي يرفع من جودة النتائج ويجعلها أكثر مصداقية واعتمادية.

القيادة بالقيم

التعريف الإجرائي: تُعرّف القيادة بالقيم بأنها القدرة على التأثير في الآخرين ودفعهم إلى اتباع القائد برغبة وقناعة دون أي إلزام أو سلطة رسمية، إذ يستمد القائد مكانته من إيمان الأفراد بقيمه ومبادئه، ومن قناعاتهم بأنه يعبر عن تطلعاتهم وآمالهم ويسعى لتحقيق أهدافهم المشتركة ومن خلال هذا الإيمان، يتمكن القائد من توجيه الجماعة نحو تحقيق الأهداف المنشودة بأسلوب يتوافق مع قيمهم ومصالحهم.(خليفة،2022)

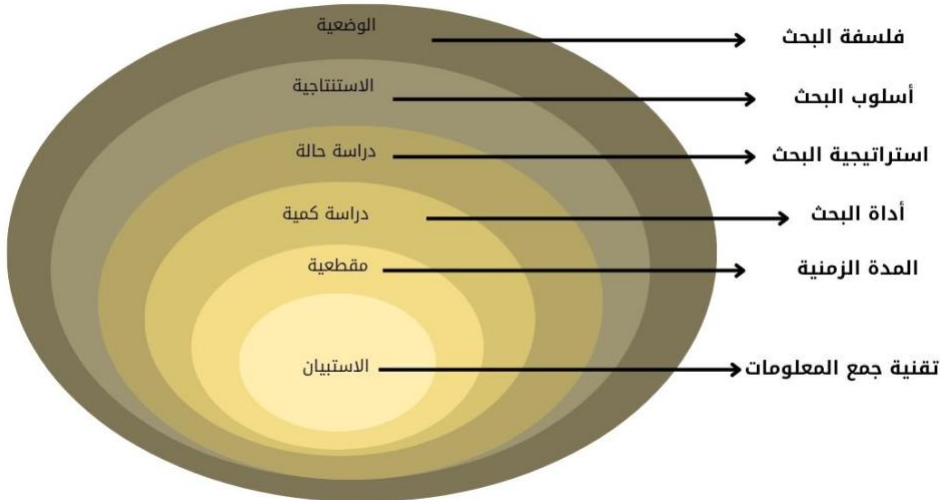
قدرات الموارد البشرية

التعريف الإجرائي: يُقصد بتعزيز قدرات الموارد البشرية أن تؤمن المؤسسة بأن موظفيها هم الركيزة الأساسية لنجاحها واستمراريتها، لذلك تسعى إلى تزويدهم بكل الوسائل والإمكانات التي تساعد على أداء مهامهم

بكفاءة عالية كما تهتم برعاية احتياجاتهم المهنية والشخصية، وتتابع أداءهم وتطورهم بشكل مستمر، لضمان تحقيق التوازن بين مصالح العاملين وأهداف المؤسسة بما يسهم في نجاح الطرفين معًا. (قادري، 2020)

تصميم البحث

- فلسفة البحث: المنهج وضعي positivism
- أسلوب البحث: استنتاجي Deductive
- استراتيجية البحث: دراسة حالة Case study
- أداة البحث: دراسة كمية Mono method
- المدى الزمنية: دراسة مقطعية cross sectional
- تقنية جمع المعلومات: الاستبيان



ملخص تصميم البحث

مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات

تُعد عينة البحث وطريقة اختيارها من العوامل الجوهرية التي تؤثر بشكل مباشر في دقة ومصادقية نتائج أي دراسة علمية، إذ تمثل البيانات المستخلصة منها الأساس الذي تُبنى عليه عمليات التحليل والاستنتاج لذلك، من الضروري أن يلتزم الباحث بأعلى درجات الدقة والحياد عند تحديد العينة واختيارها، بما يضمن أن تعكس خصائص المجتمع المستهدف بصورة واقعية وشاملة، ويُعتبر التمثيل الصحيح للعينة من الركائز الأساسية للحصول على نتائج علمية موثوقة وقابلة للتعميم، فكلما كان اختيار العينة أكثر دقة وموضوعية، ازدادت جودة النتائج وقدرتها على الإجابة عن أسئلة البحث بوضوح وتكامل وفي هذا السياق، يتناول هذا الجزء من البحث تعريف مجتمع الدراسة، ثم يوضح طبيعة العينة المختارة، والأساليب المتبعة في اختيارها وجمع البيانات منها.

مجتمع الدراسة

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
شركة جوهرة المكان للتطوير العقاري	الإدارة	9
	الموظفين	38

جدول رقم 1

المصدر: الطالبة، 2025

عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الموظفين في شركة جوهرة المكان للتطوير العقاري	38

جدول رقم 2

المصدر: الطالبة، 2025

طريقة وتقنيات أخذ العينة

يتم أخذ العينات بالطريقة الاحتمالية، وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

طريقة جمع البيانات

سيتم إجراء تحليل إحصائي للبيانات التي تم جمعها، حيث يتضمن هذا التحليل معالجة البيانات الأولية وتحويلها إلى معلومات دقيقة قابلة للاستخدام، ويهدف هذا المنهج إلى دراسة العلاقة بين المتغير المستقل وهو التحول الرقمي والمتغير التابع وهو الأداء التنظيمي، ومن خلال هذا التحليل سيتم الكشف عن مدى إسهام التحول الرقمي في دعم وتحسين الأداء التنظيمي داخل الشركة، بما يسهم في استخلاص نتائج دقيقة تدعم الفرضيات المطروحة وتقدم أدلة علمية قوية تدعم أهداف الدراسة.

القيادة بالقيم

اعتمد الطالب على استبانة بن خليفة، 2022 ، من أجل قياس المتغير المستقل (القيادة) وذلك من حيث أربع أبعاد وهي: الرحمة والشعور بالامتنان، التواصل ونكران الذات، المسائلة كالإنضباط، التصور كالشجاعة الأخلاقية ، بأجمالي ١٣ عنصر للمتغير كما أن نوع الأداة المستخدمة هي: لكرت الخماسي (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)

المتغير المستقل

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

		المساءلة كالإنضباط الذاتي	
		التصور كالشجاعة الأخلاقية	

جدول رقم 3
المصدر: الطالب

الموارد البشرية

اعتمد الطالب على استبانة قادري، ٢٠٢٠، من اجل قياس المتغير المستقل (الموارد البشرية) وذلك من حيث اربع أبعاد وهي: تطوير الموارد البشرية بالمؤسسة، التدريب، التدريب الفردي أو الذاتي أو الجماعي (الفرقي) ، التكوين ، بإجمالي ١٤ عنصر للمتغير، كما أن نوع الأداة المستخدمة هي: لكرت الخماسي (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا أوافق، لا اوافق بشدة)

المتغير التابع

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

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

جدول رقم 4

المصدر الطالب، 2025

أنواع البيانات

تنقسم أنواع البيانات إلى بيانات أولية وهي التي تم تجميعها من قبل الباحث وبيانات ثانوية تم جمعها بواسطة باحثين آخرين وهي كالآتي:

البيانات الأولية

- توجيهه عينة من الإستبيان لموظفي شركة جوهرة المكان للتطوير العقاري بمدينة الرياض بهدف التعرف على مستوى ممارسة القيادة بالقيم داخل الشركة، ومدى تأثيرها في تعزيز قدرات الموارد البشرية وتطوير أدائهم.

- سيتم إجراء مقابلات مع عدد من المديرين والمشرفين بالشركة لاستطلاع آرائهم حول أساليب القيادة المتبعة، وكيف تسهم في دعم العاملين وتنمية مهاراتهم المهنية.
- سيقوم الباحث بإجراء ملاحظات مباشرة في بيئة العمل داخل الشركة لرصد مظاهر القيادة القائمة على القيم، وتحليل مدى انعكاسها على سلوك الموظفين ومستوى تفاعلهم وأدائهم المهني.

البيانات الثانوية:

- الكتب والمراجع العلمية المتخصصة في مجالات القيادة، وإدارة الموارد البشرية، والقيادة بالقيم.
- الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت أثر القيادة بالقيم على تطوير الموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي.
- التقارير الرسمية والوثائق الصادرة عن المؤسسات والمنظمات ذات العلاقة بالقيادة والتنمية البشرية.

طرق إجراء التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، أصبح من الضروري تحليل المعلومات المستخلصة بهدف الوصول إلى نتائج واستنتاجات ذات دلالة علمية، ولتحقيق ذلك، تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث أُجري التحليل الوصفي لتوصيف خصائص العينة وتكوين صورة واضحة عن مجتمع الدراسة من حيث التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من المتغيرات ذات الصلة، كما تم إجراء اختبارات الصدق والموثوقية لضمان دقة البيانات واتساقها، وذلك من خلال استخدام التحليل العاملي الاستكشافي للتحقق من صلاحية أدوات القياس، واختبار كرونباخ ألفا لتقدير مستوى الثبات والاتساق الداخلي للبيانات بين أفراد العينة.

الخاتمة

في ختام هذا الفصل، تم التطرق بشكل مفصل إلى منهجية البحث، بدءًا بالمقدمة التي أسهمت في تأسيس فهم واضح للإطار البحثي، مرورًا بالتعريفات الإجرائية التي أوضحت المفاهيم الرئيسية المعتمدة في الدراسة، كما تناول الفصل تصميم البحث الذي يحدد الأساليب والإجراءات المستخدمة لتحقيق أهداف الدراسة، بالإضافة إلى تحديد مجتمع البحث بدقة وشرح طرق وتقنيات أخذ العينات لضمان تمثيل مناسب للعينة، وتضمن الفصل

كذلك توضيحًا لوسائل جمع البيانات وأنواعها المختلفة، مع تقديم عرض شامل لأساليب تحليل البيانات المتبعة لاستخلاص النتائج وأخيرًا، اختتم الفصل بملخص يربط بين عناصر المنهجية ويقدم تصورًا متكاملًا عنها.

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 ولتتيح 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 ☐ أنثى ☐
- 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 ☐

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

استبيان الموارد البشرية

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
أولاً : 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 بناءً على دراسات مسبقة وبمعايير 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.					

					تولي المؤسسة أهمية بالغة لنوعية التعليم والتدريب للعاملين.	10
					تدعم المؤسسة التدريب والتعليم بمنح تعليمية بالخارج.	11
رابعاً: التكوين						
					تحدد المؤسسة مدى حاجة العمال لتربصات أو تكوينات ف اللغات أو ا لاعلام الآلي والتكنولوجيا الحديثة.	12
					تركز المؤسسة عل برامج تكوينية لتطوير معارف العمال بصف دائمة.	13
					توفر المنشأة كل ا لامكانيات والوسائل لانجاح عملية التكوين.	14