

**Final Project 1**

Code: MGM 496 – PMG496

**Prepared BY: Muhammad Ibrahim Qarawi**

TO

Faculty of Management

Midocean University

**أثر ادارة الموارد البشرية في إعداد المخططات الاستراتيجية في شركة  
أمازون السعودية - جدة**

**The Impact of Human Resource Management on  
Strategic Planning at Amazon Saudi Arabia - Jeddah**

اسم الطالب: محمد ابراهيم قروي

الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٥٩٣٥

مشروع التخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - ٢٠٢٤م

## قائمة المحتويات

|    |                                          |       |
|----|------------------------------------------|-------|
| ٣  | <u>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</u> | ١     |
| ٤  | المقدمة:                                 | ١,١   |
| ٦  | مشكلة البحث:                             | ١,٢   |
| ٦  | الفجوات النظرية:                         | ١,٢,١ |
| ٧  | الفجوات العملية:                         | ١,٢,٢ |
| ٧  | أهمية البحث:                             | ١,٣   |
| ٧  | الأهمية النظرية:                         | ١,٣,١ |
| ٨  | الأهمية العلمية:                         | ١,٣,٢ |
| ٨  | أسئلة البحث:                             | ١,٤   |
| ٩  | أهداف البحث:                             | ١,٥   |
| ٩  | فرضيات البحث:                            | ١,٦   |
| ١٠ | نموذج البحث:                             | ١,٧   |
| ١١ | منهجية البحث:                            | ١,٨   |
| ١٢ | الدراسة الميدانية:                       | ١,٩   |
| ١٣ | هيكل المشروع:                            | ١,١٠  |
| ١٤ | <u>المراجع</u>                           | ٢     |
| ١٦ | <u>الملاحق</u>                           | ٣     |
| ١٦ | الاستبيان:                               | ٣,١   |

## ١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## ١,١ المقدمة:

تُعد إدارة الموارد البشرية إحدى الركائز الأساسية في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها، حيث تساهم في بناء الكفاءات البشرية وتطويرها والارتقاء بمستوى الأداء، ويأتي رضا الموظفين والتزامهم الوظيفي واعداد المخططات في مقدمة أولويات إدارة الموارد البشرية، نظرًا لتأثيرهما الكبير على إنتاجية وفعالية المنظمة. (واكلي، ٢٠١٥)

كما وتعد إدارة الموارد البشرية من الركائز الأساسية التي تسهم في نجاح واستدامة المنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة حيث تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للعنصر البشري من خلال تطوير السياسات والإجراءات التي تعزز من كفاءة الموظفين ورضاهم الوظيفي حيث تشمل مهام إدارة الموارد البشرية مجموعة واسعة من الأنشطة، بدءًا من تخطيط القوى العاملة، والتوظيف، والتدريب والتطوير، إلى إدارة الأداء، والتعويضات، والعلاقات العمالية. (الصديقي، ٢٠١٩)

من خلال إدارة فعّالة للموارد البشرية، يمكن للمنظمات بناء فرق عمل متميزة، وتحفيز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم، وتعزيز ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار والتعاون، كما تسهم إدارة الموارد البشرية في تعزيز التواصل الداخلي، وتطوير البرامج التدريبية المستمرة التي تواكب التغيرات السريعة في السوق والتكنولوجيا، بالإضافة إلى ذلك تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا محوريًا في تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة واحتياجات الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والولاء المؤسسي، وعليه تعتبر إدارة الموارد البشرية عنصرًا حاسمًا في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، ودعم النمو المستدام، وتعزيز القدرة التنافسية في سوق العمل المتغير باستمرار. (البوق، ٢٠١٩)

يعتبر إعداد المخططات الاستراتيجية من العمليات الأساسية التي تضمن نجاح واستدامة المنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة، يتضمن إعداد المخططات الاستراتيجية وضع رؤية واضحة وأهداف محددة توجه مسار المنظمة نحو تحقيق نتائج ملموسة وفعّالة، تتطلب هذه العملية فهماً عميقاً للسوق والبيئة التنافسية، بالإضافة إلى تحليل دقيق للموارد الداخلية والخارجية، يتضمن إعداد المخططات الاستراتيجية مراحل متعددة تشمل جمع المعلومات، وتحليل البيانات، وتحديد الفرص والتحديات، ووضع الاستراتيجيات المناسبة لمواجهتها. (الحسيني، ٢٠١٦)

كما يتطلب الأمر إشراك جميع مستويات الإدارة والموظفين لضمان توافق الأهداف الاستراتيجية مع القدرات والإمكانيات المتاحة، يلعب الابتكار والتكنولوجيا دوراً محورياً في دعم هذه العملية، من خلال توفير أدوات

تحليل متقدمة وتقنيات حديثة لتحسين الكفاءة والدقة في إعداد المخططات، يعتبر التقييم المستمر للأداء ومراجعة الاستراتيجيات أمراً بالغ الأهمية لضمان تحقيق الأهداف المنشودة وتعديل المسار عند الضرورة بناءً على ذلك، يسهم إعداد المخططات الاستراتيجية في توجيه المنظمة نحو تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، من خلال تحسين استغلال الموارد، وتعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق، وضمان تحقيق النجاح على المدى الطويل. (جعفر، ٢٠١٥)

وإن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في تحديد مسارات النجاح للمؤسسات الكبرى مثل أمازون، خصوصاً في فروعها الدولية مثل الموجودة في جدة، السعودية حيث تؤثر استراتيجيات الموارد البشرية بشكل مباشر على القدرة الإنتاجية والابتكار داخل الشركات، ومن هنا يأتي الاهتمام المتزايد بدراسة هذا التأثير ضمن السياقات المحلية المختلفة. (الراوي، ٢٠١٧)

وفقاً للدراسات يُظهر التدريب المستمر للموظفين تأثيراً إيجابياً ملحوظاً على الأداء الاستراتيجي للشركات في الشرق الأوسط ويتفق مع هذا أن التطوير المهني المستمر يعزز من مرونة الشركات وقدرتها على التكيف مع التغيرات السوقية (ذكي، ٢٠٢١)، كما تشير الدراسات أن التنوع في القوى العاملة يعزز من الإبداع والابتكار في أمازون السعودية حيث أن المنظورات المتعددة تساهم في تطوير استراتيجيات أكثر شمولية وتأثيراً (العناتي، ٢٠١٨)، ويتعارض مع ذلك أن السياسات الصارمة تعزز الانضباط وتحسن الأداء، وأن هذه السياسات قد تقلل من معنويات الموظفين وتؤدي إلى انخفاض الإنتاجية بسبب الضغوط النفسية (محارمه، ٢٠٢١)، كما أكدت الدراسات على أهمية التواصل الفعال داخل الشركات لزيادة الانسجام وتحسين الأداء الاستراتيجي، ومع ذلك، ينتقد هذا المنظور بالإشارة إلى أن التواصل الزائد قد يؤدي إلى تشتيت الانتباه وتقليل التركيز على الأهداف الأساسية. (ذكي، ٢٠٢١)

حيث يتضح أن تأثير إدارة الموارد البشرية على الاستراتيجيات في أمازون السعودية يعتمد بشكل كبير على كيفية تنفيذ هذه السياسات والاستراتيجيات. التوازن بين تطوير مهارات الموظفين وتحفيزهم، وبين تطبيق سياسات تضمن الانضباط والأداء المرتفع، يظل محوراً رئيسياً للبحث والتطوير في سياق الأعمال التجارية العالمية. (واكلي، ٢٠١٥)

وأخيراً تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً حيوياً في إعداد المخططات الاستراتيجية لأي منظمة، بما في ذلك شركة أمازون السعودية في جدة. في بيئة الأعمال الديناميكية والمتغيرة باستمرار، تعتمد الشركات الكبرى مثل أمازون على استراتيجيات فعالة لإدارة مواردها البشرية من أجل تحقيق أهدافها وتلبية توقعات السوق

المتزايدة، يتطلب إعداد المخططات الاستراتيجية فهمًا عميقًا للاحتياجات المستقبلية للشركة وتوجيه الموارد البشرية بشكل يساهم في تحقيق هذه الأهداف. من خلال إدارة فعالة للموارد البشرية، يمكن لأمازون السعودية تحديد وتطوير المهارات والقدرات المطلوبة، وتوظيف الكفاءات المناسبة، وتحفيز الموظفين لتحقيق أداء عالٍ. (مدني، ٢٠١٨)

بالإضافة إلى ذلك، تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا بارزًا في تعزيز ثقافة الابتكار والتكيف مع التغيرات السريعة في السوق، مما يدعم الشركة في الحفاظ على تنافسيتها، تعزيز التواصل الداخلي، وتطوير برامج تدريبية متقدمة، وتحفيز الموظفين على المشاركة في عمليات التحسين المستمر، كلها عوامل تسهم في نجاح المخططات الاستراتيجية، في النهاية، تعتبر إدارة الموارد البشرية عنصرًا أساسيًا في تحقيق التكامل بين الأهداف الاستراتيجية والعمليات اليومية، مما يتيح لشركة أمازون السعودية في جدة تحقيق نمو مستدام وتفوق في سوق التجارة الإلكترونية المزدهر. (واكلي، ٢٠١٥)

## ١,٢ مشكلة البحث:

في سياق تزايد التنافسية العالمية والتوسعات الجغرافية للشركات الكبرى مثل أمازون، تبرز أهمية تحليل كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على الاستراتيجيات الإدارية والتشغيلية، خاصة في فروعها بالمملكة العربية السعودية، تتمثل المشكلة الرئيسية في تحديد التأثير الفعلي للممارسات الإدارية للموارد البشرية على فعالية وكفاءة التخطيط الاستراتيجي بالشركة، وهل تكون هذه الممارسات متسقة وداعمة للأهداف الطويلة المدى للشركة أم أنها تمثل عقبات تحول دون تحقيق هذه الأهداف حيث تتطلب هذه المشكلة دراسة معمقة لفهم الديناميكيات المعقدة بين إدارة الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي في بيئة تجارية متغيرة ومتنوعة.

## ١,٢,١ الفجوات النظرية:

الفجوات النظرية في هذا المجال تتمثل في نقص الأدبيات التي تربط بين الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي في سياق الشركات العالمية العاملة في الشرق الأوسط، بالرغم من وجود دراسات تناولت أثر الموارد البشرية على أداء الشركات بشكل عام، إلا أن البحوث التي تدرس هذه العلاقات ضمن السياقات الثقافية والاقتصادية لأسواق مثل السعودية لا تزال محدودة.

هناك حاجة ماسة لتطوير نماذج نظرية تأخذ في الاعتبار التحديات الخاصة بإدارة الموارد البشرية في بيئات متنوعة ثقافياً واقتصادياً مثل السعودية، وكيف يمكن لهذه الإدارة أن تسهم بشكل فعال في صياغة وتنفيذ الاستراتيجيات الشاملة للشركات العالمية.

## ١,٢,٢ الفجوات العملية:

على المستوى العملي، تظهر الفجوات في كيفية تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل يدعم فعالية الخطط الاستراتيجية لشركة أمازون في جدة.

معظم الشركات، بما في ذلك أمازون، تستثمر بشكل كبير في تطوير الموارد البشرية لكن تظل هناك تحديات تتعلق بالتكامل الفعال لهذه الاستثمارات مع الأهداف الاستراتيجية العامة للشركة.

تتضمن هذه التحديات مسائل كالتواصل الداخلي، التوظيف والاحتفاظ المواهب، وتطوير القدرات القيادية التي تعتبر حاسمة لنجاح الاستراتيجيات طويلة الأمد.

كما أن التحديات العملية تشمل أيضاً الحاجة إلى مزيد من البحوث والدراسات التي تقوم على بيانات محلية تعكس الخصوصيات الثقافية والاقتصادية للسوق السعودي، مما يمكن من تحديد أفضل الممارسات التي يمكن تطبيقها في هذا السياق.

## سؤال البحث الرئيسي:

تتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر إدارة الموارد البشرية في إعداد المخططات الاستراتيجية؟

## ١,٣ أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في استقصاء وتحليل كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على تشكيل وتنفيذ المخططات الاستراتيجية لشركة عالمية مثل أمازون داخل سوق معقد ومتنوع مثل السوق السعودي، فهم هذا التأثير يمكن أن يوفر بصيرة حاسمة للمؤسسات التي تسعى لتعزيز كفاءتها وفعاليتها الاستراتيجية في الأسواق الناشئة حيث أن البحث يسلط الضوء على الفجوات بين النظرية والممارسة، ويعزز من فهم الديناميكيات التي تحكم التفاعل بين الموارد البشرية والاستراتيجيات العامة للشركة، وهو ما يعد ضرورياً للقيادات الإدارية في التخطيط والتنفيذ الفعال للسياسات والاستراتيجيات.

## ١,٣,١ الأهمية النظرية:

البحث يقدم مساهمات نظرية كبيرة من خلال تطوير الفهم الأكاديمي لتأثير إدارة الموارد البشرية على الاستراتيجية في الشركات العالمية، يشمل هذا تحديد كيف يمكن للممارسات المتعلقة بالموارد البشرية أن تعزز أو تعيق تطوير وتنفيذ الاستراتيجيات الفعالة في بيئات الأعمال المختلفة، خاصة في الأسواق الناشئة.

هذا البحث يسعى لملء الفجوات الحالية في الأدبيات بإضافة نتائج مستمدة من سوق خاص ومتميز مثل السوق السعودي، الذي يمثل نموذجاً للتحديات والفرص في الشرق الأوسط، من خلال تحليل البيانات المحددة لهذه السوق، يمكن للباحثين تطوير وتعديل النظريات القائمة لتكون أكثر شمولاً وتمثيلاً للتنوع العالمي.

### ١,٣,٢ الأهمية العلمية:

على الصعيد العلمي، يوفر هذا البحث قاعدة بيانات غنية يمكن أن تسهم في تحسين السياسات والممارسات الإدارية للشركات العاملة في السعودية ومناطق أخرى مماثلة.

النتائج المتوقعة ستعزز الفهم العلمي لكيفية تأثير سياسات الموارد البشرية على النجاح الاستراتيجي، وستقدم أدوات عملية يمكن للمديرين استخدامها لتحسين فعالية التخطيط والتنفيذ الاستراتيجي.

علاوة على ذلك، يمكن أن تساعد هذه الدراسة في تطوير برامج تدريبية وتطويرية للعاملين في مجال الموارد البشرية، مما يعزز من مهاراتهم في التخطيط الاستراتيجي والتنفيذ الفعال، ويؤدي بدوره إلى تحقيق أداء أعلى وأكثر كفاءة في السوق.

### ١,٤ أسئلة البحث:

#### سؤال البحث الرئيسي:

ما أثر إدارة الموارد البشرية في إعداد المخططات الاستراتيجية؟

#### أسئلة البحث الفرعية:

ما أثر التخطيط للموارد البشرية في إعداد المخططات الاستراتيجية لدى شركة أمازون السعودية بمدينة جدة؟

ما أثر استقطاب الكفاءات في إعداد المخططات الاستراتيجية لدى شركة أمازون السعودية بمدينة جدة؟

ما أثر التغيير التنظيمي في إعداد المخططات الاستراتيجية لدى شركة أمازون السعودية بمدينة جدة؟

ما أثر التدريب والتطوير في إعداد المخططات الاستراتيجية لدى شركة أمازون السعودية بمدينة جدة؟

## **١,٥ أهداف البحث:**

**الهدف العام للبحث هو:**

التعرف على أثر ادارة الموارد البشرية في إعداد المخططات الاستراتيجية.

**اهداف البحث الفرعية:**

تحديد أثر التخطيط للموارد البشرية في إعداد المخططات الاستراتيجية لدى شركة أمازون السعودية بمدينة جدة.

تحديد أثر استقطاب الكفاءات في إعداد المخططات الاستراتيجية لدى شركة أمازون السعودية بمدينة جدة.

تحديد أثر التغيير التنظيمي في إعداد المخططات الاستراتيجية لدى شركة أمازون السعودية بمدينة جدة.

تحديد أثر التدريب والتطوير في إعداد المخططات الاستراتيجية لدى شركة أمازون السعودية بمدينة جدة.

## **١,٦ فرضيات البحث:**

**الفرضية الرئيسية H1**

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية في إعداد المخططات الاستراتيجية.

**الفرضية الفرعية الاولى Ha**

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتخطيط للموارد البشرية في إعداد المخططات الاستراتيجية لدى شركة أمازون السعودية بمدينة جدة.

**الفرضية الفرعية الثانية Hb**

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لاستقطاب الكفاءات في إعداد المخططات الاستراتيجية لدى شركة أمازون السعودية بمدينة جدة.

**الفرضية الفرعية الثالثة Hc**

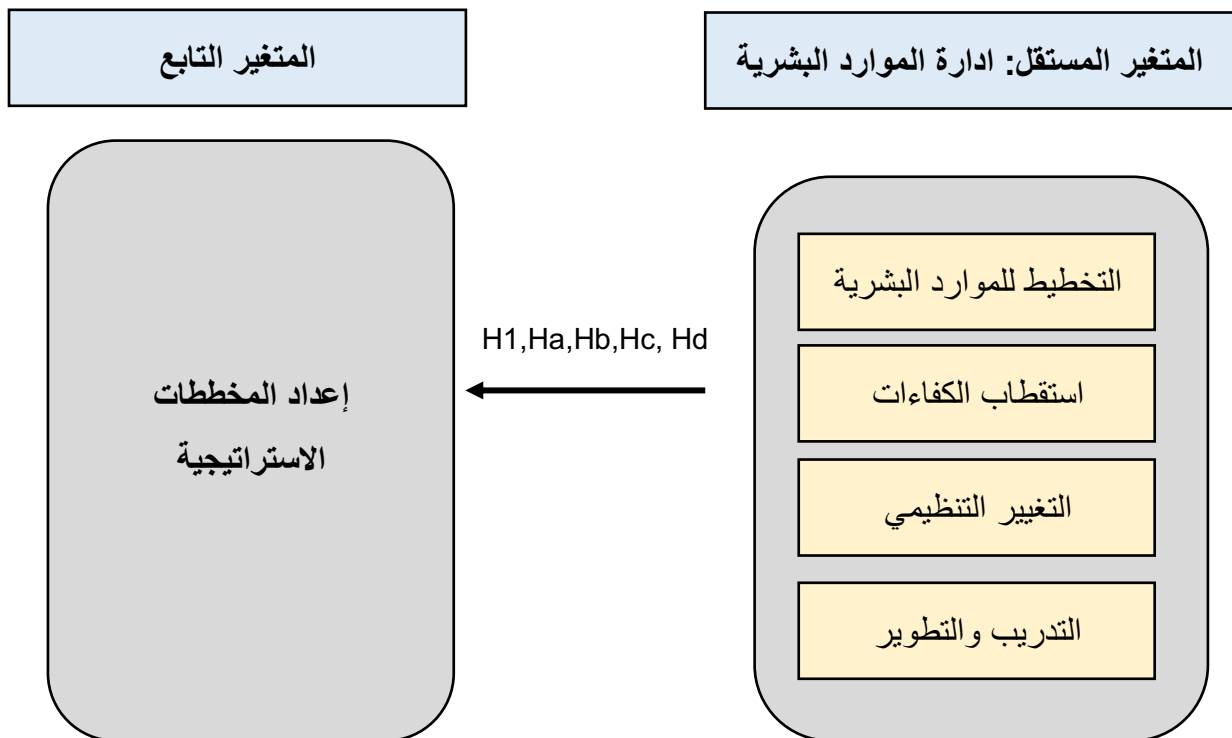
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لإعداد المخططات الاستراتيجية لدى شركة أمازون السعودية بمدينة جدة.

## الفرضية الفرعية الرابعة Hd

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتدريب والتطوير في إعداد المخططات الاستراتيجية لدى شركة أمازون السعودية بمدينة جدة.

### ١,٧ نموذج البحث:

شكل ١: نموذج البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (٢٠٢٤)

١,٨ منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

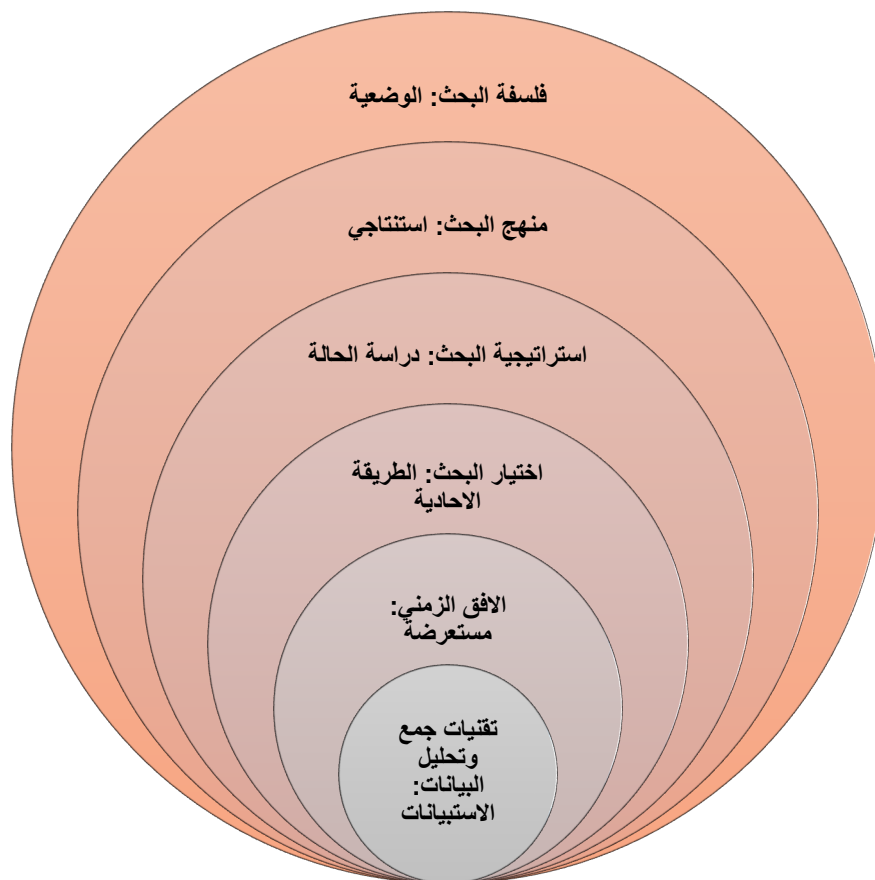
استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: الطريقة الاحادية

الافق الزمني: مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

شكل ٢: تصميم البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (٢٠٢٤)

## ١,٩ الدراسة الميدانية:

شركة أمازون السعودية هي فرع من شركة أمازون العالمية، وهي شركة تجارة إلكترونية وتكنولوجيا أمريكية متعددة الجنسيات، تأسست في عام ١٩٩٤ على يد جيف بيزوس. توسعت الشركة لتصبح واحدة من أكبر الشركات في العالم من حيث القيمة السوقية والإيرادات. في عام ٢٠١٧، قررت أمازون دخول السوق السعودي من خلال الاستحواذ على موقع سوق.كوم، وهو أكبر منصة للتجارة الإلكترونية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. (امازون، ٢٠٢٤)

حيث تقع شركة أمازون السعودية في مدينة جدة، وهي ثاني أكبر مدينة في المملكة العربية السعودية بعد العاصمة الرياض. تعتبر جدة مركزًا تجاريًا واقتصاديًا مهمًا في المنطقة، حيث تضم ميناء جدة الإسلامي، وهو أحد أكبر الموانئ في الشرق الأوسط. كما تتميز جدة بموقعها الاستراتيجي على البحر الأحمر، مما يسهل عمليات الشحن والتوزيع للشركة. (امازون، ٢٠٢٤)

كما تقدم أمازون السعودية مجموعة واسعة من المنتجات، بما في ذلك الإلكترونيات، والأزياء، والكتب، والأثاث، ومستلزمات المنزل، والسلع الاستهلاكية الأخرى. كما توفر الشركة خدمات الشحن السريع والتوصيل المجاني للعملاء في جميع أنحاء المملكة. وتسعى أمازون السعودية إلى تقديم تجربة تسوق سلسة وممتعة للعملاء، من خلال توفير منتجات عالية الجودة بأسعار تنافسية، وخدمة عملاء متميزة. (امازون، ٢٠٢٤)

وعليه تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا حيويًا في إعداد المخططات الاستراتيجية لشركة أمازون السعودية. فمن خلال التخطيط الفعال للقوى العاملة، وتطوير المواهب، وتحفيز الموظفين، تساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة. وتشمل بعض الأدوار الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في هذا الصدد ما يلي:

التوظيف والاختيار: تقوم إدارة الموارد البشرية بجذب واستقطاب أفضل المواهب في السوق، واختار المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف المتاحة. ويساعد هذا في ضمان توافر الكفاءات والمهارات اللازمة لتنفيذ الاستراتيجيات الشركة.

تطوير وتدريب الموظفين: توفر إدارة الموارد البشرية فرصًا للتطوير المهني والتدريب للموظفين، مما يساعد في تحسين مهاراتهم وقدراتهم. ويساهم هذا في رفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم، مما ينعكس إيجابًا على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة. (الصادقي، ٢٠١٩)

إدارة الأداء وتقييمه: تقوم إدارة الموارد البشرية بتطوير أنظمة لإدارة الأداء وتقييمه، بما في ذلك وضع الأهداف الفردية والجماعية، ومراقبة التقدم المحرز، وتقديم التغذية الراجعة. ويساعد هذا في محاذاة أداء الموظفين مع الأهداف الاستراتيجية للشركة.

المكافآت والتعويضات: تصمم إدارة الموارد البشرية أنظمة المكافآت والتعويضات بما يتماشى مع استراتيجيات الشركة. فمن خلال ربط الأجور والحوافز بالأداء والإنجازات، تحفز إدارة الموارد البشرية الموظفين على تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

إدارة الثقافة التنظيمية: تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا مهمًا في تشكيل وتعزيز الثقافة التنظيمية التي تدعم تنفيذ الاستراتيجيات. فمن خلال غرس القيم والمبادئ المتوافقة مع رؤية الشركة واستراتيجياتها، تساهم إدارة الموارد البشرية في خلق بيئة عمل إيجابية وملهمة.

التخطيط للتعاقب الوظيفي: تقوم إدارة الموارد البشرية بتطوير خطط للتعاقب الوظيفي، وتحديد وتطوير المواهب الداخلية لشغل المناصب القيادية في المستقبل. ويضمن هذا استمرارية القيادة والخبرة اللازمة لتنفيذ الاستراتيجيات على المدى الطويل. (الصادقي، ٢٠١٩)

## ١,١٠ هيكل المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

## ٢ المراجع

١. امازون (٢٠٢٤). متاح في (www.amazon.sa)، تاريخ الاثاحة (٢٠٢٤/٧/٢٠)
٢. البوق، لينا (٢٠١٩). دور التخطيط الاستراتيجي في الحد من مشكلات المنظمات، رسالة ماجستير، جامعة نايف للدراسات.
٣. جعفر، يونس (٢٠١٧). أثر التخطيط الاستراتيجي في إدارة الأزمات، مجلة جامعة الأقصى، مج ٢١، ع ١.
٤. الحسيني، فلاح (٢٠١٦). الإدارة الاستراتيجية - مفاهيمها مداخلها عملياتها المعاصرة. عمان: دار الفكر.
٥. الديراوي، عزة (٢٠١٧). أثر التخطيط الاستراتيجي على أداء المنظمات الأهلية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة غزة الإسلامية.
٦. ذكي، محمود هاشم. (٢٠٢١). الجوانب السلوكية في الإدارة. ط ٣. الكويت: وكالة المطبوعات.
٧. الصديقي، عبد الرحمن. (٢٠١٩). علاقة تخطيط الموارد البشرية بالتخطيط الاستراتيجي وأثره في المنظمات؛ بالتطبيق على شركة صافولا للصناعات الغذائية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. جامعة الطائف.
٨. الصديقي، عبدالرحمن (٢٠١٩). علاقة تخطيط الموارد البشرية بالتخطيط الاستراتيجي وأثره في المنظمات؛ بالتطبيق على شركة صافولا للصناعات الغذائية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. ع ١.
٩. الطماوي، محمد سليمان. (٢٠١٢) مبادئ علم الإدارة العامة. مصر: دار الفكر العربي
١٠. العناتي، ختام واخرون (٢٠١٨). دور التخطيط الإستراتيجي في إدارة الأزمات، دراسات العلوم، مج ٤٥، ع ٤
١١. الفهدي، محمد (٢٠١٩). أثر الرشوة على العلاقات بين العمال: دراسة للمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير. السعودية.
١٢. محارمه، ثامر (٢٠٢١). تأثير التخطيط الإستراتيجي على إدارة، مجلة إدارة المخاطر والأزمات، مج ٣، ع ٢.

١٣. محمد، نجم الدين (٢٠١٨). أخلاقيات الإدارة. رسالة ماجستير. جامعة السودان.
١٤. مدني، عبد القادر علاقي (٢٠١٨). إدارة الموارد البشرية المهج الحديث في إدارة الأفراد. الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
١٥. النجار، نبيل الحسيني (٢٠١٩). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. القاهرة: الشركة العربية للنشر.
١٦. نور الدين، محمود. (٢٠٢٠). تفعيل نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاقتصادية. رسالة دكتوراه. جامعة الجزائر.
١٧. واكلي، كلثوم (٢٠١٥). دور إدارة الموارد البشرية كشريك إستراتيجي في المؤسسة. مجلة الاقتصاد. ع ١٣.

18. Bryson, J. (2015). Strategic planning for public and nonprofit organizations. New York.
19. Grover, B (2015). Strategic planning. London: Gale Media.
20. Karam, M. (2018). The impact of strategic planning .Journal of Hotel.
21. Philip, M. (2017).Strategic plan guide. London: Create Publishing.

### ٣ الملاحق

#### ٣,١ الاستبيان:

المحترم /المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

اهديكم خالص، التحية واضع بين يديكم استبانة قمت بتصميمها والهدف منها جمع المعلومات اللازمة للبحث العلمي العامة بعنوان " أثر ادارة الموارد البشرية في إعداد المخططات الاستراتيجية في شركة أمازون السعودية - جدة"، ارجو منكم التكرم بتعبئة البيانات بكل وضوح ودقة بعد، قراءة المرفق، والبيانات سوف تكون في موضع سرية ولا تستخدم إلا في غرض الدراسة العلمي.

ولكم الشكر والتقدير.

أولاً- البيانات الشخصية:

يرجى التفضل بوضع علامة (x) في المربع الذي يشير للإجابة المناسبة:

1- الجنس: ( ) ذكر ( ) أنثى

2- العمر:

( ) أقل من 31 سنة ( ) 31 - 35 سنة

( ) 36 - 40 سنة ( ) 41 - 45 سنة

( ) 46 - 50 سنة ( ) 51 سنة فأكثر.

3- الحالة الاجتماعية:

( ) أعزب ( ) متزوج ( ) أرمل ( ) مطلق

4- المؤهل العلمي:

( ) دبلوم أو أقل ( ) بكالوريوس

( ) ماجستير ( ) دكتوراه

5- مدة الخدمة في العمل:

( ) أقل من 5 سنوات ( ) 5 - 10 سنوات

( ) 11 - 15 سنة ( ) 16 سنة فأكثر

| م | العبارة                                                                                                        | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير<br>موافق<br>بشدة |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|--------------|----------------------|
|   | أولاً: محور إدارة الموارد البشرية                                                                              |               |       |       |              |                      |
|   | بعد التخطيط للموارد البشرية                                                                                    |               |       |       |              |                      |
| 1 | تشارك إدارة الموارد البشرية بشكل فعال في تحديد الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة في شركة أمازون السعودية. |               |       |       |              |                      |
| 2 | تُراعي خطط الموارد البشرية في أمازون السعودية التغيرات المتوقعة في السوق واحتياجات العملاء.                    |               |       |       |              |                      |
| 3 | تُحدد إدارة الموارد البشرية بوضوح الأدوار والمسؤوليات المطلوبة لتنفيذ الخطط الاستراتيجية.                      |               |       |       |              |                      |
| 4 | تُقيّم إدارة الموارد البشرية بشكل دوري كفاءة وفعالية خطط القوى العاملة.                                        |               |       |       |              |                      |
| 5 | تُشرك إدارة الموارد البشرية مدراء الأقسام في عملية تخطيط الموارد البشرية.                                      |               |       |       |              |                      |
|   | بعد استقطاب الكفاءات                                                                                           |               |       |       |              |                      |
| 6 | تنجح أمازون السعودية في استقطاب الكفاءات المتميزة في مجال عملها.                                               |               |       |       |              |                      |
| 7 | تستخدم أمازون السعودية قنوات توظيف فعالة للوصول إلى أفضل الكفاءات.                                             |               |       |       |              |                      |
| 8 | تتمتع أمازون السعودية بسمعة طيبة تجذب الكفاءات للعمل لديها.                                                    |               |       |       |              |                      |

|  |  |  |  |  |                                                                                  |    |
|--|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------|----|
|  |  |  |  |  | تُقدم أمازون السعودية رواتب ومزايا تنافسية لجذب الكفاءات.                        | 9  |
|  |  |  |  |  | تُركز أمازون السعودية على استقطاب الكفاءات التي تتناسب مع ثقافة الشركة وقيمها.   | 10 |
|  |  |  |  |  | <b>بعد التغيير التنظيمي</b>                                                      |    |
|  |  |  |  |  | تُشارك إدارة الموارد البشرية الموظفين في عملية التغيير التنظيمي.                 | 11 |
|  |  |  |  |  | تُقدم إدارة الموارد البشرية الدعم والتوجيه للموظفين خلال مراحل التغيير التنظيمي. | 12 |
|  |  |  |  |  | تُقيّم إدارة الموارد البشرية أثر التغيير التنظيمي على الموظفين.                  | 13 |
|  |  |  |  |  | تُطور إدارة الموارد البشرية برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتغيير التنظيمي.      | 14 |
|  |  |  |  |  | تُشجع إدارة الموارد البشرية ثقافة التعلم والتكيف مع التغيير.                     | 15 |
|  |  |  |  |  | <b>بعد التدريب والتطوير</b>                                                      |    |
|  |  |  |  |  | تُوفر أمازون السعودية برامج تدريبية فعالة لتطوير مهارات موظفيها.                 | 16 |
|  |  |  |  |  | تُلبّي برامج التدريب في أمازون السعودية الاحتياجات الفعلية للموظفين والأقسام.    | 17 |
|  |  |  |  |  | تُشجع أمازون السعودية ثقافة التعلم المستمر بين موظفيها.                          | 18 |

|  |  |  |  |  |                                                                                              |    |
|--|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|  |  |  |  |  | تُقيّم أمازون السعودية أثر برامج التدريب على أداء الموظفين.                                  | 19 |
|  |  |  |  |  | تُوفر أمازون السعودية فرصًا للتطوير الوظيفي أمام موظفيها.                                    | 20 |
|  |  |  |  |  | ثانياً: محور إعداد المخططات الاستراتيجية                                                     |    |
|  |  |  |  |  | تُشارك إدارة الموارد البشرية بشكل فعال في إعداد المخططات الاستراتيجية لشركة أمازون السعودية. | 21 |
|  |  |  |  |  | تُراعي المخططات الاستراتيجية لشركة أمازون السعودية أهمية الموارد البشرية في تحقيق أهدافها.   | 22 |
|  |  |  |  |  | تُحدد المخططات الاستراتيجية بوضوح دور إدارة الموارد البشرية في تنفيذها.                      | 23 |
|  |  |  |  |  | تُساهم الموارد البشرية بشكل فعال في تحقيق أهداف المخططات الاستراتيجية لشركة أمازون السعودية. | 24 |
|  |  |  |  |  | تُقيّم شركة أمازون السعودية بشكل دوري فعالية المخططات الاستراتيجية في تحقيق أهدافها.         | 25 |