

عنوان المشروع

القيادة الاستراتيجية ودورها في تنمية الموارد البشرية على شركة بن لادن السعودية
مدينة الرياض "دراسة حالة"

اسم الطالب

فارس علي حسن مغربي

2021205375

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للبحث	2
1.1. المقدمة:	2
1.2. مشكلة البحث	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية البحث	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	8
1.4. أسئلة البحث	10
1.5. أهداف البحث	13
1.6. فرضيات البحث	14
1.7. نموذج البحث	16
1.8. منهجية البحث	17
1.9. البحث الميدانية	19
1.10. مخطط المشروع المقترح	24
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
2.1. المقدمة:	
2.2. المتغير المستقل	
2.3. المتغير التابع	
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	
2.5. الخاتمة	
قائمة المراجع	

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

استهدف البحث التعرف على خصائص ممارسات القيادة الاستراتيجية، وكذلك الوصول إلى واقع الأداء المؤسسي، واستكشاف نوع وطبيعة العلاقة بين مدى وضوح التوجه الاستراتيجي وعناصر دعم ممارسة القيادة الاستراتيجية. وقد تم استخدام الأسلوب الوصفي التحليلي، وتوصل البحث إلى العديد من النتائج أهمها ضعف الخطوات العملية والإجراءات التنفيذية للاستفادة من الكفاءات المتميزة والممارسات العملية لاستقطاب عناصر مميزة والحرص عليها وضعف إدراك منسوبي الجامعة لدرجة الاستخدام الرشيد للصلاحيات كذلك إدراكهم لتوجه القيادات إلى الاهتمام بالعموميات مع الانشغال بالتفاصيل والجزئيات وأن منسوبي الجامعة يدركون أن ممارسات القيادة الاستراتيجية تتطلب توجيه اهتمام وجهد أكبر بشأن بناء ثقافة تنظيمية إيجابية داعمة للتخطيط الاستراتيجي بالإضافة إلى أن نظم الاتصال وتبادل المعلومات ونظام التقارير ودوريتها لا تتوافق مع مقومات ومتطلبات الأداء المؤسسي، كذلك محدودية استثمار دور القيادات الاستراتيجية لتفعيل دورها في تنمية الموارد البشرية من خلال تمكين المستوى الثاني في الإدارة ومنحهم صلاحيات التصرف لتحقيق الأهداف وتوفير مرونة للقيادات بما يساهم في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية داعمة لمقومات الأداء المؤسسي.

شكر وتقدير

إلى كل منسوبي هذه الجامعة الرائعين، أتقدم إليكم بخالص الشكر والتقدير لكل جهودكم المستمرة والمخلصة في خدمة الطالب والمجتمع. لقد قمتم بتحقيق مستويات مذهلة من التفاني والاحترافية في كل ما تقومون به، مما يسهم بشكل كبير في نجاح هذه الجامعة. إن إلمامكم بمهامكم وتفانيكم في تحقيق أهداف الجامعة يشكلان نموذجاً يحتذى به للتفوق والتميز. فشكراً جزيلاً لكم على جهودكم الدؤوبة والمستمرة، وعلى التزامكم الدائم برفع مستوى التعليم والبحث والخدمة المجتمعية. أتمنى لكم دوام التوفيق والنجاح في كل مساعيكم المستقبلية

1.1. المقدمة

أصبح وجود القيادات الاستراتيجية أحد المعايير الرئيسة لتحقيق جودة الأداء المؤسسي وكفاءة عملية التخطيط الاستراتيجي وتدعيم القدرة التنافسية في المؤسسات بكافة أنواعها (أوبكر، 2002، QUIST، 2009، UGBOR، OBENG، 2006).

ويشير عدد من الباحثين إلى أنه من خلال المشاهدات العملية، وبالاطلاع على نماذج تطبيقية، وبالمناقشة في العديد من المؤتمرات وورش العمل حول الممارسات العملية في إعداد وتنفيذ الخطط الاستراتيجية، اتضح أن نجاح عملية التخطيط الاستراتيجي في غالبية المؤسسات وباختلاف أنواعها، تتأثر بدرجة كبيرة إيجاباً وسلباً، بخصائص وكفاءة النمط الإداري للقيادات الإدارية في هذه المؤسسات (الإريسي، 1426هـ، SYLVIE، 2006، OSBORN، JERRY، 2009).

ولقد أعطت الكتابات من فترة طويلة اهتماماً لدراسة صفات ومهارات القيادات الاستراتيجية الواجب توافرها كركن رئيسي من ممارسة عملية التخطيط الاستراتيجي، هذا بجانب الاهتمام بتحديد مفهوم القيادة الاستراتيجية وتوضيح أهمية أدوارها وتوصيف تأثيرها على نجاح الخطط الاستراتيجية في المؤسسات باختلاف أنواعها (أوبكر، 2000، HINTERHUBER، FRIEDRICH، 2002، ماهر، 1999).

وتتفق الكتابات على أن منهج دراسة التخطيط الاستراتيجي يتحدد بدرجة أساسية على نمط القيادة الاستراتيجية في المنظمة من جانب، وعلى ضرورة القيادات الاستراتيجية من دعم الثقافة التنظيمية للمنظمة من جانب آخر (BOAL، SCHULTZ، 2009، AHOY، 2009، MULLER، TREHOREL).

مما لا شك فيه أن نهوض الأمم وريادتها وما وصلت إليه من حضارة وتقدم، يرجع إلى امتلاكها قادة لهم رؤية واضحة ورسالة يؤمنون بها وأهداف محددة، وعقلية مؤسسية تدرك موقف المؤسسة وتستشرف المستقبل. وليس بالأمر السهل أن تمتلك المؤسسات هذه العناصر القيادية إلا إذا بذلت مجهوداً كبيراً في إعدادها.

كما تعتبر القيادة الاستراتيجية هي الركيزة الأساسية لنجاح المؤسسات والعمل على تطويرها، لتحقيق أهدافها، وتزاد أهميتها في المنظمات العامة نظراً لطبيعة العمل والقوانين والخدمات التي تقدمها هذه المنظمات، وبالتالي نجاح القيادة يتطلب أن يكون لدى القائد مجموعة من الموصفات التي تمكنه من العمل في ظل هذه البيئة المتغيرة، فلم بعد الوضع الآن كما كان في السابق نتيجة التطورات العالمية والمتغيرات السريعة، وبالتالي أصبح من الضروري أن يتميز القائد اليوم في المؤسسة العامة بمواصفات ومعايير لم تكن تأخذ في الاعتبار من قبل. (Kumar, et al., 2013:86)

ويتضح من الدراسات التي تم تحليلها ان هناك ضعف بالقيادات الاستراتيجية وغياب مفهوم النضج المؤسسي. وتشير إحدى الدراسات التي تناولت أهمية القيادة في تحقيق النضج المؤسسي والتي شملت مختلف الفئات العمرية أن من يتم تدريبهم على القيادة.

وقد مر موضوع القيادة بمرحلة تطور متسارع، مع تطور الأفراد والعائلات والجماعات والمجتمع بصورة مستمرة وسريعة، لذلك يعتبر موضوع القيادة من أهم الموضوعات منذ وجود الإنسان، فمن الطبيعي أن يكون هناك مرشد يقود كل شخص على حدة. ثم هناك قائد أكبر يقود هذه الأقسام باسم القائد مع التطور والتقدم العلمي الكبير والمعرفة الواسعة، هناك حاجة كبيرة لقادة يتمتعون بمهارات عالية الجودة ليكونوا قادرين على إدارة شؤونهم الاجتماعية والمؤسسية وفقاً لاستراتيجيات علمية معدة جيداً.

كما أن التغيرات السريعة في البيئة الخارجية تجبر القادة الاستراتيجيين على أن يكون لديهم رؤية استراتيجية للمستقبل من أجل مواكبة هذه التغيرات السريعة والتكيف معها، حتى لا يفرض علينا أحد المستقبل، وإلا فإن أفعالنا المستقبلية ستعتبر خاطئة رد فعل، من بين هذه المتغيرات المتسارعة، يتضاعف مقدار المعرفة كل خمس سنوات، أو حتى عقود أو حتى قرون أقل من ذي قبل.

لذلك، فإن الاتجاه السائد في العصر الحالي هو تزويد المنظمات بقيادة استراتيجيين بدلاً من المديرين للاستفادة منهم لبناء فرق العمل والتأثير على المتابعين وإلهامهم وتطوير مهاراتهم وتشجيعهم وتحفيزهم على الإبداع والابتكار (النخالة، 2 : 2015)

ومن ثم تحسين مستوى وقدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو للاستجابة لهذه التغيرات السريعة. لذا يجب أن تركز مهام القادة الاستراتيجيين على تحسين الروح المعنوية لمرووسيتهم، ومتابعة وتصميم التعليم والتدريب لجعلهم قادة المستقبل، والتنسيق بين أقسام المنظمة، والحصول على المزيد من المؤيدين والداعمين، وتحديد الهدف العام للمنظمة وصياغة الأفكار والخطط الاستراتيجية لصياغة إستراتيجية المنظمة. ستؤدي المنهجية التي يتبناها القادة الناجحون إلى تطوير المهارات والأساليب والأنشطة والمنهجيات المختلفة.

وسيستخدم القادة الناجحون هذه الأساليب لتحقيق الأهداف التنظيمية لأن تنشيط المهارات الإدارية بين العمال يؤثر بشكل فعال على الخصائص الشخصية للعمال، وبالتالي زيادة الإنتاجية وزيادة كفاءة وفعالية الإنتاج وزيادة الخبرة. (أبو سمرة، 2019)

1.2. مشكلة البحث

التنبؤ بالمستقبل ليس صعباً فحسب، بل إنه مستحيل. يساعد بشكل طبيعي في النظر في العناصر المختلفة

والنظر في احتمالات “ما يمكن أن يكون”. لكن الاعتماد على التخمين لن يضمن أبدًا أن الخيارات التي تقوم بها هي الخيارات الصحيحة, وعلى الرغم من أن إطار القيادة الإستراتيجية يحاول إيجاد توازن بين الأهداف قصيرة وطويلة المدى، إلا أن التركيز المحدود على الأهداف طويلة المدى يمكن أن يعيق ربحية وإنتاجية الشركة على المدى القصير. نظرًا لأن الخيارات التي تتخذها الشركة ستأخذ دائمًا في الاعتبار التأثير طويل المدى لها، فقد يحتل تحقيق الربح وتحسين الإنتاجية المرتبة الثانية في عملية صنع القرار. في بعض الشركات، قد تكون هذه مشكلة محتملة في التعامل مع المستثمرين وأصحاب المصلحة الآخرين. علاوة على ذلك، إذا كانت منظمة ما تواجه مشكلة مالية فورية، على سبيل المثال، يمكن أن يكون أسلوب القيادة الإستراتيجية بطيئًا جدًا في الاستجابة لهذه المشكلات.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- عدم تناول نظريات القيادة دراسة الدور الاستراتيجي للقيادة الناجحة في تنمية الموارد البشرية.
- نقص الدراسات عن العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وجودة الأداء المؤسسي (الدجني، 2011).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- عدم تناول نظريات القيادة دراسة الدور الاستراتيجي للقيادة الناجحة في تنمية الموارد البشرية.
- لم يتم التوصل بحثيًا إلى تحليل ومعرفة جوانب القدرة والخبرة لدى القيادات وتأثيراتها المهمة في إدارة وتقييم وتطوير وتنمية الموارد البشرية.

- قلة الوعي الكافي بأهمية القيادة الاستراتيجية لدى القيادات ، ودورهم في دعم وتوفير المقومات اللازمة لتحقيق الأداء المؤسسي (المصري، 2015) (إبراهيم، 2012)، (الزغبى، 2010) .
- لذلك استطاع البحث أن يقوم بصياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

ما دور القيادة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية؟

وتم تجزئة هذا التساؤل الرئيسي الي التساؤلات التالية:

- ما الوضع الحالي لممارسات القيادة الاستراتيجية؟
- ما واقع الأداء المؤسسي؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين الابعاد المتعلقة بممارسة القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية؟

كيف يمكن للبحث سد الفجوة:

- إجراء دراسة تجريبية: يمكن إجراء دراسة تجريبية على عينة من طلاب جامعة ميدأوشن لقياس مدى تأثير الثقة التنظيمية على الأداء الوظيفي .
- تقديم توصيات عملية: يمكن تقديم توصيات عملية للشركات حول أثر القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية.
- نشر نتائج البحث : يمكن نشر نتائج البحث في مجلات علمية محكمة، ومشاركة النتائج مع الشركات والمهتمين.

الخلاصة:

يمكن للبحث أن يساهم في سد الفجوة من النظرية والفجوة التطبيقية من خلال إجراء دراسة تجريبية للعمل على تطبيق نظام للقيادة الاستراتيجية يراعي كيفية تنمية الموارد البشرية، وكذلك التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في دعم الأداء المؤسس.

1.3. أهمية البحث

تشكل القيادة الإستراتيجية محورا هاما تركز عليه مختلف النشاطات في المؤسسات العامة والخاصة على

حد سواء، ففي ظل تنامي المؤسسات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدتها وتنوع علاقاتها الداخلية وتشابكها وتأثرها بمختلف عناصر البيئة الخارجية، أصبحت المؤسسات الاقتصادية في حاجة لأن تقاد أكثر من أن تدار، لأن العلاقات الإنسانية السليمة بين القائد ومروؤسيه أصبحت ضرورية لتحقيق استجابتهم لأوامره، كما أن زيادة المستوى التعليمي والثقافي للعاملين جعل الحاجة ملحة لقادة استراتيجيين أكفاء للإدارة ومدرّبين على إثارة الدوافع ورفع الروح المعنوية للموظفين وتحمل مسؤولية رفع إنتاجيتهم، بغية الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة عالية.

أولاً: على المستوى النظري

- قد يساهم البحث في إضافة علمية جديدة في مجال القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء المؤسسي.
- يمكن ان يفتح البحث آفاقاً جديدة أمام الباحثين لدراسة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء في المؤسسات الخدمية أو الإنتاجية الأخرى.

ثانياً: على المستوى التطبيقي

- تتطلب معايير الجودة زيادة الاهتمام بالشراكة المجتمعية وخدمة المجتمع وضرورة ربط المخرجات لخدمة الصناعة والمجتمع، كما اتسع نطاق التفكير الاستراتيجي ليشمل دور ومسؤوليات ممارسات القيادة الاستراتيجية في ترسيخ الأداء المؤسسي (أوبكر، 2000، السيد، 1998، المغربي، 1999)
- مع زيادة سعي الجامعات لترسيخ مسؤولية المؤسسات المختلفة عن تطبيق مفاهيم الاقتصاد المعرفي ومجتمع المعرفة تزايد الاهتمام بدور ومسؤولية ممارسات القيادة الاستراتيجية في توفير مقومات الأداء المؤسسي (الإدريسي، 1426 هـ، اليونسكو، 1998، عوض، 2000، David، 1992)
- نتيجة لإتساع نطاق تطبيق مؤشر التنافسية بدأ تناول الكتابات دور القيادات الاستراتيجية في المؤسسات، ومسؤوليتها عن تطوير أنشطتها وتحسين خدماتها وتوطيد العلاقات مع الأطراف ذات العلاقة والمستفيدة من خدماتها

قد تساهم نتائج هذه الدراسة تقديم مجموعة من التوصيات للقيادات عن الواقع الفعلي لممارسات القيادة الاستراتيجية بالجامعة وسبل تحقيق الأداء المؤسسي.

تعتبر القيادة الاستراتيجية أحد العوامل الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها وتنمية مواردها البشرية. تتجلى أهمية هذا البحث، الذي يتناول القيادة الاستراتيجية ودورها في تنمية الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية بمدينة الرياض، من خلال الأبعاد التطبيقية المتعددة التي يمكن أن تنعكس إيجاباً على المؤسسة والمجتمع ككل.

1. تحسين الأداء المؤسسي

يهدف هذا البحث إلى تحديد كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء العام للشركة. من خلال دراسة الأساليب القيادية المتبعة وتقييمها، يمكن اقتراح تحسينات تؤدي إلى زيادة كفاءة وفعالية العمليات داخل الشركة. وبالتالي، يمكن تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام مما يعزز من قدرة الشركة على المنافسة في السوق وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

2. تطوير القدرات القيادية

تساعد نتائج هذا البحث في فهم العوامل التي تؤثر على فعالية القيادة الاستراتيجية، مما يمكن الشركة من تطوير برامج تدريبية وتعليمية مخصصة لتحسين مهارات وقدرات القادة الحاليين والمستقبليين. هذا التطوير يعزز من قدرات القيادة الداخلية ويضمن وجود قيادة قوية قادرة على مواجهة التحديات المختلفة.

3. تعزيز رضا الموظفين

من خلال دراسة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، يمكن الوصول إلى استراتيجيات تعمل على تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين. بيئة عمل إيجابية ومحفزة تسهم في تقليل معدلات الدوران الوظيفي وزيادة الولاء المؤسسي، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجية الموظفين وأداء الشركة بشكل عام.

4. زيادة الابتكار والإبداع

تعتبر القيادة الاستراتيجية عاملاً مهماً في تعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسة. من خلال تحليل كيفية تأثير القيادات الاستراتيجية على تشجيع الإبداع وتبني الأفكار الجديدة، يمكن تطوير سياسات وإجراءات تدعم الابتكار وتزيد من قدرة الشركة على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق واستغلال الفرص الجديدة.

5. تحسين عمليات اتخاذ القرار

يساهم هذا البحث في تحديد الأساليب القيادية التي تعزز من جودة وفعالية عمليات اتخاذ القرار داخل الشركة. القيادة الاستراتيجية الفعالة تعتمد على معلومات دقيقة وتحليل شامل للبيانات، مما يساعد على اتخاذ قرارات مستنيرة تعزز من فرص النجاح وتقليل المخاطر المحتملة.

6. تعزيز التواصل الداخلي والخارجي

تؤثر القيادة الاستراتيجية على كيفية تواصل الشركة مع موظفيها وأصحاب المصلحة الخارجيين. من خلال دراسة هذا الجانب، يمكن تطوير استراتيجيات تواصل فعالة تضمن نقل الرؤية والأهداف بوضوح، وتعزيز التفاهم والتعاون بين مختلف الأطراف المعنية.

7. دعم التنمية المستدامة

يمكن أن تلعب القيادة الاستراتيجية دوراً محورياً في تعزيز ممارسات التنمية المستدامة داخل الشركة. من خلال تبني استراتيجيات تهدف إلى تحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، يمكن للشركة المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة على المدى الطويل.

8. تعزيز السمعة المؤسسية

تعتبر القيادة الاستراتيجية عنصراً أساسياً في بناء وتعزيز السمعة المؤسسية. من خلال اعتماد ممارسات قيادية أخلاقية ومسؤولة، يمكن للشركة تحسين صورتها في المجتمع وكسب ثقة العملاء والشركاء والمستثمرين.

9. تعزيز التكامل بين الاستراتيجية والموارد البشرية

يساهم البحث في فهم كيفية تحقيق التكامل الفعال بين الاستراتيجيات المؤسسية وإدارة الموارد البشرية. هذا التكامل يمكن أن يضمن أن تكون الخطط الاستراتيجية متوافقة مع قدرات واحتياجات الموارد البشرية، مما يزيد من فعالية تنفيذ الاستراتيجيات وتحقيق الأهداف المحددة.

10. تطبيقات عملية على مستوى القطاع

يمكن أن تقدم نتائج هذا البحث رؤى وتوصيات قابلة للتطبيق ليس فقط داخل شركة بن لادن السعودية ولكن أيضاً على مستوى قطاع البناء والتشييد في المملكة العربية السعودية بشكل عام. يمكن للشركات الأخرى الاستفادة من الدروس المستخلصة وتبني أفضل الممارسات القيادية لتعزيز نموها وتطورها.

في الختام، يمثل هذا البحث أهمية كبيرة من الناحية التطبيقية لما يوفره من معلومات قيمة ورؤى عميقة حول دور القيادة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية. النتائج المستخلصة يمكن أن تساهم في تحسين الأداء المؤسسي، تطوير القدرات القيادية، وتعزيز رضا الموظفين، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق نجاح مستدام للشركة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

1.4. أسئلة البحث

يتناول هذا البحث مجموعة من الأسئلة الرئيسية المتعلقة بدور القيادة الاستراتيجية في تطوير الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية بمدينة الرياض. يهدف البحث إلى استكشاف

كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية داخل الشركة وكذلك فهم العوامل المؤثرة على هذه العملية.
الأسئلة الأساسية للبحث

الأسئلة الأساسية للبحث تتضمن ماهية القيادة الاستراتيجية وكيف تؤثر في تطوير الموارد البشرية، بالإضافة إلى تحليل دور القيادة في تشجيع الابتكار ورفع كفاءة العاملين داخل الشركة. كما تسعى هذه الأسئلة إلى فهم استراتيجيات التنفيذ المثلى لتعزيز دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق أهداف تطوير الموارد البشرية. من الواضح أن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً حاسماً في تطوير كفاءة الموارد البشرية وتعزيز أدائهم. إذ يجب أن يكون للقيادة الاستراتيجية المهارات والمعرفة اللازمة لإدارة العاملين وتعزيز قدراتهم الفردية والجماعية. تحتاج الشركات إلى قادة قادرين على تحليل الوضع الحالي وتحديد الفجوات في الموارد البشرية ووضع استراتيجيات فعالة لتطويرها. بالإضافة إلى ذلك، يجب على القادة الاستراتيجيين أن يكونوا قادرين على تعزيز الابتكار داخل الشركة. يجب أن يكون لديهم القدرة على تحفيز العاملين للتفكير الإبداعي وتشجيعهم على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة. يمكن للقيادة الاستراتيجية أن تثير روح الابتكار وتوجه الشركات نحو النجاح المستدام. علاوة على ذلك، يجب أن تعمل القيادة الاستراتيجية على رفع كفاءة العاملين داخل الشركة. يجب على القادة أن يكونوا قادرين على استخدام المهارات والموارد المتاحة بشكل فعال لتحقيق أهداف الشركة. يمكنهم تنمية مهارات العاملين وتطوير برامج تدريب محددة لتعزيز أدائهم. من خلال فهم الأسئلة الأساسية المذكورة، يمكن تكوين استراتيجيات فعالة لتعزيز القيادة الاستراتيجية وتحقيق أهداف تطوير الموارد البشرية. يجب أن تتضمن هذه الاستراتيجيات تحليلاً دقيقاً للوضع الحالي وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها، بالإضافة إلى وضع خطط تنفيذ محددة ومراقبة النتائج المحققة. باختصار، تعد القيادة الاستراتيجية أحد أهم جوانب تطوير الموارد البشرية، حيث تؤثر في تحسين أداء العاملين ورفع كفاءتهم. يجب أن تسعى الشركات إلى تبني استراتيجيات فعالة لتعزيز القيادة الاستراتيجية واستغلال قدراتها الكاملة في تحقيق النجاح المستدام.

تتضمن الأسئلة الأساسية للبحث تحديد ماهية القيادة الاستراتيجية وكيف تؤثر في تطوير الموارد البشرية، بالإضافة إلى تحليل دور القيادة في تشجيع الابتكار ورفع كفاءة العاملين داخل الشركة. كما تسعى هذه الأسئلة إلى فهم استراتيجيات التنفيذ المثلى لتعزيز دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق أهداف تطوير الموارد البشرية.

الأسئلة الأساسية:

• ما هي القيادة الاستراتيجية؟

- كيف تؤثر القيادة الاستراتيجية في تطوير الموارد البشرية داخل شركة بن لادن السعودية؟
- ما هو دور القيادة الاستراتيجية في تشجيع الابتكار داخل الشركة؟
- كيف تساهم القيادة الاستراتيجية في رفع كفاءة العاملين وتحسين أدائهم؟
- ما هي استراتيجيات التنفيذ المثلى لتعزيز دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق أهداف تطوير الموارد البشرية؟

الأسئلة الفرعية للبحث

تتناول الأسئلة الفرعية للبحث جوانب محددة ومتعددة من دور القيادة الاستراتيجية الفعالة والمؤثرة في تنمية الموارد البشرية داخل شركة بن لادن السعودية في مدينة الرياض. يتم ذلك من خلال استكشاف التأثير الإيجابي والقوي للقيادة الاستراتيجية في تعزيز تنمية المهارات وصل القدرات وتحسين إدارة الأداء للموظفين. تتضمن هذه النواحي المحددة توفير برامج تدريب متخصصة وعالية الجودة والتي تهدف إلى تحفيز الموظفين وتمكينهم من تنمية مهاراتهم وتعلم أساليب جديدة ومبتكرة للعمل والابتكار. وبالتالي، يتم تعزيز الاستفادة القصوى من موارد الشركة البشرية، وتحسين الأداء العام والتميز المؤسسي. يُعد تطبيق تلك الاستراتيجية القيادية في شركة بن لادن السعودية نموذجاً يحتذى به وملهماً للشركات الأخرى في تحقيق التطور والتقدم في مجال تنمية الموارد البشرية وإدارة الموظفين بفعالية. إضافة إلى ذلك، تبرز الشركة بن لادن السعودية في تنفيذ استراتيجية القيادة الاستراتيجية بنجاح من خلال إنشاء مبادرات وبرامج إضافية تعمل على تطوير وتعزيز القدرات القيادية الفعالة للموظفين، وتعزيز الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي لديهم. يواصل فريق القيادة في الشركة العمل على استكمال هذا المسار المثمر، بالإضافة إلى تكثيف الجهود لتوفير فرص تعليمية مستدامة للموظفين بهدف تحسين مستوى المعرفة والكفاءة، ما يؤدي بدوره إلى المزيد من التقدم والنجاح على المستوى الشخصي والمؤسسي.

تتناول الأسئلة الفرعية للبحث جوانب محددة ومتعددة من دور القيادة الاستراتيجية الفعالة والمؤثرة في تنمية الموارد البشرية داخل شركة بن لادن السعودية في مدينة الرياض. يتم ذلك من خلال استكشاف التأثير الإيجابي والقوي للقيادة الاستراتيجية في تعزيز تنمية المهارات وصل القدرات وتحسين إدارة الأداء للموظفين.

الأسئلة الفرعية:

- ما هي البرامج التدريبية المتخصصة التي تقدمها شركة بن لادن السعودية لتنمية مهارات الموظفين؟
- كيف تساهم القيادة الاستراتيجية في تحفيز الموظفين وتمكينهم من تعلم أساليب جديدة ومبتكرة للعمل والابتكار؟
- ما هو تأثير البرامج التدريبية عالية الجودة على تحسين الأداء العام والتميز المؤسسي للشركة؟
- كيف يمكن للشركات الأخرى الاستفادة من نموذج القيادة الاستراتيجية الذي تتبعه شركة بن لادن السعودية في تطوير مواردها البشرية؟
- ما هي المبادرات والبرامج الإضافية التي تنفذها شركة بن لادن السعودية لتطوير وتعزيز القدرات القيادية للموظفين؟
- كيف تعزز القيادة الاستراتيجية الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
- ما هي الجهود المبذولة لتوفير فرص تعليمية مستدامة للموظفين بهدف تحسين مستوى المعرفة والكفاءة؟
- ما هي العوامل التي تحدد نجاح استراتيجيات القيادة الاستراتيجية في تحقيق التقدم والنجاح على المستوى الشخصي والمؤسسي؟
- كيف يمكن تقييم الفجوات في الموارد البشرية ووضع استراتيجيات فعالة لتطويرها باستخدام القيادة الاستراتيجية؟
- ما هي أفضل الممارسات القيادية التي يمكن تبنيها لتعزيز روح الابتكار داخل الشركة؟

تسعى هذه الأسئلة إلى تقديم تحليل شامل ومعمق لدور القيادة الاستراتيجية في تطوير الموارد البشرية داخل شركة بن لادن السعودية، مع التركيز على البرامج والمبادرات التي تسهم في تنمية المهارات وتحفيز الابتكار ورفع كفاءة الأداء للموظفين.

1.5. اهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية بمدينة الرياض. تم صياغة أهداف البحث بناءً على الأسئلة الفرعية للبحث وفرضياته، وفقاً لإطار SMART ، بحيث تكون الأهداف محددة، قابلة للقياس، يمكن تحقيقها، ذات صلة، ومحددة زمنياً.

الهدف الأول: تقييم تأثير القيادة الاستراتيجية على تطوير مهارات الموظفين

- **السؤال الفرعي المرتبط:** كيف تساهم القيادة الاستراتيجية في تحسين مهارات وقدرات الموظفين داخل الشركة؟
- **الفرضية الداعمة:** هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وتطوير مهارات الموظفين في شركة بن لادن السعودية.
- **إطار: SMART**
 - **محدد:** تقييم تأثير القيادة الاستراتيجية على تطوير مهارات الموظفين داخل شركة بن لادن السعودية.
 - **قابل للقياس:** استخدام استبيانات ومقابلات شخصية لجمع البيانات حول تأثير القيادة على مهارات الموظفين.
 - **يمكن تحقيقه:** تنفيذ البحث بمشاركة الموظفين والقادة الإداريين في الشركة.
 - **ذات صلة:** فهم كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على تطوير المهارات يعزز من قدرة الشركة على تحسين برامج التدريب والتطوير.
 - **محدد زمنياً:** إكمال التقييم خلال ستة أشهر من بدء البحث.

الهدف الثاني: تحليل دور القيادة الاستراتيجية في تشجيع الابتكار داخل الشركة

- **السؤال الفرعي المرتبط:** كيف تؤثر القيادة الاستراتيجية على تشجيع الابتكار داخل الشركة؟
- **الفرضية الداعمة:** القيادة الاستراتيجية تعزز من ثقافة الابتكار داخل الشركة.
- **إطار: SMART**

- **محدد:** تحليل تأثير القيادة الاستراتيجية على مستوى الابتكار داخل شركة بن لادن السعودية.
- **قابل للقياس:** جمع البيانات حول مستوى الابتكار من خلال استبيانات ومقابلات مع الموظفين والقادة.
- **يمكن تحقيقه:** إجراء التحليل باستخدام تقنيات إحصائية لتحليل البيانات المستخلصة.
- **ذات صلة:** تشجيع الابتكار يساهم في تحسين أداء الشركة وقدرتها على التنافس في السوق.
- **محدد زمنيًا:** إكمال التحليل خلال ستة أشهر من بدء البحث.

الهدف الثالث: تقييم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية ورضا الموظفين

- **السؤال الفرعي المرتبط:** كيف تؤثر القيادة الاستراتيجية على رضا الموظفين في بيئة العمل؟
- **الفرضية الداعمة:** هناك تأثير إيجابي للقيادة الاستراتيجية على رضا الموظفين.
- **إطار: SMART**
- **محدد:** تقييم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية ومستوى رضا الموظفين داخل شركة بن لادن السعودية.
- **قابل للقياس:** استخدام استبيانات لقياس رضا الموظفين وتحليل العلاقة باستخدام تقنيات إحصائية.
- **يمكن تحقيقه:** جمع وتحليل البيانات بالتعاون مع إدارة الشركة والموظفين.
- **ذات صلة:** رضا الموظفين يعزز من إنتاجيتهم وولائهم للشركة.
- **محدد زمنيًا:** إكمال التقييم خلال ستة أشهر من بدء البحث.

تنفيذ الأهداف

- **جمع البيانات:** يتم توزيع الاستبيانات وإجراء المقابلات الشخصية مع عينة مختارة من الموظفين والقادة الإداريين في شركة بن لادن السعودية.
- **تحليل البيانات:** يتم تحليل البيانات باستخدام تقنيات إحصائية مثل تحليل التباين (ANOVA) ومعامل الارتباط لفهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

- **تفسير النتائج:** بناءً على التحليل، يتم تفسير النتائج لتحديد تأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية، وتشجيع الابتكار، ورضا الموظفين.
- **تقديم التوصيات:** يتم تقديم توصيات عملية لتحسين استراتيجيات القيادة وتنمية الموارد البشرية في الشركة، بناءً على النتائج المستخلصة من البحث.

خاتمة

من خلال تحقيق هذه الأهداف، يمكن تقديم فهم شامل ومبني على الأدلة حول تأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية. ستساعد هذه النتائج الشركة في تحسين ممارساتها القيادية وبرامج تطوير الموظفين، مما يساهم في تعزيز الأداء المؤسسي والقدرة التنافسية.

1.6. فرضيات البحث

تعتبر فرضيات البحث الأساسية في هذه الدراسة هي أن القيادة الاستراتيجية لها تأثير مباشر على تنمية الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية في مدينة الرياض، وأن وجود رؤية استراتيجية واضحة من قبل القادة يمكن أن يؤدي إلى تحفيز وتنمية الموارد البشرية داخل الشركة. بجانب ذلك، تفترض الدراسة أن وجود نهج استراتيجي مبتكر وشامل في توجيه السياسات والإجراءات المتعلقة بتطوير الموارد البشرية سيؤدي إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجية العمل. بالاعتماد على هذه الفرضيات، يمكن أن نستنتج أن القيادة الاستراتيجية المؤثرة لها دور هام في خلق بيئة عمل محفزة ومتطورة داخل شركة بن لادن السعودية، مما يساهم في تعزيز نمو وتطور الموارد البشرية. علاوة على ذلك، يمكن أن يؤدي النهج الاستراتيجي المتميز في تطوير الموارد البشرية إلى زيادة إنتاجية العمل وتحقيق أهداف الشركة بشكل أفضل. من المهم أن يكون لدى القادة الاستراتيجيين رؤية واضحة للمستقبل ومعرفة الطريقة الصحيحة لغرس الرؤية في الأعضاء الآخرين في الشركة. إذا تحقق ذلك، سيتم تعزيز الثقة وتعاون الفريق بشكل عام، وبالتالي ستظهر نتائج إيجابية في أداء وإنتاجية الموظفين. بشكل عام، يبرز أهمية القيادة الاستراتيجية في تعزيز تنمية الموارد البشرية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة بن لادن السعودية.

في إطار هذا البحث، الذي يتناول القيادة الاستراتيجية ودورها في تنمية الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية في مدينة الرياض، تم تطوير عدد من الفرضيات الأساسية التي ستوجه عملية البحث والتحليل.

تعتمد هذه الفرضيات على الفهم النظري والعملي للقيادة الاستراتيجية وتأثيرها على مختلف جوانب تنمية الموارد البشرية.

فرضيات البحث

تم صياغة فرضيات البحث بناءً على العلاقة المفترضة بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية. تهدف هذه الفرضيات إلى اختبار التأثيرات المختلفة للقيادة الاستراتيجية على مكونات تنمية الموارد البشرية، والتي تشمل تطوير المهارات، تشجيع الابتكار، ورضا الموظفين.

H1: الفرضية الرئيسية

- الفرضية الرئيسية: هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية.

Ha: الفرضية الأولى

- الفرضية الأولى: القيادة الاستراتيجية تساهم بشكل كبير في تطوير مهارات الموظفين داخل شركة بن لادن السعودية.

○ البعد الأول لتنمية الموارد البشرية: تطوير المهارات

Hb: الفرضية الثانية

- الفرضية الثانية: القيادة الاستراتيجية تعزز من ثقافة الابتكار داخل الشركة.

○ البعد الثاني لتنمية الموارد البشرية: تشجيع الابتكار

Hc: الفرضية الثالثة

- الفرضية الثالثة: هناك تأثير إيجابي للقيادة الاستراتيجية على رضا الموظفين في بيئة العمل.

○ البعد الثالث لتنمية الموارد البشرية: رضا الموظفين

تفسير الفرضيات

H1: الفرضية الرئيسية

تسعى الفرضية الرئيسية إلى اختبار العلاقة العامة بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، والتي تشمل كافة الأبعاد الثلاثة. من المتوقع أن تظهر النتائج علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية بشكل عام.

Ha: الفرضية الأولى

تستهدف هذه الفرضية اختبار تأثير القيادة الاستراتيجية على تطوير مهارات الموظفين. يُفترض أن القادة الاستراتيجيين يساهمون في تحسين قدرات الموظفين من خلال تقديم برامج تدريبية فعالة وتوفير فرص للتطوير المهني.

Hb: الفرضية الثانية

تركز هذه الفرضية على دور القيادة الاستراتيجية في تشجيع الابتكار داخل الشركة. يُفترض أن القادة الاستراتيجيين الذين يشجعون على التفكير الإبداعي ويوفرون بيئة محفزة للابتكار يساهمون في تعزيز ثقافة الابتكار بين الموظفين.

Hc: الفرضية الثالثة

تهدف هذه الفرضية إلى اختبار تأثير القيادة الاستراتيجية على رضا الموظفين. يُفترض أن القادة الاستراتيجيين الذين يتبنون سياسات تواصل فعالة ويهتمون بتحسين بيئة العمل يساهمون في زيادة رضا الموظفين ورفع مستوى الولاء المؤسسي.

تطبيق الفرضيات

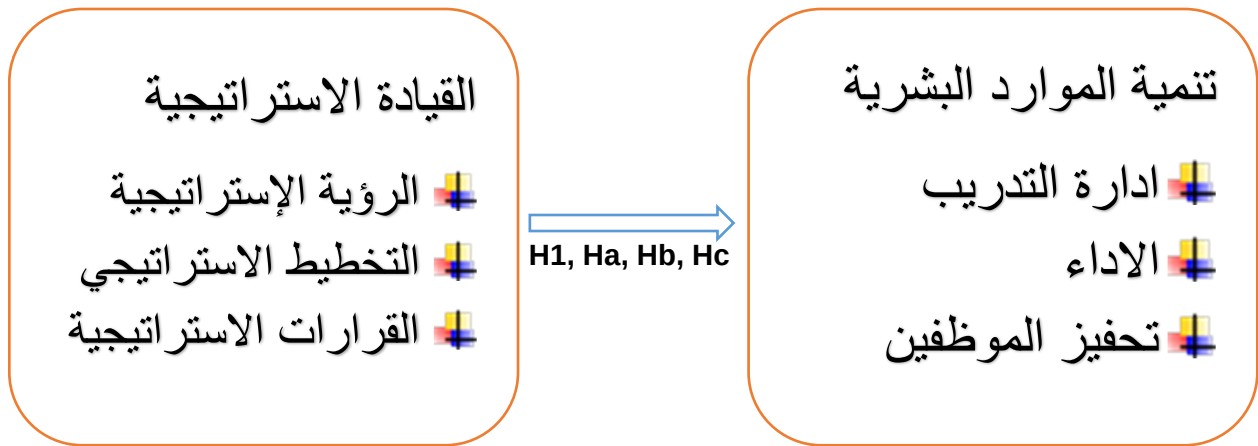
سيتم اختبار هذه الفرضيات من خلال جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة. سيتم استخدام استبيانات لجمع البيانات الكمية من الموظفين والقادة الإداريين، بالإضافة إلى إجراء

مقابلات شخصية لجمع البيانات النوعية. سيتم تحليل البيانات باستخدام تقنيات مثل معامل الارتباط وتحليل التباين (ANOVA) لتحديد مدى صحة الفرضيات.

من خلال اختبار هذه الفرضيات، يمكن تقديم توصيات عملية لتحسين استراتيجيات القيادة وتنمية الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز الأداء المؤسسي.

1.7. نموذج البحث

نموذج البحث الذي سيتم استخدامه في هذه الدراسة يعتمد على نهج البحث الكمي، حيث سيتم جمع البيانات من مجموعة واسعة ومتنوعة من موظفي شركة بن لادن في مدينة الرياض باستخدام استبانة موضوعية وموثوقة التي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض. ستتضمن الاستبانة أسئلة شاملة ومتنوعة تغطي مجموعة واسعة من المواضيع المرتبطة بالقيادة الاستراتيجية وتطوير الموارد البشرية. بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام طرق إحصائية متقدمة وموثوقة، بما في ذلك التحليل الاستدلالي. سيتم استخدام هذه الأساليب لتحليل البيانات وفهم العلاقة بين العوامل المختلفة التي تؤثر على تطوير الموارد البشرية في الشركة. ستوفر النتائج فهماً أعمق لمجموعة متنوعة من العوامل التي يجب مراعاتها لتحقيق تأثير فعال للقيادة الاستراتيجية على تطوير الموارد البشرية. سيتم تطبيق نموذج البحث المحدد لهذه الدراسة لفهم وتحديد كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على تطوير الموارد البشرية داخل الشركة. سيتم تقييم الأثر النهائي للقيادة الاستراتيجية باستخدام تحليل البيانات المتوفرة، مما يساعد على تقديم رؤى قوية وموثوقة حول آثار القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء العام للشركة. باستخدام هذا النموذج، نتوقع الوصول إلى استنتاجات دقيقة ومحددة حول العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتطوير الموارد البشرية، مما يمكن الشركات من اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على أسس علمية دقيقة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساهم نتائج الدراسة في إثراء المعرفة المتاحة حول هذا الموضوع وتزويد الشركات بأدلة قوية لتحسين أدائها وسط منافسة السوق الشديدة.



شكل 1 : تم تصميمها بواسطة فارس

1.8. منهجية البحث

تعتبر منهجية البحث جزءاً أساسياً من أي دراسة علمية، حيث تتيح للباحثين تنظيم وتوجيه جهودهم نحو تحقيق أهداف البحث بفعالية ودقة. في هذا البحث، الذي يتناول القيادة الاستراتيجية ودورها في تنمية الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية بمدينة الرياض، تم اتباع منهجية بحثية متكاملة تشمل الفلسفة، المنهج، الاستراتيجية، الأفق الزمني، وطرق جمع وتحليل البيانات.

❖ فلسفة البحث

تعتمد فلسفة البحث في هذه الدراسة على الفلسفة الواقعية، التي تهدف إلى فهم الواقع كما هو، من خلال جمع البيانات وتحليلها بشكل موضوعي. الفلسفة الواقعية تركز على الحقائق القابلة للقياس والتحليل، مما يتيح تقديم تفسيرات مبنية على الأدلة التجريبية. تم اختيار هذه الفلسفة لأنها تتناسب مع هدف البحث المتمثل في استكشاف العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية بطريقة موضوعية ومنظمة.

❖ منهج البحث

تم استخدام المنهج الكمي في هذا البحث، حيث يتم جمع البيانات الكمية من خلال الاستبيانات وتحليلها باستخدام التقنيات الإحصائية. يتيح المنهج الكمي للباحثين قياس المتغيرات بشكل دقيق وتحديد العلاقات بينها، مما يساهم في تقديم نتائج قابلة للتعميم على عينة أكبر. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام منهج نوعي تكميلي يشمل المقابلات الشخصية للحصول على رؤى أعمق وفهم أوسع للتجارب الفردية والمتغيرات النوعية التي قد تؤثر على النتائج.

❖ استراتيجية البحث

استراتيجية البحث المستخدمة في هذه الدراسة هي الاستراتيجية الوصفية التحليلية. تهدف هذه الاستراتيجية إلى وصف الظاهرة قيد الدراسة (القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية) وتحليلها بشكل تفصيلي لفهم العلاقات المتبادلة بين المتغيرات. يتم تحقيق ذلك من خلال جمع بيانات كمية ونوعية من مصادر متعددة، مما يتيح تقديم صورة شاملة ومتكاملة عن الظاهرة المدروسة.

❖ الأفق الزمني

يعتمد الأفق الزمني لهذا البحث على الدراسة المقطعية، حيث يتم جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة. يتيح هذا الأفق الزمني للباحثين قياس العلاقات بين المتغيرات في الوقت الحالي وتحليلها بشكل متزامن. تم اختيار الدراسة المقطعية لأنها توفر صورة فورية عن الواقع الحالي للشركة وتتيح تقديم توصيات فورية لتحسين الأداء وتنمية الموارد البشرية.

❖ طرق جمع البيانات

تم جمع البيانات باستخدام أدوات متعددة تشمل:

الاستبيانات: تم تصميم استبيان مفصل يحتوي على مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة لقياس مختلف جوانب القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية. تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من الموظفين والقادة الإداريين في شركة بن لادن السعودية لضمان تمثيل شامل.

المقابلات الشخصية: تم إجراء مقابلات شخصية مع عدد من القادة الإداريين والموظفين للحصول على رؤى أعمق وفهم شامل للتجارب الفردية المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية. تمتاز المقابلات الشخصية بقدرتها على توفير بيانات نوعية تعزز من فهم السياقات والتفاصيل الدقيقة.

مراجعة الوثائق: تم جمع وتحليل الوثائق الداخلية للشركة مثل تقارير الأداء، خطط التدريب، والسياسات الإدارية للحصول على بيانات ثانوية تدعم النتائج المستخلصة من الاستبيانات والمقابلات.

❖ طرق تحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات تحليلية متنوعة تشمل:

التحليل الكمي: استخدمت تقنيات التحليل الإحصائي مثل معامل الارتباط وتحليل التباين (ANOVA) لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات. يتيح التحليل الكمي تحديد العلاقات الإحصائية بين متغيرات القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية.

التحليل النوعي: تم تحليل البيانات النوعية المستخلصة من المقابلات الشخصية باستخدام منهجية التحليل الموضوعي. تم تحديد الموضوعات الرئيسية المتكررة وتصنيفها لفهم الأنماط والعلاقات. يساعد التحليل النوعي في تقديم رؤى معمقة تدعم وتكمل النتائج الكمية.

❖ ضبط الجودة والمصادقية

لضمان جودة ومصادقية البحث، تم اتباع عدة إجراءات تشمل:

التحقق من الصدق والثبات: تم اختبار أدوات جمع البيانات للتحقق من صدقها وثباتها من خلال تجربة مبدئية على عينة صغيرة.

المراجعة الخارجية: تم عرض أدوات جمع البيانات والتحليل على خبراء في مجال القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية للحصول على ملاحظاتهم وتحسين الأدوات المستخدمة.

الثبات الداخلي: تم استخدام تقنيات إحصائية مثل معامل الثبات (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات.

❖ الإجراءات الأخلاقية

تم الالتزام بأعلى معايير الأخلاق في البحث لضمان احترام حقوق المشاركين. شملت الإجراءات الأخلاقية ما يلي:

الموافقة المستنيرة: تم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين بعد شرح أهداف البحث وأهميته والإجراءات المتبعة.

السرية والخصوصية: تم التعامل مع جميع البيانات بسرية تامة، واستخدامها فقط لأغراض البحث. تم تشفير البيانات وتخزينها بشكل آمن لضمان عدم الوصول غير المصرح به.

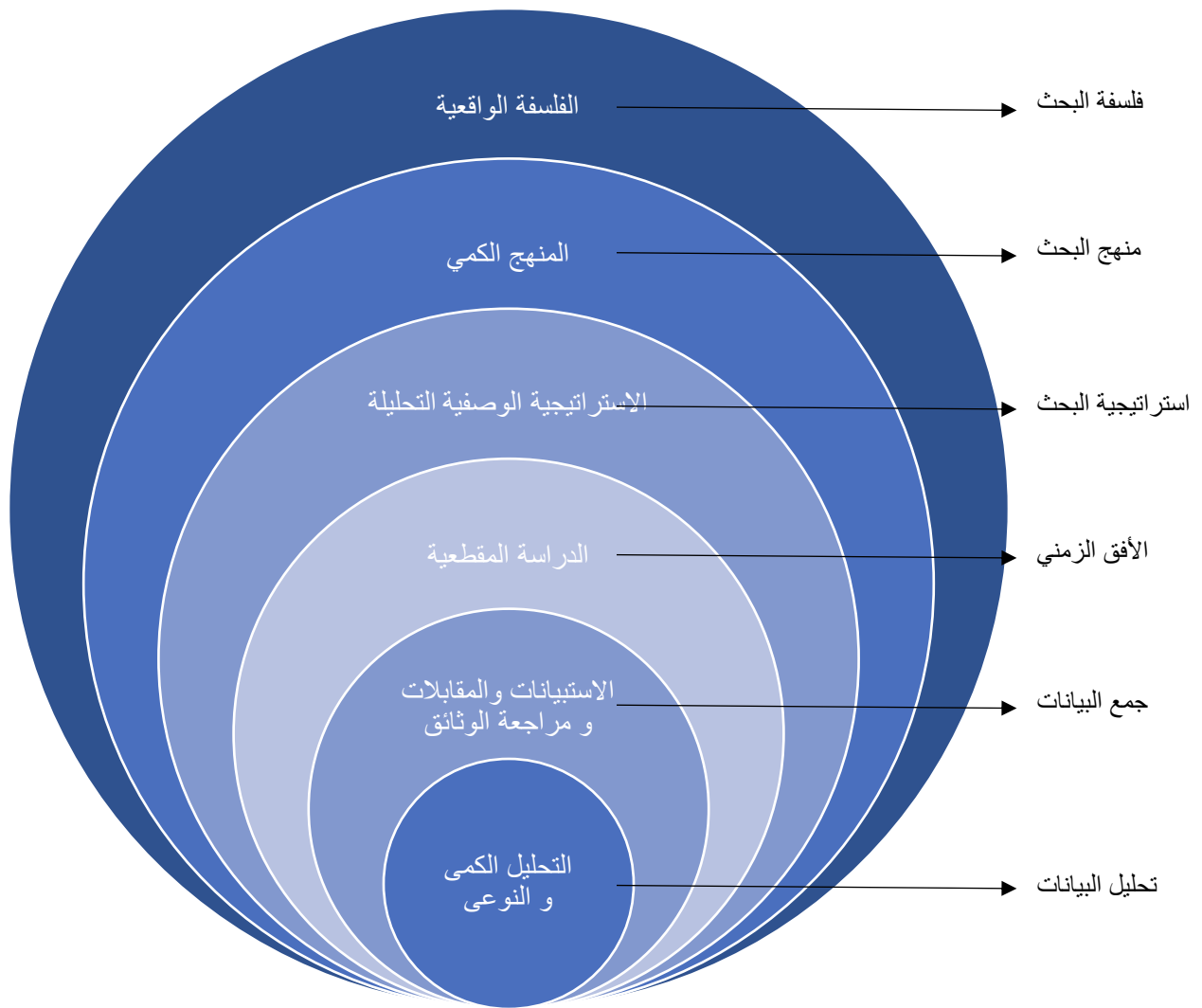
❖ التحديات والقيود

واجه البحث عدة تحديات تشمل صعوبة الوصول إلى بعض الوثائق الداخلية للشركة، والحاجة إلى ضمان استجابة عالية من المشاركين. تم التعامل مع هذه التحديات من خلال تقديم حوافز للمشاركين وتنسيق الجهود مع إدارة الشركة.

❖ النتائج والتوصيات

بناءً على تحليل البيانات، سيتم تقديم توصيات عملية لتحسين استراتيجيات القيادة وتنمية الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية. تتضمن هذه التوصيات تعزيز برامج التدريب والتطوير، تحسين بيئة العمل، وتشجيع الابتكار.

من خلال تنفيذ هذه التوصيات، يمكن للشركة تحقيق تحسينات كبيرة في تنمية الموارد البشرية، مما يساهم في تحقيق النجاح المستدام والتنافسية في السوق.



شكل 2 : تم تصميمه بواسطة فارس

1.9. البحث الميدانية

تمثل الدراسة الميدانية في هذا البحث جوانب مهمة من دور القيادة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية في مدينة الرياض. من خلال المقابلات مع المديرين والموظفين الذين يعملون في الشركة، تم جمع المعلومات حول كيفية تطبيق مفاهيم ومبادئ القيادة الاستراتيجية على سياسات وإجراءات تنمية الموارد البشرية. كما تمت ملاحظة سلوك وأساليب القيادة المستخدمة وتقييم فعاليتها في تحقيق أهداف تنمية الموارد البشرية. وعلى ضوء النتائج المستخلصة، ستتم مناقشة الدروس المستفادة والتوصيات المقترحة لتعزيز دور القيادة الاستراتيجية في تحسين تنمية الموارد البشرية وتحقيق أهداف الشركة.

تعد عملية البحث الميداني جزءاً حيوياً من هذا البحث، حيث تهدف إلى جمع البيانات المباشرة من أرض الواقع لضمان دقة وشمولية النتائج. في هذا البحث، الذي يتناول القيادة الاستراتيجية ودورها في تنمية الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية بمدينة الرياض، تم تنفيذ البحث الميداني باستخدام منهجية منظمة تشمل خطوات دقيقة لجمع وتحليل البيانات الميدانية.

1. تحديد أهداف البحث الميداني

تهدف عملية البحث الميداني إلى تحقيق الأهداف التالية:

- جمع بيانات واقعية: الحصول على معلومات دقيقة ومباشرة من الموظفين والقادة الإداريين حول تأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية.
- تحليل البيئات العملية: فهم البيئة العملية داخل شركة بن لادن السعودية وكيفية تأثير القيادة على تطوير المهارات والقدرات.
- تحديد الفجوات والتحديات: الكشف عن الفجوات الحالية في استراتيجيات القيادة وتنمية الموارد البشرية وتحديد التحديات التي تواجه الشركة.

2. عينة البحث الميداني

تم اختيار عينة البحث الميداني بعناية لضمان تمثيل شامل لمختلف الأقسام والمستويات الوظيفية داخل الشركة. شملت العينة مجموعة متنوعة من الموظفين من مختلف الدرجات الوظيفية، بالإضافة إلى القادة الإداريين في الشركة. تم تحديد حجم العينة ليكون 40 مشارك لضمان تنوع الآراء وتقديم نتائج دقيقة وموثوقة.

3. أدوات جمع البيانات الميدانية

تم استخدام أدوات متعددة لجمع البيانات الميدانية لضمان شمولية ودقة المعلومات المجمعة. تشمل هذه الأدوات:

- الاستبيانات الميدانية: تم تصميم استبيان مفصل يضم مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة لتغطية جميع جوانب القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية. تم توزيع الاستبيان على المشاركين وتم جمع البيانات بشكل سري لضمان صدق الردود.

- المقابلات الميدانية: تم إجراء مقابلات شخصية ميدانية مع القادة الإداريين والموظفين للحصول على رؤى أعمق وفهم التجارب الشخصية المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية. تم استخدام دليل مقابلة شبه منظم لتوجيه الحوار وضمان تغطية جميع النقاط الرئيسية.
- الملاحظات الميدانية: قام الباحث بملاحظة العمليات اليومية داخل الشركة وتوثيق كيفية تنفيذ استراتيجيات القيادة وتنمية الموارد البشرية. ساعدت هذه الملاحظات في تقديم فهم أعمق للسياق العملي وتحليل البيئات العملية.

4. مراحل جمع البيانات الميدانية

شملت مراحل جمع البيانات الميدانية ما يلي:

- التخطيط والتنسيق: تم التخطيط لجمع البيانات الميدانية بالتنسيق مع إدارة الشركة لضمان سلاسة العملية وتحديد الأوقات المناسبة للمشاركة.
- تنفيذ الاستبيانات: تم توزيع الاستبيانات على المشاركين وتوجيههم حول كيفية الإجابة على الأسئلة بدقة وصدق.
- إجراء المقابلات: تم تنظيم المقابلات في مواقع العمل داخل الشركة لضمان الراحة والقدرة على تقديم إجابات دقيقة.
- الملاحظات الميدانية: تم تنفيذ جلسات الملاحظات الميدانية خلال الأوقات العملية داخل الشركة لتوثيق العمليات والإجراءات القيادية.

5. تحليل البيانات الميدانية

تم تحليل البيانات الميدانية باستخدام منهجين رئيسيين:

- التحليل الكمي: تم إدخال البيانات المستخلصة من الاستبيانات في برامج إحصائية مثل SPSS لإجراء التحليلات الكمية. شملت هذه التحليلات التكرارات والنسب المئوية واختبارات الارتباط لتحليل العلاقات بين متغيرات القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية.

- التحليل النوعي: تم تحليل البيانات النوعية من المقابلات والملاحظات باستخدام منهجية التحليل الموضوعي. تم تحديد الموضوعات الرئيسية وتصنيفها لفهم الأنماط والعلاقات.

6. ضبط الجودة والمصادقية

- لضمان جودة ومصادقية البحث الميداني، تم اتباع الإجراءات التالية:
- التحقق من الصدق والثبات: تم اختبار أدوات جمع البيانات للتحقق من صدقها وثباتها من خلال تجربة مبدئية على عينة صغيرة.
- المراجعة الخارجية: تم مراجعة أدوات جمع البيانات والتحليل من قبل خبراء في مجال القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية.
- التوثيق الدقيق: تم توثيق جميع البيانات الميدانية بشكل دقيق ومنظم لضمان إمكانية العودة إليها عند الحاجة.

7. التحديات والقيود

- واجه البحث الميداني عدة تحديات تشمل:
- صعوبة الوصول إلى بعض المشاركين: تم التعامل مع هذه التحديات من خلال تقديم حوافز للمشاركين وتنسيق الجهود مع إدارة الشركة.
- ضمان صدق الردود: تم التأكيد على سرية البيانات وحقوق المشاركين في الانسحاب في أي وقت لضمان صدق الردود.

8. النتائج والتوصيات

بناءً على تحليل البيانات الميدانية، تم التوصل إلى نتائج دقيقة تساعد في فهم دور القيادة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية داخل شركة بن لادن السعودية. تتضمن هذه النتائج توصيات قابلة للتطبيق لتحسين استراتيجيات القيادة وتنمية الموارد البشرية في الشركة، مما يساهم في تحقيق النجاح المستدام.

في الختام، يمثل البحث الميداني جزءاً حيوياً من هذا البحث، حيث يتيح جمع وتحليل البيانات المباشرة من أرض الواقع تقديم نتائج دقيقة وشاملة تعزز من فهم تأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية داخل شركة بن لادن السعودية بمدينة الرياض.

1.10. مخطط المشروع المقترح

يهدف مشروع البحث المقترح إلى دراسة تأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية داخل شركة بن لادن السعودية في مدينة الرياض. يتمحور المخطط حول عدة مراحل أساسية تضمن جمع البيانات اللازمة، تحليلها، واستخلاص النتائج التي يمكن أن تساهم في تحسين الأداء المؤسسي للشركة. سيتم تنفيذ المشروع على مدار فترة زمنية محددة، مع تحديد الأنشطة الأساسية والأطر الزمنية لكل مرحلة لضمان تحقيق أهداف البحث بشكل فعال.

1. التخطيط والإعداد

في البداية، سيتم وضع خطة مفصلة للبحث تشمل تحديد الأهداف، الفرضيات، والأسئلة البحثية. سيتم إجراء مراجعة شاملة للأدبيات المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، وذلك لتحديد الفجوات البحثية الحالية ووضع إطار نظري يدعم الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تصميم أدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات الشخصية والملاحظات الميدانية. سيتضمن التخطيط أيضاً التنسيق مع إدارة شركة بن لادن للحصول على الموافقات اللازمة وترتيب مواعيد لجمع البيانات.

2. جمع البيانات الميدانية

ستبدأ مرحلة جمع البيانات الميدانية بتوزيع الاستبيانات على عينة مختارة من الموظفين والقادة الإداريين في الشركة. سيتم اختيار العينة بشكل عشوائي لضمان تمثيل شامل لمختلف الأقسام والمستويات الوظيفية. سيتم تقديم شرح واضح للمشاركين حول أهداف البحث وأهمية مشاركتهم، مع التأكيد على سرية البيانات وحقوقهم في الانسحاب في أي وقت. بالإضافة إلى ذلك، سيتم إجراء مقابلات شخصية مع مجموعة من القادة الإداريين والموظفين للحصول على رؤى أعمق وفهم شامل للتجارب الفردية المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية.

3. تحليل البيانات

بعد جمع البيانات الميدانية، سيتم إدخالها إلى برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS لإجراء التحليلات الكمية. سيتم تحليل البيانات النوعية المستخلصة من المقابلات الشخصية باستخدام منهجية التحليل الموضوعي لتحديد الموضوعات الرئيسية والأنماط المتكررة. سيشمل التحليل الكمي إجراء اختبارات الارتباط وتحليل التباين لفحص العلاقات بين متغيرات القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية. سيساهم

التحليل النوعي في تقديم رؤى معمقة تدعم وتكمل النتائج الكمية، مما يساعد في تقديم صورة شاملة ودقيقة لتأثير القيادة الاستراتيجية على الموارد البشرية.

4. تفسير النتائج واستخلاص التوصيات

بناءً على نتائج التحليل، سيتم تفسير البيانات في ضوء الفرضيات المطروحة والأدبيات السابقة. سيتم تحديد النقاط الرئيسية التي توضح كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على تطوير المهارات، تشجيع الابتكار، وتحسين كفاءة الأداء داخل الشركة. ستساهم النتائج المستخلصة في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تهدف إلى تحسين استراتيجيات القيادة وتنمية الموارد البشرية في شركة بن لادن. سيتم تقديم هذه التوصيات في شكل خطط تنفيذية محددة توضح الإجراءات اللازمة لتحقيق التحسينات المطلوبة.

5. إعداد التقرير النهائي

في المرحلة الأخيرة، سيتم إعداد التقرير النهائي للبحث والذي يتضمن كافة مراحل الدراسة من التخطيط، جمع البيانات، تحليلها، وتفسير النتائج. سيتم تنظيم التقرير بشكل منطقي ومتسلسل ليشمل مقدمة توضح أهمية البحث، مراجعة الأدبيات، منهجية البحث، النتائج، والتوصيات. سيتم تقديم التقرير لإدارة شركة بن لادن وللجهات الأكاديمية المعنية، مع التأكيد على النقاط الرئيسية التي تساهم في تعزيز القيادة الاستراتيجية وتحقيق التطور المستدام للموارد البشرية داخل الشركة.

6. المتابعة والتقييم

لتقييم تأثير التوصيات المستخلصة من البحث، سيتم وضع خطة متابعة تشمل مراقبة تنفيذ الاستراتيجيات المقترحة وتقييم نتائجها على المدى القصير والمتوسط. سيتم إجراء اجتماعات دورية مع إدارة الشركة لمراجعة التقدم المحرز وتحديد أي تعديلات ضرورية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة. تهدف هذه المرحلة إلى ضمان استدامة التحسينات وتكييفها وفقاً للاحتياجات المتغيرة للشركة.

بإجمال، يمثل مخطط المشروع المقترح إطاراً شاملاً لدراسة تأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية داخل شركة بن لادن السعودية. من خلال تنفيذ هذه المراحل بشكل منظم ودقيق، يمكن تقديم نتائج وتوصيات عملية تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز قدرات الموارد البشرية في الشركة.

هيكل المشروع المقترح



شكل 3 : تم تصميمها بواسطة فارس

المراجع:

1- إراهيم , لمياء . (2012) دور القيادة الاستراتيجية في تحسين مستوى الأداء – رسالة ماجستير.

https://jpsa.journals.ekb.eg/article_128829.html

2- أبو بكر مصطفى المرسي جمال الدين, دليل التفكير الاستراتيجي وإعداد الخطة الاستراتيجية , الدار الجامعية , الإسكندرية

https://buseg.univ-saida.dz/index.php?lvl=author_see&id=196842

3- قنديلجي, ع. ا. (2008). البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والالكترونية, اساليبه, مفاهيمه, ادواته, ط3, دار المسيرة, للطباعة والنشر, عمان الاردن.

<https://scholar.google.com.eg/scholar?hl=ar&as 8>

4- الزهراني عبدالله سعيد بردي . (2020) . دور التخطيط الاستراتيجي في استراتيجيات الاستدامة البيئية , 9(4), Academic Journal of Nawroz University .

<https://journals.nawroz.edu.krd/index.php/ajnu/article/view/941>

5- النخالة & محمد رضوان. (2015). (القيادة الاستراتيجية ودورها في رفع الروح المعنوية لمنتسبي الاجهزة الامنية في محافظات غزة , Doctoral dissertation, (الاكاديمية).

<https://mobt3ath.com/pdf.php?ext=pdf&id=13466&tit=%D8%>

6- أبو سمرة & حازم خميس. (2019). (دور القيادة الاستراتيجية في تنمية المهارات الإدارية لدى العاملين بوزارة العمل الفلسطينية AI (Doctoral dissertation, Aqsa University).

https://www.researchgate.net/publication/356791502_alqyad