

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي بالتطبيق على شركة
عبد اللطيف جميل بجدة

أسم الطالب

محمد جمال عبدالستار

232002057

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول-2026

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	7
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	8
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	9
1.3. أهمية الدراسة	11
1.3.1. على المستوى النظري:	11
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	12
1.4. أسئلة الدراسة	13
1.5. أهداف الدراسة	14
1.6. فرضيات الدراسة	15
1.7. نموذج الدراسة	19
1.8. منهجية الدراسة	20
1.9. الدراسة الميدانية	23
1.10. مخطط المشروع المقترح	25
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
	2
	9
2.1. المقدمة:	30
2.2. المتغير المستقل	32
2.3. المتغير التابع	34
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	36

39.....	2.5. الخاتمة
41.....	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

دور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي – دراسة تطبيقية على شركة عبداللطيف جميل بجدة

أولاً: خلفية عامة عن الإدارة والقيادة الاستراتيجية

تُعد القيادة الاستراتيجية من أهم وظائف الإدارة العليا في المنظمات الحديثة، حيث تسهم في تحديد الاتجاهات طويلة المدى وصياغة الرؤية المستقبلية وتحقيق الميزة التنافسية

(Wheelen & Hunger, 2018).

في ظل العولمة والتغيرات الاقتصادية المتسارعة، أصبحت المؤسسات بحاجة إلى قيادات قادرة على التكيف مع البيئة المتغيرة واتخاذ قرارات فعالة

(David & David, 2017).

تشير الدراسات إلى أن القيادة الاستراتيجية تؤثر بشكل مباشر على مستوى الأداء المؤسسي من خلال تحسين العمليات، وتعزيز ثقافة الابتكار، ورفع كفاءة الموارد البشرية

(Ireland & Hitt, 2005).

يعتمد نجاح المؤسسات الكبرى على مدى وضوح الرؤية والرسالة والقيم التنظيمية، وهو ما يرتبط بشكل وثيق بأسلوب القيادة المتبع

(Northouse, 2019).

تؤكد نظريات الإدارة الحديثة أن الأداء المؤسسي لا يتحقق فقط من خلال التخطيط، بل من خلال التنفيذ الفعال والمتابعة المستمرة

(Robbins & Coulter, 2021).

ثانياً: أهمية القيادة في الشركات الكبرى

تلعب القيادة دوراً أساسياً في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم الإنتاجية والالتزام الوظيفي.

القيادة التحويلية على وجه الخصوص تسهم في تحفيز الموظفين ورفع مستوى الرضا الوظيفي

(Bass & Avolio, 1994).

أثبتت الدراسات أن المؤسسات التي تمتلك قيادة استراتيجية واضحة تحقق أداءً مالياً وتشغيلياً أعلى مقارنة بغيرها (Barney, 1991).

الإدارة الفعالة تساعد في إدارة المخاطر واتخاذ القرارات في البيئات التنافسية.

ثالثاً: نبذة عن شركة عبداللطيف جميل وأهمية دراستها

تُعد شركة عبداللطيف جميل من أكبر الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية، وتعمل في قطاعات متعددة أبرزها قطاع السيارات (تويوتا ولكزس).

تتميز الشركة بتاريخ طويل في تطبيق معايير الجودة وخدمة العملاء، مما جعلها نموذجاً إدارياً ناجحاً في السوق السعودي.

تبنّت الشركة استراتيجيات إدارية حديثة تتماشى مع رؤية المملكة 2030، خاصة في مجالات التحول الرقمي والاستدامة.

دراسة نموذجها الإداري تسهم في فهم كيفية تطبيق القيادة الاستراتيجية في بيئة أعمال محلية ذات طابع عالمي.

رابعاً: مبررات اختيار الموضوع

أهمية قطاع السيارات في الاقتصاد السعودي.

قوة العلامة التجارية لعبدالله جميل.

ارتباط القيادة الاستراتيجية بتحقيق الأداء المؤسسي المستدام.

قلة الدراسات الأكاديمية المحلية التي تناولت هذا النموذج تحديداً.

خامساً: أهمية الدراسة

تسهم في إثراء الأدبيات العربية في مجال الإدارة العامة.

تقدم توصيات عملية يمكن أن تستفيد منها الشركات المحلية.

تربط بين النظريات الإدارية والتطبيق العملي في بيئة سعودية

1.2. مشكلة الدراسة

أولاً: مقدمة المشكلة (فقرة تمهيدية)

في ظل التغيرات الاقتصادية المتسارعة والتطور التكنولوجي المتزايد، أصبحت المنظمات الكبرى تواجه تحديات إدارية تتطلب تبني أنماط قيادية استراتيجية قادرة على تحقيق التوازن بين الاستقرار التنظيمي والابتكار المستمر. وتُعد القيادة الاستراتيجية عاملاً محورياً في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية، خصوصاً في الشركات متعددة الأنشطة مثل شركة عبداللطيف جميل بجدة. ورغم السمعة القوية للشركة في قطاع السيارات والخدمات، إلا أن مدى تأثير القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي داخل بيئة العمل المحلية ما يزال بحاجة إلى دراسة تحليلية منهجية، مما يبرز الحاجة إلى بحث هذه العلاقة بشكل علمي.

ثانياً: الفجوة النظرية

تركز معظم الدراسات السابقة على القيادة الاستراتيجية في الشركات الغربية، مع قلة الدراسات التطبيقية في البيئة السعودية. يوجد نقص في الدراسات التي تربط بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي في قطاع السيارات تحديداً داخل المملكة. بعض الأدبيات تناولت القيادة بشكل عام دون تحليل أبعادها الاستراتيجية (الرؤية، إدارة التغيير، اتخاذ القرار طويل المدى).

قلة النماذج النظرية التي تدرس القيادة الاستراتيجية في الشركات العائلية الكبرى مثل عبداللطيف جميل.

وبالتالي، تتمثل الفجوة النظرية في عدم وجود دراسة كافية توضح العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في شركة سعودية عائلية تعمل في قطاع تنافسي.

ثالثاً: الفجوة العملية (التطبيقية)

تواجه الشركات الكبرى تحديات في الحفاظ على مستوى عالٍ من الأداء في ظل المنافسة المتزايدة. قد لا يتم قياس أثر القيادة بشكل مباشر على مؤشرات الأداء (الإنتاجية، رضا الموظفين، جودة الخدمة).

الحاجة إلى تقييم مدى توافق الممارسات القيادية مع رؤية المملكة 2030. نقص الدراسات الميدانية التي تقدم توصيات عملية قابلة للتطبيق داخل الشركات المحلية.

وعليه، فإن الفجوة العملية تكمن في الحاجة إلى تحليل واقع القيادة الاستراتيجية داخل شركة عبد اللطيف جميل وقياس تأثيرها الفعلي على الأداء المؤسسي، وتقديم توصيات تطويرية قابلة للتنفيذ.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت موضوع القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء المؤسسي، إلا أن هناك عدداً من الفجوات النظرية التي ما زالت قائمة، ويمكن توضيحها فيما يلي:

1. قلة الدراسات التي تربط بين أبعاد القيادة الاستراتيجية مجتمعةً والأداء المؤسسي بشكل تكاملي، حيث ركزت معظم الدراسات على بُعد واحد فقط مثل الرؤية الاستراتيجية أو اتخاذ القرار.

2. ندرة الدراسات التطبيقية في البيئة السعودية، خاصة في قطاع الشركات الكبرى مثل شركة عبد اللطيف جميل، مما يحد من تعميم النتائج على السياق المحلي.

3. اختلاف نتائج الدراسات السابقة حول قوة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي، مما يشير إلى الحاجة لمزيد من الدراسات للتحقق من طبيعة هذه العلاقة.

4. ضعف التركيز على المتغيرات الوسيطة أو المعدلة التي قد تؤثر في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي، مثل الثقافة التنظيمية أو بيئة العمل.

5. قلة الدراسات التي تناولت الأداء المؤسسي بمفهومه الشامل (الأداء المالي، التشغيلي، الإداري، ورضا الموظفين)، حيث اقتصر بعض الدراسات على جانب واحد فقط.

6. الحاجة إلى تطوير نموذج نظري يوضح العلاقة السببية المباشرة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء داخل المنظمات الخدمية والتجارية

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

1- على الرغم من اهتمام العديد من الدراسات بموضوع القيادة الاستراتيجية وأثرها على الأداء المؤسسي، إلا أن هناك عدداً من الفجوات على المستوى التطبيقي ما زالت قائمة، خاصة في البيئة المحلية. وتتمثل أبرز هذه الفجوات فيما يلي:

2- تواجه العديد من المنظمات تحديات في تطبيق مفاهيم القيادة الاستراتيجية بشكل عملي داخل بيئة العمل، حيث يلاحظ وجود فجوة بين ما يتم طرحه في الأدبيات النظرية وبين ما يُمارس فعلياً داخل المؤسسات. فكثير من القيادات تتبنى مفاهيم استراتيجية على المستوى الشكلي دون وجود آليات واضحة للتنفيذ والمتابعة والتقييم.

3- كما أن هناك ضعفاً في قياس أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي باستخدام مؤشرات أداء دقيقة ومتكاملة، إذ تركز بعض المؤسسات على النتائج المالية فقط، دون النظر إلى الجوانب الأخرى مثل رضا الموظفين، جودة الخدمات، كفاءة العمليات، ومستوى الابتكار.

4- إضافة إلى ذلك، تفتقر بعض الشركات إلى وجود نظام واضح يربط بين الرؤية الاستراتيجية والأهداف التشغيلية اليومية، مما يؤدي إلى ضعف مواءمة الجهود وتحقيق نتائج أقل من المستوى المتوقع. ويظهر

هذا التحدي بشكل أكبر في الشركات الكبيرة متعددة الإدارات مثل شركة عبد اللطيف جميل، حيث تتطلب طبيعة العمل تنسيقاً عالياً وقيادة استراتيجية فعالة.

5- كما تشير الممارسات الواقعية إلى أن بعض القيادات لا تمتلك التدريب الكافي في مجال القيادة الاستراتيجية، مما يؤثر على قدرتها في استشراف المستقبل، إدارة التغيير، وصنع القرارات الاستراتيجية المبنية على تحليل علمي دقيق.

ومن هنا تتضح الحاجة إلى دراسة تطبيقية تسعى إلى قياس واقع ممارسة القيادة الاستراتيجية داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة، وتحليل مدى إسهامها الفعلي في تحسين الأداء المؤسسي، والكشف عن أوجه القصور التي يمكن معالجتها من خلال توصيات عملية قابلة للتنفيذ.

وينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي للدراسة:

ما أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل بجدة؟
ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى ممارسة أبعاد القيادة الاستراتيجية في شركة عبد اللطيف جميل بجدة؟
2. ما مستوى الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل من وجهة نظر العاملين؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة؟
4. ما أثر كل بُعد من أبعاد القيادة الاستراتيجية (الرؤية الاستراتيجية، استثمار الموارد، تنمية رأس المال البشري، تعزيز الثقافة التنظيمية، والرقابة الاستراتيجية) على الأداء المؤسسي؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية مثل (المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟

1.3. أهمية الدراسة

- الدراسة تركز على القيادة الاستراتيجية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي.
- الموضوع يُعد من الموضوعات الحيوية في مجال الإدارة الحديثة.
- أهمية الدراسة تنبع من التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال والمنافسة المتزايدة.
- الحاجة إلى قيادات قادرة على التفكير الاستراتيجي وإدارة الموارد البشرية والمادية بكفاءة وفعالية عالية.

1.3.1. على المستوى النظري:

1. إثراء الأدبيات العلمية:

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية من خلال توضيح مفهوم القيادة وأبعادها المختلفة.

ربط القيادة الاستراتيجية بمفهوم الأداء المؤسسي بطريقة تكاملية يعزز الفهم النظري للعلاقة بين المتغيرين.

2. سد الفجوات البحثية المحلية:

تقدم الدراسة إطاراً علمياً يوضح طبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي في بيئة الأعمال السعودية.

تساعد في سد جزء من النقص الموجود في الدراسات المحلية التي تناولت موضوع القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.

3. تقديم نموذج تحليلي للدراسات المستقبلية:

توفر الدراسة نموذجاً تحليلياً يمكن أن يكون أساساً لدراسات مستقبلية في مجال الإدارة العامة وإدارة الأعمال.

يساهم ذلك بشكل خاص في دراسة تأثير أنماط القيادة الحديثة على تحسين الأداء داخل المؤسسات الكبرى.

4. مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة:

تساعد الدراسة في توضيح أوجه الاتفاق والاختلاف بين نتائج الدراسات السابقة. يسهم ذلك في تعزيز الفهم النظري للعلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي وتقديم رؤية أعمق للباحثين.

5. تطوير الإطار النظري:

تمكّن الدراسة الأكاديميين والباحثين من توسيع الإطار النظري للقيادة الاستراتيجية وربطه بمؤشرات الأداء المؤسسي. توفر قاعدة علمية لتصميم استراتيجيات قيادية فعّالة يمكن اختبارها وتحليل أثرها في بيئات عمل مختلفة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

1. القيمة العملية للدراسة:

تُطبق الدراسة على شركة عبد اللطيف جميل بجدة، إحدى الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية. يمنح ذلك نتائج الدراسة قيمة عملية ملموسة يمكن الاستفادة منها مباشرة في تطوير الأداء الإداري داخل الشركة.

2. دعم متخذي القرار:

تساعد الدراسة متخذي القرار على التعرف على مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية داخل الشركة. تمكينهم من تحديد نقاط القوة لتعزيزها ونقاط الضعف لمعالجتها. يسهم ذلك في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة أعلى.

3. توصيات عملية قابلة للتطبيق:

تقدم الدراسة توصيات عملية ملموسة يمكن للقيادات الإدارية تطبيقها لتحسين أساليب التخطيط وصنع القرار.

تساهم في تعزيز إدارة التغيير وتنمية الموارد البشرية بما يتوافق مع متطلبات بيئة الأعمال الحديثة.

4. التوافق مع رؤية المملكة 2030:

تساعد الدراسة على مواءمة ممارسات القيادة الاستراتيجية مع رؤية المملكة 2030. تدعم تطوير كفاءات الموظفين وتحسين الأداء المؤسسي بما يحقق أهداف التحول الاقتصادي والاستراتيجي للمملكة.

5. تحسين الأداء المؤسسي بشكل مستدام:

تمكن الشركة من تعزيز التنافسية واستدامة النمو من خلال تطبيق النتائج والتوصيات. تساهم في تحسين جودة الخدمات، زيادة رضا العملاء، وتعزيز التفاعل بين جميع مستويات الإدارة.

1.4. أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل بجدة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة في شركة عبد اللطيف جميل بجدة؟

2. ما مستوى الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل من وجهة نظر العاملين؟

3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة؟

4. ما أثر كل بُعد من أبعاد القيادة الاستراتيجية (الرؤية الاستراتيجية، استثمار الموارد، تنمية رأس المال البشري، دعم الثقافة التنظيمية، الرقابة الاستراتيجية) على تحسين الأداء المؤسسي؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي تعزى للمتغيرات الديموغرافية مثل (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي في شركة

عبد اللطيف جميل بجدة، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة في شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

2. قياس مستوى الأداء المؤسسي في الشركة من وجهة نظر العاملين.

3. تحليل طبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي.

4. تحديد أثر كل بُعد من أبعاد القيادة الاستراتيجية (الرؤية الاستراتيجية، استثمار الموارد، تنمية رأس المال البشري، دعم الثقافة التنظيمية، الرقابة الاستراتيجية) على الأداء المؤسسي.

5. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية مثل (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

6. تقديم توصيات عملية تساهم في تعزيز دور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي داخل الشركة

1.6. فرضيات الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها، تم صياغة الفرضيات التالية لاختبار أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل بجدة:

أولاً: الفرضية الرئيسة

الفرضية الصفرية (H0):

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

الفرضية البديلة (H1):

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

ثانياً: الفرضيات الفرعية

1. الرؤية الاستراتيجية

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرؤية الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرؤية الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

2. استثمار الموارد

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استثمار الموارد وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استثمار الموارد وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

3. تنمية رأس المال البشري

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تنمية رأس المال البشري وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تنمية رأس المال البشري وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

4. دعم الثقافة التنظيمية

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دعم الثقافة التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دعم الثقافة التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

5. الرقابة الاستراتيجية

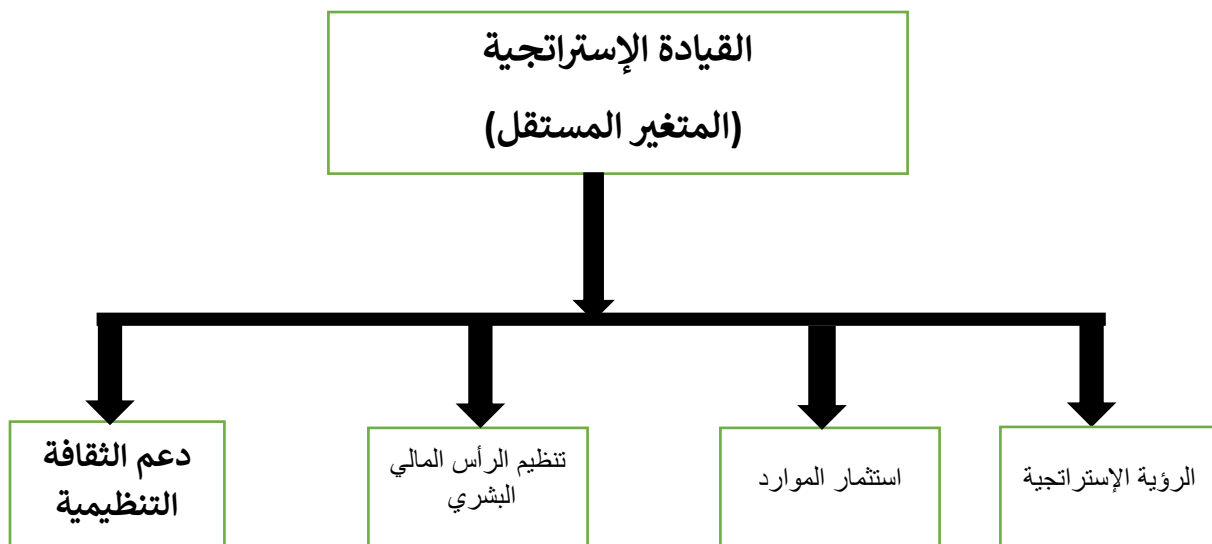
H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرقابة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرقابة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

6. الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد الدراسة حول القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد الدراسة حول القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).



1.7. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج هذه الدراسة على تحليل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي، ويطبق على شركة عبد اللطيف جميل – جدة. ويشمل النموذج الآتي:

1. المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية

وتشمل أساليب اتخاذ القرار، التخطيط الاستراتيجي، توجيه الموارد، وتحفيز الموظفين.

2. المتغير التابع: الأداء المؤسسي

ويشمل الكفاءة التشغيلية، جودة الخدمات، رضا الموظفين، ورضا العملاء.

3. المنهجية:

المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.

جمع البيانات من خلال:

استبيانات للموظفين في الإدارات المختلفة.

مقابلات مع الإدارة العليا

تحليل الوثائق والتقارير الداخلية للشركة

4. أدوات البحث:

استبيانات مصممة خصيصاً لقياس أساليب القيادة وأثرها على الأداء

جدول تقييم الأداء المؤسسي.

5. العينة:

موظفون وإداريون من مختلف الإدارات بالشركة، مع التركيز على الأقسام الأساسية مثل العمليات، التسويق، والموارد البشرية.

6. التحليل:

استخدام الأساليب الإحصائية لقياس العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي، مثل تحليل الانحدار، معامل الارتباط، والجداول الوصفية

1.8. منهجية الدراسة

1. نوع الدراسة:

الدراسة وصفية وتحليلية تهدف إلى فهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.
تحليل أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء داخل شركة عبد اللطيف جميل – فرع جدة.

2. منهج البحث:

المنهج الكمي: جمع البيانات الإحصائية من خلال استبيانات تهدف إلى قياس تصورات الموظفين حول القيادة الاستراتيجية ومستوى الأداء المؤسسي.
المنهج النوعي: إجراء مقابلات شخصية مع بعض المدراء التنفيذيين لفهم السياسات الاستراتيجية وكيفية تأثيرها على الأداء الفعلي.

3. مجتمع الدراسة:

جميع الموظفين الإداريين والتنفيذيين داخل شركة عبد اللطيف جميل في جدة.
اختيار عينة ممثلة باستخدام العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل جميع الأقسام والمستويات الإدارية.

4. أدوات جمع البيانات:

الاستبيانات:

تحتوي على أسئلة حول محورين رئيسيين:
القيادة الاستراتيجية: تشمل القرارات، وضع الأهداف، التخطيط الاستراتيجي، أساليب القيادة المتبعة.
الأداء المؤسسي: يشمل مستوى الإنتاجية، جودة الخدمات، رضا العملاء، والكفاءة التشغيلية.

المقابلات الشخصية:

جمع معلومات معمقة حول تطبيق السياسات الاستراتيجية وتأثيرها على الأداء الفعلي.

5. طرق تحليل البيانات:

التحليل الإحصائي الكمي: باستخدام برامج متخصصة مثل SPSS لتحليل الاستبيانات وتحديد العلاقات بين المتغيرات.

التحليل النوعي: دراسة نتائج المقابلات لاستخلاص رؤى واضحة حول تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي.

6. حدود الدراسة:

الدراسة مقتصرة على فرع جدة لشركة عبد اللطيف جميل خلال فترة محددة.
تركيز الدراسة على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي دون الدخول في التفاصيل المالية أو السياسات الخارجية التي لا تتعلق بالقيادة.

7. أهمية المنهجية:

تمكّن الباحث من الحصول على بيانات دقيقة وشاملة تجمع بين الجانب الكمي والنوعي.
تساعد في تقديم نتائج موثوقة واستنتاجات دقيقة حول العلاقة بين أساليب القيادة الاستراتيجية وأداء المؤسسة.
توفر أساسًا علميًا لتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز فعالية القيادة الاستراتيجية داخل الشركة.

1.9. الدراسة الميدانية

1. هدف الدراسة الميدانية:

جمع البيانات من واقع العمل داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة لتحديد مدى تأثير القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي.
التركيز على فهم كيفية تطبيق السياسات والخطط الاستراتيجية عمليًا وقياس أثرها على:
أداء الموظفين.
الكفاءة التشغيلية.
جودة الخدمات المقدمة.
رضا العملاء.

2. أدوات جمع البيانات:

الاستبيانات:

توزيعها على الموظفين الإداريين والتنفيذيين في مختلف الأقسام والمستويات الإدارية.

قياس تصورات الموظفين وملاحظاتهم حول ممارسات القيادة الاستراتيجية.

تحديد الأثر المباشر لهذه الممارسات على الأداء المؤسسي.

المقابلات الشخصية:

مع مجموعة مختارة من المدراء التنفيذيين والمسؤولين عن وضع وتنفيذ الخطط الاستراتيجية.

الحصول على معلومات نوعية معمقة حول الأساليب والاستراتيجيات المعتمدة والتحديات التي تواجه التطبيق.

3. تحليل الفجوات:

التعرف على الفجوات بين الخطط الاستراتيجية المعلنة ونتائج الأداء الفعلي داخل الشركة.

تحديد نقاط القوة والضعف في القيادة الاستراتيجية من منظور الموظفين والمدراء.

4. أهمية الدراسة الميدانية:

تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز فعالية القيادة الاستراتيجية.

التركيز على مجالات التدريب والتطوير المستمر للموظفين والمدراء.

تحسين بيئة العمل وتعزيز التفاعل بين جميع مستويات الإدارة لتحقيق أهداف الشركة بكفاءة وفعالية أكبر.

5. نتائج متوقعة من الدراسة الميدانية:

- قياس مدى كفاءة تطبيق القيادة الاستراتيجية في الشركة.
- تحديد العوامل التي تؤثر على الأداء المؤسسي سواء بالإيجاب أو السلب.
- اقتراح حلول عملية لمعالجة نقاط الضعف والفجوات في التطبيق.
- توفير أساس علمي لإعداد استراتيجيات تطوير الأداء المؤسسي وتعزيز التنافسية داخل الشركة.

1.10. مخطط المشروع المقترح

1. تحديد موضوع الدراسة:

اختيار موضوع البحث: أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

يهدف تحديد الموضوع إلى التركيز على العلاقة بين القيادة الفعالة ونتائج الأداء المؤسسي، مع تسليط الضوء على الممارسات التطبيقية داخل الشركة.

2. مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة:

جمع وتحليل الدراسات السابقة حول القيادة الاستراتيجية، إدارة الأزمات، وتحسين الأداء المؤسسي. دراسة الأدبيات تساعد على بناء الإطار النظري للبحث وتحديد الفجوات النظرية التي لم يتم تناولها سابقاً.

3. تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها:

عرض مشكلة الدراسة بشكل واضح ومحدد مع تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تحليل. تسليط الضوء على الفجوات النظرية والتطبيقية في مجال القيادة الاستراتيجية وتأثيرها على الأداء المؤسسي.

4. تحديد أهداف الدراسة، فرضياتها وأسئلتها البحثية:

صياغة الأهداف العامة والخاصة للبحث لتوضيح ما يسعى الباحث لتحقيقه. وضع فرضيات الدراسة للتأكد من العلاقة بين المتغيرات. صياغة أسئلة البحث التي ستجيب عليها الدراسة من خلال التحليل الميداني والنظري.

5. تصميم منهجية الدراسة:

تحديد نوع البحث (وصفي، استكشافي، تحليلي...)

تعريف مجتمع الدراسة والعينة المستهدفة.

اختيار أدوات جمع البيانات (استبيانات، مقابلات، ملاحظة).

تحديد طرق التحليل الإحصائي والنوعي المناسبة للبيانات.

6. إعداد أدوات جمع البيانات:

تصميم الاستبيانات والمقابلات بما يتوافق مع أهداف الدراسة.

تحديد المحاور الأساسية للقياس لكل متغير (القيادة الاستراتيجية، الأداء المؤسسي).

7. تنفيذ الدراسة الميدانية

جمع البيانات من الموظفين والمديرين التنفيذيين داخل الشركة.

التأكد من دقة البيانات واستكمال جميع المحاور المطلوبة لضمان جودة التحليل.

8. تحليل البيانات:

استخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات الكمية.

تحليل البيانات النوعية من المقابلات لاستخلاص المعاني والدلالات المهمة.

مقارنة النتائج مع الأدبيات السابقة للتأكد من صحة النتائج أو تبينها

9. مناقشة النتائج:

تفسير أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي بناءً على التحليل الميداني والنظري.
تسليط الضوء على نقاط القوة والضعف والفجوات التي تم رصدها داخل الشركة.
ربط النتائج بالممارسات النظرية لتقديم رؤية شاملة.

10. استخلاص التوصيات العملية:

تقديم توصيات لتعزيز القيادة الاستراتيجية وتطوير الأداء المؤسسي داخل الشركة.
اقتراح حلول عملية للتحديات التي تواجه تطبيق القيادة الاستراتيجية.

11. كتابة التقرير النهائي للبحث:

إعداد التقرير النهائي بشكل متكامل يشمل:
المقدمة، الإطار النظري، منهجية البحث، الدراسة الميدانية، النتائج، التوصيات، والخاتمة.
التأكد من تنسيق البحث بشكل أكاديمي ومراجعة جميع المراجع والملاحق قبل التسليم.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

أهمية الفصل الثاني:

يركز على التطبيق العملي والتحليل الميداني لدور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي. يستهدف شركة عبد اللطيف جميل بجدة كنموذج تطبيقي لدراسة أثر السياسات والخطط الاستراتيجية على أرض الواقع.

هدف التحليل العملي:

فهم كيفية تنفيذ السياسات والخطط الاستراتيجية على مستوى التشغيل الفعلي. قياس تأثير هذه السياسات على الكفاءة التشغيلية وجودة الخدمات ورضا العملاء.

طرق جمع البيانات:

استخدام الاستبيانات لتقييم تصورات الموظفين والإداريين حول فعالية القيادة الاستراتيجية. إجراء مقابلات شخصية مع المدراء والموظفين للحصول على معلومات نوعية دقيقة وشاملة. التركيز على جمع البيانات من مستويات وظيفية وإدارية متعددة لضمان شمولية النتائج.

تحليل الفجوات والتحديات:

مقارنة الخطط الاستراتيجية المعلنة مع النتائج الفعلية المتحققة.

تحديد الفجوات بين النظرية والتطبيق.

تسليط الضوء على التحديات التي تواجه الإدارة في تنفيذ استراتيجياتها وكيفية التغلب عليها باستخدام أساليب القيادة الفعالة.

الربط بين النظرية والتطبيق:

ربط النتائج الميدانية بالدراسات السابقة والأدبيات النظرية.

توضيح مدى توافق الممارسات التطبيقية مع النماذج الأكاديمية المعروفة في مجال القيادة الاستراتيجية.

تقديم توصيات عملية:

تطوير مهارات القيادة الاستراتيجية لدى الإدارة.

تعزيز بيئة العمل وتحفيز الموظفين على الأداء المتميز.

تحسين التعاون والتواصل بين جميع مستويات الإدارة لتحقيق أهداف الشركة بكفاءة وفاعلية.

تسليط الضوء على العلاقة بين التخطيط واتخاذ القرار:

دراسة أثر التخطيط الاستراتيجي على اتخاذ القرارات الفعالة.

توضيح كيفية تحقيق أهداف الشركة مع تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي.

أهمية التحليل الميداني الشامل:

يتيح تقديم صورة واقعية ودقيقة عن تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي.

يوفر قاعدة قوية لتقديم توصيات قابلة للتطبيق على أرض الواقع لتعزيز الأداء المؤسسي المستدام

2.2. المتغير المستقل

1. تعريف المتغير المستقل:

يمثل هذا المتغير القيادة الاستراتيجية، وهي القدرة على توجيه الشركة نحو تحقيق أهدافها طويلة المدى من خلال التخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات المناسبة.

يُفترض أن يكون للقيادة الاستراتيجية أثر مباشر على الأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

2. مفهوم القيادة الاستراتيجية:

القدرة على وضع رؤى وأهداف طويلة المدى للشركة.
وضع خطط تنفيذية واضحة وفعالة لتحقيق هذه الرؤى.
وضع القرارات المناسبة في الوقت المناسب لتعزيز تنافسية المؤسسة واستدامة أعمالها.

3. الأبعاد الرئيسية للقيادة الاستراتيجية:

التخطيط الاستراتيجي: وضع أهداف بعيدة المدى وخطط مدروسة لتوجيه جميع عمليات الشركة.
اتخاذ القرارات الصائبة: القدرة على اتخاذ قرارات سليمة وسريعة تتناسب مع متطلبات السوق والبيئة الداخلية.
إدارة الموارد البشرية والمادية: الاستخدام الأمثل للموارد لضمان تحقيق الكفاءة التشغيلية وتقليل الهدر.
التحفيز المستمر للموظفين: رفع معنوياتهم وتشجيعهم على تقديم أفضل أداء ممكن.

التعامل مع التحديات والمخاطر: القدرة على مواجهة المخاطر والتكيف مع التغيرات البيئية والاقتصادية والسوقية بشكل فعال.

4. أساليب القيادة داخل الشركة:

القيادة التحفيزية: تشجيع الموظفين على الابتكار وتحقيق الأداء المتميز من خلال المكافآت والتقدير.
القيادة التشاركية: إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات لضمان شعورهم بالمسؤولية والانتماء.
القيادة القائمة على النتائج: التركيز على تحقيق أهداف محددة وقياس الأداء بشكل دوري لضمان تحقيق النتائج المرجوة.

5. أهمية المتغير المستقل في الدراسة:

يتيح فهم العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية والنتائج الفعلية على مستوى الأداء المؤسسي.
يساعد على تعزيز كفاءة العمليات الداخلية وتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء.
يرفع مستوى رضا الموظفين والعملاء على حد سواء، مما يساهم في استدامة الأداء المؤسسي وتحقيق ميزة تنافسية.

6. الأهداف التطبيقية لدراسة المتغير المستقل:

معرفة كيفية استخدام القيادة الاستراتيجية كأداة رئيسية لتحسين الأداء المؤسسي.
تقديم توصيات عملية لتعزيز فعالية القيادة داخل الشركة.
تطوير الأداء المؤسسي بشكل مستدام من خلال تعزيز الكفاءة التشغيلية، جودة الخدمات، والتحفيز الداخلي للموظفين.

2.3. المتغير التابع

1. تعريف المتغير التابع:

يمثل الأداء المؤسسي المتغير الذي يتأثر مباشرة بالمتغير المستقل وهو القيادة الاستراتيجية. يقيس قدرة الشركة على تحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة عالية، ويعكس نتائج تطبيق أساليب القيادة على أرض الواقع.

2. مفهوم الأداء المؤسسي:

القدرة الكلية للشركة على تحقيق أهدافها التشغيلية والاستراتيجية. يشمل مؤشرات متعددة لقياس الأداء، مثل الإنتاجية، جودة الخدمات، رضا العملاء، رضا الموظفين، وتحقيق النتائج المالية المستهدفة.

3. أبعاد الأداء المؤسسي:

الإنتاجية: مدى قدرة الموظفين والإدارة على تنفيذ المهام بكفاءة عالية.
جودة الخدمات: مستوى الخدمات المقدمة للعملاء ورضاهم عن تجربة الشركة.
رضا الموظفين: شعور الموظفين بالرضا والتحفيز تجاه بيئة العمل والقيادة.
تحقيق النتائج المالية: مدى الوصول إلى الأهداف المالية للشركة وتحقيق الربحية المستهدفة.
الكفاءة التشغيلية: تحسين العمليات الداخلية وتقليل الأخطاء والمخاطر التشغيلية.
التنافسية والابتكار: القدرة على تطوير المنتجات والخدمات، ومواكبة متطلبات السوق من خلال الابتكار.

4. أهمية دراسة الأداء المؤسسي:

يتيح فهم كيفية انعكاس أساليب القيادة الاستراتيجية على النتائج العملية للشركة. يساعد في تحليل العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي، اتخاذ القرارات، وفعالية التنفيذ على الأداء العام. يسهم في معرفة مدى تأثير القيادة على التحفيز والتفاعل بين الموظفين ومرونة المؤسسة في مواجهة التحديات.

5. الأهداف التطبيقية لدراسة الأداء المؤسسي:

تقييم نجاح الخطط الاستراتيجية في تحقيق أهداف الشركة القصيرة والطويلة المدى. تحديد نقاط القوة والضعف في العمليات الداخلية للشركة وسبل تحسينها. تقديم توصيات عملية لتعزيز الأداء المؤسسي، رفع مستوى الكفاءة والجودة، وضمان استدامة الأعمال على المدى الطويل.

6. العلاقة بالمتغير المستقل:

الأداء المؤسسي يعكس النتائج الفعلية لممارسات القيادة الاستراتيجية، ويُستخدم كمؤشر أساسي لقياس فعالية القيادة. تحليل هذا المتغير يساعد الإدارة على تطوير أساليب القيادة بما يتوافق مع أهداف الشركة ويعزز القدرة التنافسية والاستدامة المؤسسية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

1. تعريف العلاقة الأساسية:

تركز الدراسة على العلاقة بين:

المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية.

المتغير التابع: الأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

يُفترض أن القيادة الاستراتيجية تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على تحسين الأداء المؤسسي.

2. آلية تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي:

القيادة الاستراتيجية تمثل القدرة على:

وضع رؤية وأهداف بعيدة المدى للشركة.

تطوير خطط تنفيذية واضحة وفعالة لتحقيق هذه الأهداف.

إدارة الموارد البشرية والمادية بكفاءة عالية.

هذه الممارسات تؤدي إلى:

تعزيز الكفاءة التشغيلية.

تحسين جودة الخدمات المقدمة.

رفع مستوى رضا العملاء والموظفين.

3. الدور المحوري للقيادة الفعّالة:

القيادة الاستراتيجية التي تتصف بـ:

التخطيط الدقيق.

اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب.

التحفيز المستمر للموظفين.

القدرة على التكيف مع التحديات والتغيرات البيئية والسوقية.

تؤدي إلى:

زيادة الإنتاجية.

تقليل الأخطاء التشغيلية.

تعزيز التنافسية في السوق.

4. أثر أساليب القيادة المختلفة على الأداء:

القيادة التحفيزية: تشجع الابتكار وتحفز الموظفين على الأداء المتميز.

القيادة التشاركية: تشرك الموظفين في اتخاذ القرار لرفع التفاعل والانتماء.

القيادة القائمة على النتائج: تركز على تحقيق أهداف محددة وقياس الأداء بانتظام لضمان النتائج المرجوة.

5. العلاقة العملية بين المتغيرين:

تعتمد على قدرة القيادة الاستراتيجية على:
توجيه الموارد البشرية والمادية بشكل فعال.
تحقيق التوازن بين الأهداف القصيرة والطويلة المدى.
ينعكس هذا مباشرة على تحقيق الأداء المؤسسي المرغوب، بما في ذلك كفاءة العمليات، جودة الخدمات، رضا العملاء والموظفين، والاستدامة المؤسسية

6. أدوات قياس العلاقة في الدراسة:

استخدام الاستبيانات لتقييم تصورات الموظفين حول فعالية القيادة.
إجراء المقابلات الشخصية مع المدراء والموظفين للحصول على بيانات نوعية دقيقة.
تحليل العلاقة بين أبعاد القيادة المختلفة (التخطيط، اتخاذ القرار، التحفيز، إدارة الموارد) ومستوى الأداء المؤسسي.

7. أهمية قياس العلاقة:

تحديد قوة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.
تقديم توصيات عملية لتعزيز فعالية القيادة وتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستدام.
رصد التأثير المباشر لكل بعد من أبعاد القيادة على النتائج العملية داخل الشركة.

2.5. الخاتمة

1. أهمية الفصل الثاني:

يسلط الفصل الضوء على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة. يؤكد أن القيادة الاستراتيجية هي عنصر محوري في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الكفاءة التشغيلية وجودة الخدمات.

2. نتائج الدراسة الميدانية والنظرية:

أظهرت البيانات أن ممارسات القيادة الاستراتيجية الفعالة، مثل: التخطيط طويل المدى. اتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب. التحفيز المستمر للموظفين. الإدارة الفعالة للموارد البشرية والمادية. لها أثر إيجابي مباشر على مستوى الأداء العام للشركة، بما في ذلك رضا العملاء والموظفين.

3. تحليل البيانات وأدوات البحث:

تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات الشخصية مع الموظفين والإداريين. ساعد التحليل على الربط بين النتائج الميدانية والأدبيات السابقة لفهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي بشكل أعمق.

تم التعرف على نقاط القوة والضعف والفجوات في تطبيق القيادة الاستراتيجية، والتي يمكن معالجتها لتحسين الأداء المستقبلي.

4. أهمية الربط بين النظرية والتطبيق:

يوضح الفصل كيف يمكن للممارسات الفعلية للقيادة الاستراتيجية أن تتوافق أو تختلف مع النماذج النظرية المعروفة.

يعزز فهم العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات وتنفيذ الخطط وتأثير ذلك على الأداء المؤسسي.

5. التوصيات العملية المستقبلية:

يوفر هذا الفصل قاعدة قوية لإعداد توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين القيادة الاستراتيجية داخل الشركة.

يساعد الإدارة على تعزيز فعالية القيادة وتطوير الأداء المؤسسي بشكل مستدام.

يؤكد على أهمية القيادة الاستراتيجية كأداة أساسية لتحقيق:

لأهداف التنظيمية بكفاءة.

زيادة التنافسية واستدامة النمو.

رفع مستوى جودة العمل والخدمات بشكل مستمر.

6. الاستنتاج النهائي:

القيادة الاستراتيجية ليست مجرد أداة إدارة، بل هي عنصر أساسي لتحسين الأداء المؤسسي.

تعزيز ممارسات القيادة الفعالة يؤدي إلى رفع الكفاءة التشغيلية، تحسين جودة الخدمات، زيادة رضا العملاء والموظفين، وضمان استدامة نجاح الشركة.

قائمة المراجع

الحريثي بدر محمد. (2024). الأسلوب الإداري وتنظيمه وأثره في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على شركة عبد اللطيف جميل في جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية.

[التنظيم الإداري وأثره على تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على شركة عبد اللطيف](#)

[جميل URL](#)

دراسة تسويقية لرضا العملاء عن خدمات شركة عبد اللطيف جميل في السعودية (عام 2014)، أظهرت أن 85 % من العملاء كانوا راضين عن الخدمات المقدمة في فروع الشركة.

[صحيفة سبق URL](#)

تقرير صحفي عن حصول عبد اللطيف جميل إنفستمنتس على جائزة أفضل بيئة عمل في السعودية 2019، مما يعكس جودة ممارساتها في الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل.

التميز في خدمة العملاء والتجربة المؤسسية

منشور صحفي يبرز فوز عبد اللطيف جميل للسيارات بالجوائز السنوية في برنامج Toyota Distributor Award لدلالة ذلك على جودة الخدمة وتجربة العملاء.

[منشور صحفي يبرز فوز عبد اللطيف جميل للسيارات بالجوائز السنوية URL](#)

إعلان صحفي حول توقيع مذكرة تفاهم بين عبد اللطيف جميل تعاون لتعزيز الخدمات الرقمية لدعم الخدمات الرقمية، مما يعكس التوجه نحو التحول ANT International للتمويل وشركة الرقمي المؤسسي

[URL صحيفة الرياض](#)

مقابلة إعلامية مع قيادات عبد اللطيف مقال صحفي – دعم رواد الأعمال وتمويل الشركات الصغيرة جميل للتمويل تؤكد توجه الشركة لدعم الاقتصاد الوطني بشكل إنتاجي وتحقيق تأثير اجتماعي واقتصادي

[URL عبد اللطيف جميل: المايكروفايننس في السعودية](#)