

دور القيادة والقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية
في شركة أنظمة الاتصالات والإلكترونيات المتقدمة بالرياض

The Role of Leadership and Values in Enhancing Human
Resource Capabilities in the Advanced Communication
and Electronics Systems Company in Riyadh

أسم الطالب

رنا جمال فقيه

الرقم الجامعي

2021205336

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٤- الفصل الدراسي الثاني

الإهداء

أهدي هذا البحث إلى أعز الناس إلى قلبي، عائلتي التي كانت دائماً سندي وملاذي شكراً لكم على دعمكم
اللامحدود وتشجيعكم المستمر

وأهديه أيضاً إلى جامعتي الموقرة، التي منحتني الفرصة لإكمال تعليمي وتطوير قدراتي

كما أهدي هذا البحث إلى أصدقائي الأوفياء، الذين شاركوني رحلة إنجازته بتشجيعهم ونصائحهم القيمة

الشكر والتقدير

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى عائلتي الكريمة، على صبرهم ودعمهم المتواصل طوال فترة دراستي، لقد كانوا خير سند ومصدر إلهام لي

وأتوجه بخالص الشكر إلى جامعتي الموقرة وجميع أعضاء هيئة التدريس والإداريين، لما قدموه لي من توجيه وإرشاد

كما أتقدم بجزيل الشكر لأصدقائي الأعزاء على مساندتهم المستمرة وملاحظاتهم البناءة طوال فترة تعليمي لقد كان تفاعلهم ودعمهم عاملاً مهماً في نجاحي

جدول المحتويات

4	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
5	1.1. المقدمة:.....
7	1.2. مشكلة الدراسة.....
7	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
7	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
8	1.3. أهمية الدراسة.....
8	1.3.1. على المستوى النظري:
8	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
9	1.4. أسئلة الدراسة.....
9	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. منهجية الدراسة.....
12	1.9. الدراسة الميدانية.....
12	1.10. مخطط المشروع المقترح.....
13	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
14	2.1. المقدمة:
14	2.2. المتغير المستقل.....
14	2.3. المتغير التابع.....
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
14	2.5. الخاتمة.....
15	قائمة المراجع.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

إن قيم وأخلاق المجتمع هي الأساس الذي تُبنى عليه كل القوانين والأحكام، وتُشكل الدرع الواقعي من أي عوامل انهيار محتملة، فالقيم والأخلاق تحد من قيام الأفراد بأي سلوكيات غير لائقة، وتُعتبر من أبرز المؤشرات على مدى تطور الشعوب وبناء مجتمعات واعية ومتفقة، وهذا ما يتطلب وجود قيادة قادرة على تنظيم وضبط مختلف العلاقات داخل المجتمعات، خاصةً مع تعدد الشخصيات والذهنيات، ويأتي الدور الحيوي للأخلاق في تحديد الطرق المثلى لإدارة هذه العلاقات والاحتياجات المتنوعة. (بن خليفة، ٢٠٢٢)

والقيم هي الأساس الرئيسي لنجاح أي منظمة، حيث أنها تشكل جوهر فلسفتها وتوفر توجيهات مشتركة لجميع الأفراد داخل المؤسسة، وهذه القيم تُعد مؤشراً على التصرفات اليومية للموظفين وتمنح الإدارة قوة كبيرة حيث يعرف الموظفون المعايير التي يجب عليهم الالتزام بها، مما يساهم في تكريس السلوك المرغوب فيه وتحقيق النجاح للمنظمة ككل. (البقي، ٢٠٢٠)

ولاشك أنه هناك تفاوت واضح في مستويات الأداء في المنظمة الإدارية، والذي يعتمد على العديد من العوامل المرتبطة بالمنظمة والبيئة المحيطة بها، وعلى الصعيد الداخلي يلعب دور القيادة والسلوك القيادي للمدراء والرؤساء دوراً كبيراً في تفاوت مستويات أداء العاملين، حيث تؤثر خبرة ومهارات القائد وأسلوب قيادته على سلوك وأداء الموظفين، كما أن السلوك والأداء الفردي للعاملين أنفسهم يُعد من العوامل الداخلية المؤثرة، أما على الصعيد الخارجي، فإن البيئة المحيطة بالمنظمة والتي تتأثر بطبيعة المجتمع المحلي تلعب دوراً مهماً في تباين مستويات الأداء، وفي هذا السياق تُعد القيادات الصادقة من أبرز العناصر التي تنهض بمؤسساتها ومجتمعاتها في ظل هذه المتغيرات، وذلك من خلال إدراكهم للأساليب القيادية المناسبة في التعامل مع مختلف السلوكيات والبيئات المحيطة. (عبدالناصر وآخرين، ٢٠١٨)

كما يُعد تحديد وترسيخ القيم التنظيمية أمراً بالغ الأهمية لنجاح أي منظمة، فالقيم هي الأساس الذي تُبنى عليه الثقافة التنظيمية وتوجه سلوك الموظفين، ففي ظل غياب القيم المشتركة، قد ينتشيت الموظفون ويفقدون البوصلة التي ترشد أعمالهم وتحدد أولوياتهم، لذلك، يتحمل القادة الإداريون مسؤولية إيجاد هذه القيم والحفاظ عليها، فهم من يُظهر للموظفين ما هو مهم وما هو غير مهم، وأصبح وضع القيم التنظيمية كجزء من الخطة الاستراتيجية للمنظمة أمراً شائعاً، إدراكاً لأهميتها في ترسيخ الهوية المؤسسية ومساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها. (شتوان وآخرين، ٢٠٢١)

وفي ظل إدراك أن أسلوب القيادة وطريقة اتخاذ القرار لها تأثير كبير على تميز المؤسسة، تبرز أهمية تدريب القائد وتأهيله ليكون عضوًا فاعلاً ومؤثرًا، فالقائد المثالي لا ينبغي أن يكون مجرد رئيس يفرض سلطته، بل عليه أن يُلهم الجماعة ويحفزها للتبعية الاختيارية، مما يسهل تحقيق أهداف المؤسسة والحفاظ على مصالحها، ويتحقق ذلك من خلال غرس القيم التنظيمية داخل المؤسسة، بدلاً من الاكتفاء بفرض السلطة الرسمية.(زريق وآخرين، ٢٠٢٣)

كما ان اليوم تعتمد المؤسسات بشكل متزايد على معايير ودراسات دقيقة لتطوير مواردها البشرية، فالكفاءة البشرية هي السبيل الأساسي لبناء المؤسسات وتطويرها، من خلال التدريب والتعليم والتكوين المستمر للموظفين، وهنا تبرز أهمية الدور القيادي في توجيه هذه الجهود وضمان تحقيق الأهداف المنشودة، بالإضافة إلى ذلك، فإن القيادة الحكيمة تُعدّ العنصر الحاسم في استقطاب وإدارة المواهب البشرية، والحفاظ على ولائهم واستمرارهم في المؤسس، فالقادة الناجحون هم من يستطيعون بناء ثقافة تنظيمية تقدر الأفراد وتحفزهم على التميز والإبداع.(قادري، ٢٠٢٠)

لذا تعتبر منظومة القيادة والقيم هي المحرك الأساسي للمؤسسة، حيث تساهم في التطوير وتبسيط الإجراءات وتحسين القدرة التنافسية بين أفراد المؤسسة، لتحقيق النجاح والكفاءة العالية على المدى الطويل.(زريق وآخرين، ٢٠٢٣)

ولقد أظهرت البحوث والدراسات السابقة عدة ثغرات علمية وجوهرية بما يتعلق بموضوع العلاقة بين القيادة والقيم ومدى تأثيرها على الموارد البشرية.

لذلك نحاول من خلال هذه الدراسة سد الفجوات العلمية وإثراء الثغرات المعرفية بما يخص موضوع دور القيادة والقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية في شركة أنظمة الاتصالات والإلكترونيات المتقدمة بالرياض.

1.2. مشكلة الدراسة

تعاني بعض الشركات من مشكلات تتعلق بالقيادة والقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية، وهي مشكلات من المهم معالجتها لتحسين الأداء، فمن المهم تطوير مهارات القيادة لدى المديرين، وترسيخ القيم التنظيمية وجعلها جزءاً لا يتجزأ من ثقافة العمل، وتنقسم المشكلة إلى فجوة نظرية و فجوة تطبيقية:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- التحدي في اختيار القادة المناسبين القادرين على تبني وتطبيق القيادة بالقيم بفعالية.
- غياب الحوافز والتحفيز اللازم لتشجيع القادة على تبني منهج القيادة بالقيم.
- نقص التدريب والتطوير المستمر للقادة لتعزيز مهاراتهم في القيادة بالقيم.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- صعوبة قياس وتقييم أثر القيادة بالقيم على تطوير قدرات الموارد البشرية.
- عدم وجود إطار نظري متكامل حول كيفية تطبيق القيادة بالقيم في تطوير الموارد البشرية.
- نقص البحوث والدراسات التي توضح العلاقة بين القيادة بالقيم وأداء الموظفين وإنتاجيتهم.

وإشكالية الدراسة هي: ما أثر دور القيادة والقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية داخل الشركة؟

1.3. أهمية الدراسة

إن الاهتمام بالموارد البشرية وتطوير مهاراتهم القيادية والإدارية هو أحد أبرز مداخل تعزيز التميز والتنافسية داخل المنظمة، فالقيادة الفعالة والقيم المؤثرة تساهم بشكل كبير في تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وتطوير أدائهم، وتنقسم الأهمية إلى أهمية نظرية وأهمية تطبيقية:

1.3.1. على المستوى النظري:

- تحفيز الموارد البشرية وزيادة مستويات الدافعية والالتزام لديهم.
- تحسين جودة القرارات وحل المشكلات بما يتوافق مع القيم التنظيمية.
- تطوير برامج التدريب والتحفيز لربطها بالقيم السائدة في المنظمة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- توضيح العلاقة بين القيادة بالقيم وتنمية المهارات والكفاءات لدى الموارد البشرية.
- إثراء الأدبيات والنظريات الإدارية المتعلقة بأثر القيادة والقيم على تعزيز قدرات الموارد البشرية والتطوير المهني.
- تحليل الآليات والممارسات التي تمكن القادة من ترسيخ القيم وتعزيز الالتزام التنظيمي.

1.4. أسئلة الدراسة

- كيف يمكن للتوازن بين القيادة والقيم أن يسهم في بناء فرق عمل قوية وفعالة؟
- كيف يمكن للقيادة والقيم الفعالة أن تؤثر على تطوير مهارات وقدرات الموظفين؟
- كيف يمكن إشراك القيادة بالقيم في المنظمة على المساهمة بشكل فعال في تحقيق الأهداف ؟
- ما هي القيم التنظيمية الأساسية التي تساهم في خلق بيئة داعمة للتنمية المستمرة للموارد البشرية؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام: معرفة دور القيادة والقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية.

الأهداف الفرعية:

- تحديد أثر موازنة القيادة والقيم في بناء فرق عمل قوية وفعالة في شركة أنظمة الاتصالات والإلكترونيات المتقدمة بالرياض.
- تقييم مدى فاعلية القيادة والقيم على تطوير مهارات وقدرات الموظفين في شركة أنظمة الاتصالات والإلكترونيات المتقدمة بالرياض.
- تحليل مدى فاعلية إشراك القيادة بالقيم في المنظمة على المساهمة بشكل فعال في تحقيق الأهداف في شركة أنظمة الاتصالات والإلكترونيات المتقدمة بالرياض .
- تحديد أثر القيادة والقيم التنظيمية الأساسية التي تساهم في خلق بيئة داعمة للتنمية المستمرة للموارد البشرية في شركة أنظمة الاتصالات والإلكترونيات المتقدمة بالرياض.

1.6. فرضيات الدراسة

- H1 :** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة والقيم على تعزيز قدرات الموارد البشرية.
- Ha :** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة والقيم على بناء فرق عمل قوية وفعالة.
- Hb :** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة والقيم على تطوير مهارات وقدرات الموظفين.
- HC :** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة والقيم على المساهمة بشكل فعال في تحقيق الأهداف.
- Hd :** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة والقيم على خلق بيئة داعمة للتنمية المستمرة.

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي:



1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

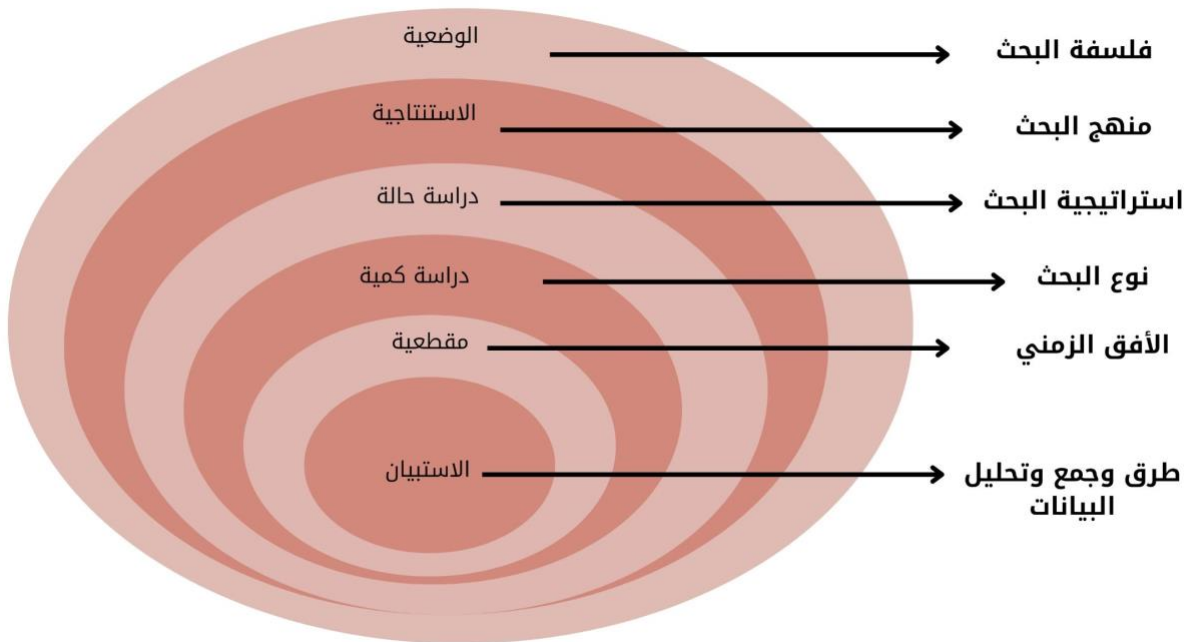
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

نوع البحث: كمية

الأفق الزمني: مقطعية

طرق جمع وتحليل البيانات: استبيان



ملخص منهجية البحث

المصدر: الطالب

1.9. الدراسة الميدانية

إن دراسة موضوع القيادة والقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية تُعد من المواضيع المهمة والحيوية، فالقيادة الفعالة والقيم المؤسسية الراسخة لهما تأثير كبير على تنمية وتطوير الكوادر البشرية في المؤسسات، لذلك، سيقوم الطالب بإجراء دراسة ميدانية لاستكشاف واقع القيادة والقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية، وذلك بالتطبيق على شركة أنظمة الاتصالات والإلكترونيات المتقدمة في مدينة الرياض.

1.10. مخطط المشروع المقترح

- الفصل الأول: المقدمة
- الفصل الثاني: الإطار النظري
- الفصل الثالث: منهجية البحث
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس مناقشة النتائج والخاتمة

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

- البقمي، ٢٠٢٠، الإدارة بالقيم وتأثيرها في نجاح المنظمات.
- بن خليفة، ٢٠٢٢، دور القيادة بالقيم في تعزيز الالتزام التنظيمي .
- زريق وآخرين، ٢٠٢٣، تأثير القيادة التنظيمية على منظومة القيم السائدة في المؤسسة.
- شتوان وآخرين، ٢٠٢١، القيم التنظيمية لدى القيادات و علاقتها بجودة تطبيق معيار القيادة و الحوكمة.
- عبدالناصر وآخرين، ٢٠١٨، الولاء القبلي وأثره على علاقة بين أسلوب القيادة بالقيم و أداء العاملين.
- قادري، ٢٠٢٠، دور إدارة الكفاءات في تطوير الموارد البشرية.