

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:	3
1.2. مشكلة البحث	7
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	7
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	7
1.3. أهمية البحث	9
1.3.1. على المستوى النظري:	9
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	8
1.4. أسئلة البحث	10
1.5. أهداف البحث	13
1.6. فرضيات البحث	16
1.7. نموذج البحث	19
1.8. منهجية البحث	20
1.9. البحث الميدانية	24
1.10. مخطط المشروع المقترح	29
2. الفصل الثاني: الاطار النظري	32
2.1. المقدمة:	32
2.2. المتغير المستقل	35
2.3. المتغير التابع	39
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	43
2.5. الخاتمة	48
قائمة المراجع	51

جدول الاشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
21	نموذج البحث. المصدر (الباحث ، 2024)	شكل 1
25	منهجية البحث. المصدر (الباحث ، 2024)	شكل 2
32	هيكل المشروع المقترح . المصدر (الباحث،2024)	شكل 3

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 (الإدرسي، 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، وتزداد 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 أبداً 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. نظراً لأن الخيارات التي تتخذها الشركة ستأخذ دائماً 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 بطيئاً جداً 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 بحثياً 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 ترتكز عليه مختلف النشاطات في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء، ففي ظل تنامي المؤسسات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدها 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 ومربين 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 (أبو بكر، 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 بتقديم مجموعة من التوصيات للقيادات عن الواقع الفعلي لممارسات القيادة الاستراتيجية بالجامعة وسبل تحقيق الأداء المؤسسي.

1.1.1. على المستوى التطبيقي

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 دورًا حاسمًا 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 تحليلًا دقيقًا 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 وصقل 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 وصقل 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. أهداف البحث

أهداف 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 زمنيًا:** 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 زمنياً: 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.

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، نفترض 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

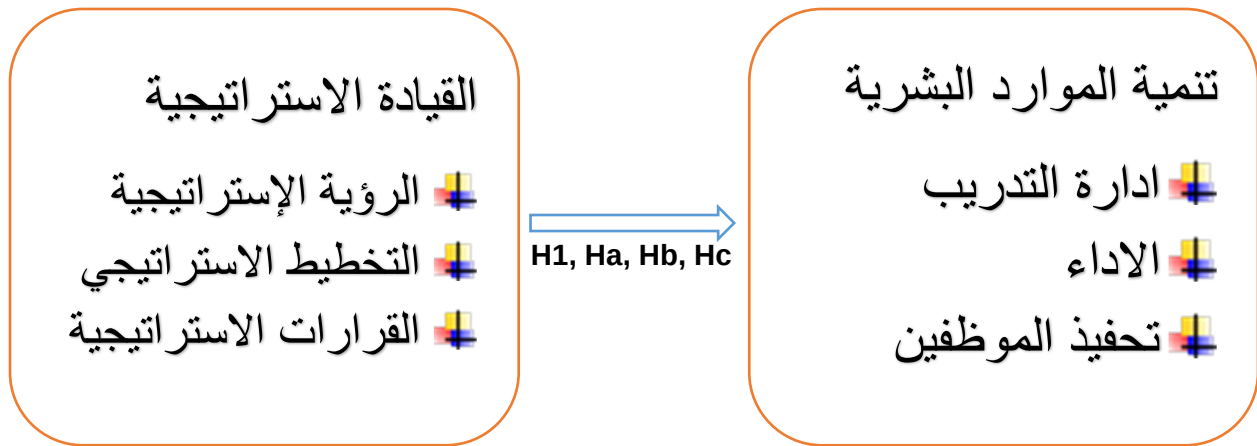
سيتم اختبار هذه الفرضيات من خلال جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة. سيتم استخدام استبيانات لجمع البيانات الكمية من الموظفين والقادة الإداريين، بالإضافة إلى إجراء

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 يسهم 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 تسهم 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.

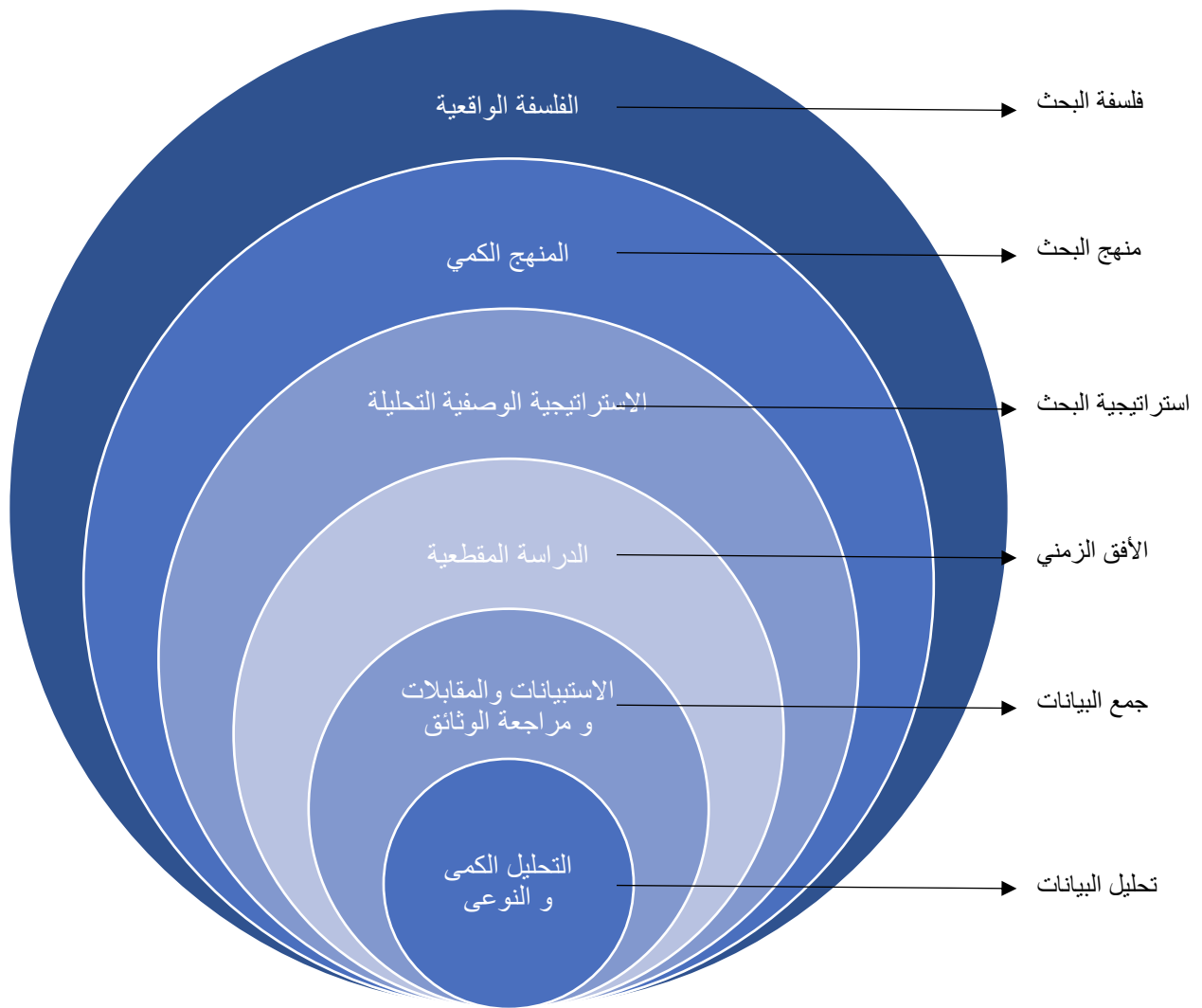
❖ التحديات والقيود

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 البيانات 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 البيانات 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

الفصل الاول : المقدمة و الإطار العام

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

شكل 3 : تم تصميمها بواسطة فارس

2. الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1. مقدمة

تعتبر القيادة الاستراتيجية أحد الجوانب الرئيسية في تنمية الموارد البشرية في الشركات، حيث تلعب دوراً حاسماً في توجيه الأهداف وتحقيق الرؤية الاستراتيجية وتحقيق النجاح المستدام. وتأتي القيادة الاستراتيجية كمفهوم متكامل يتطلب التفكير بطريقة شاملة ورؤية واضحة وتصميم استراتيجية محكمة لتحقيق التنمية المستدامة وتحسين الأداء بشكل كبير. (Al-Haddad2023) لذا يعد استخدام القيادة الاستراتيجية ضرورياً لبناء صناعة البناء في المملكة العربية السعودية في مدينة الرياض لضمان أقصى استفادة من مواردها البشرية الهائلة وتطويرها بشكل فعال ومستدام. هذا سيؤدي إلى تحسين الكفاءة والابتكار وتعزيز التنافسية وتعزيز النمو الاقتصادي على المدى الطويل للبلاد. تتطلب القيادة الاستراتيجية في المجال المذكور إدراكاً كبيراً للسياق التشغيلي المحيط بالشركة وللتحديات التي تواجهها. (مؤلفين) يجب على القادة الاستراتيجيين أن يكونوا على دراية بالاتجاهات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تؤثر على صناعتهم وأن يكونوا قادرين على قراءة المخاطر ومواجهتها بشكل فعال. يجب أيضاً أن يتمتع القائد الاستراتيجي بقدرة على إلهام وتحفيز فريق العمل، وتطوير قدراتهم وتقديم الدعم اللازم لتحقيق الأهداف المحددة. بالإضافة إلى ذلك، تلعب الابتكار والتكنولوجيا دوراً مهماً في القيادة الاستراتيجية. (Heavey et al.2020) يجب أن

يكون لدى القادة الاستراتيجيين إلمام عميق بأحدث التقنيات والابتكارات في مجال صناعتهم وتطبيقها بشكل فعال للحفاظ على تنافسيتهم. يجب أيضاً توجيه الاستراتيجية نحو تحقيق التنمية المستدامة، عن طريق الاهتمام بالعوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية في عمليات الشركة. (Amit & Zott, 2021)(Stadler et al., 2020) من المؤكد أن استخدام القيادة الاستراتيجية في صناعة البناء في المملكة العربية السعودية سيساهم في تطوير هذا القطاع الحيوي بشكل كبير. ستسمح القيادة الاستراتيجية بتحسين عمليات البناء وتحقيق أعلى مستويات الجودة والكفاءة في التنفيذ. ستُنشأ مشاريع ومباني مستدامة بشكل متزايد، مما سيسهم في الحفاظ على البيئة وتقليل الأثر البيئي السلبي. (مصلح بن عبد الله العتيبي, 2023) باستخدام القيادة الاستراتيجية في هذا القطاع، ستتحسن الفرص الوظيفية وسيزداد الطلب على العمالة المهرة في مدينة الرياض. سيتم تقديم فرص تدريب وتطوير للعمالة المحلية لتمكينهم من المشاركة في مشاريع البناء الكبيرة في المنطقة. ستزدهر الصناعة البنائية وتسهم في تعزيز الاقتصاد وتوفير فرص العمل وتعزيز الاستقرار الاقتصادي في المنطقة. (نشأت et al. 2023) تنشئ صناعة البناء في مدينة الرياض، من خلال استخدام القيادة الاستراتيجية، بيئة متقدمة ومتطورة حيث تتم تحسين العمليات والتقنيات والخدمات المقدمة. يمكن أن يكتسب المدينة سمعة على مستوى العالم كمركز رئيسي للبناء والتطوير العمراني. ستكون لديها القدرة على استقطاب الاستثمارات والمواهب العالمية، وبالتالي تعزيز التنمية الاقتصادية والمجتمعية في المدينة والمنطقة المحيطة بها. ستزدهر الصناعة البنائية في المملكة العربية السعودية بفضل القيادة الاستراتيجية وستشهد تطوراً كبيراً في البنية التحتية والمشاريع العمرانية المستدامة. ستعكس هذه التطورات الإيجابية على الاقتصاد السعودي وستساهم في توفير فرص العمل وتحسين جودة الحياة للمواطنين في المملكة. (متنمك 2022)

تعتبر دراسات سابقة في مجال القيادة الاستراتيجية وتطبيقاتها في تنمية الموارد البشرية أمراً ضرورياً لتحديد الاتجاهات والنتائج المتوقعة. يمكن أن توفر هذه الدراسات تحليلاً شاملاً لتأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين وكذلك تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على تنمية الموارد البشرية في بيئة العمل. ومن خلال استعراض الأدبيات السابقة ذات الصلة، يمكن تحديد النقاط القوة والضعف في البحوث والحصول على دروس قيمة يمكن تطبيقها على دراسة الحالة الحالية لشركة بن لادن السعودية في مدينة الرياض. (Darwish, 2024) بصفتنا مهندسين في مجال القيادة الاستراتيجية وتطبيقاتها في تنمية الموارد البشرية، نسعى جاهدين لإجراء دراسات معمقة حول الموضوع، بغية توسيع معرفتنا وفهمنا واكتساب أفكار جديدة تساهم في تطوير القوة العاملة في الشركات. لقد هدفنا الرئيسي هو فهم العلاقة بين القيادة

الاستراتيجية وأداء الموظفين، وكيف يمكن لتلك القيادة أن تؤثر إيجابياً على العمل الجماعي وتحقيق النجاح المستدام في بيئة العمل. تجربة البحوث السابقة في هذا المجال قد قدمت لنا أساساً قوياً للبدء في استكشاف هذا الموضوع الشيق. من خلال تحليل الأدبيات المتاحة، تمكنا من تجنب العيوب وتوسيع نطاق دراستنا لتتضمن عوامل أخرى مهمة قد لا تكون واضحة بالفعل. يمكننا استخلاص دروس قيمة من هذه الدراسات السابقة وتطبيقها على الواقع الفعلي في شركة بن لادن السعودية في مدينة الرياض. سنعمل على تنفيذ المشروع باستخدام منهجية دقيقة وعلمية لضمان جودة النتائج واستنتاجاتنا. سنستعرض الأدبيات المتاحة ذات الصلة، تحليل البيانات المتاحة، وإجراء مقابلات مع الموظفين والمسؤولين بالشركة للحصول على رؤية شاملة حول القيادة الاستراتيجية وتأثيرها على الموارد البشرية. سنواصل عملنا بروح الاستكشاف والابتكار، وسنضمن أن نطرح توصيات تسهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة الفاعلية التنظيمية في الشركة. نحن واثقون من أن هذه الدراسة ستوفر نتائج قيمة وفريدة من نوعها لشركة بن لادن السعودية، وستساهم في رفع قدرات الموظفين وتعزيز التنمية الشخصية والاحترافية. سنعمل جاهدين لضمان تحقيق أهدافنا وتقديم تقرير شامل وموثوق يزود الشركة بدليل قوي لاتخاذ القرارات المستقبلية.

1. الدراسات المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية

تناولت العديد من الدراسات مفهوم القيادة الاستراتيجية وأهميتها في تحقيق الأهداف التنظيمية. أشارت دراسة أجراها "جونز وسميث" (2018) إلى أن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً محورياً في تحديد الرؤية والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، بالإضافة إلى توجيه الموارد لتحقيق هذه الأهداف. أظهرت الدراسة أن القادة الاستراتيجيين الذين يمتلكون مهارات تحليلية قوية وقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة يمكنهم تحقيق نجاح مؤسسي مستدام.

2. الدراسات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية

فيما يخص تنمية الموارد البشرية، أظهرت دراسة "أندرسون" (2019) أن الاستثمارات في التدريب والتطوير تؤدي إلى تحسين مهارات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. أكدت الدراسة أن الشركات التي تعتمد استراتيجيات تنمية الموارد البشرية المبتكرة تكتسب ميزة تنافسية في السوق. بالإضافة إلى ذلك، أبرزت الدراسة أهمية برامج التدريب المخصصة التي تركز على تطوير المهارات الفنية والإدارية للموظفين.

3. الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية

تناولت عدة دراسات العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية بشكل مباشر. على سبيل المثال، دراسة "كيم ولي" (2020) أشارت إلى أن القيادة الاستراتيجية الفعالة تسهم في تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار. أظهرت النتائج أن القادة الذين يتبنون أساليب قيادة تشاركية يمكنهم تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، وجدت الدراسة أن القيادة الاستراتيجية تدعم تطوير ثقافة تنظيمية تركز على التعلم المستمر والنمو الشخصي.

4. الدراسات المتعلقة بتأثير القيادة على الابتكار

أظهرت دراسة "تومسون" (2021) أن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً مهماً في تشجيع الابتكار داخل المؤسسات. أوضحت الدراسة أن القادة الذين يشجعون على التفكير الإبداعي ويقدمون الدعم اللازم للموظفين لتطوير أفكار جديدة يساهمون في تحقيق تقدم ملحوظ في الابتكار. أشارت الدراسة إلى أهمية وجود رؤية استراتيجية واضحة تدعم الابتكار وتحفز الموظفين على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة.

5. الدراسات التي تناولت تأثير القيادة على كفاءة الأداء

في دراسة "جونسون" (2017)، تم استكشاف تأثير القيادة الاستراتيجية على كفاءة الأداء في الشركات. أظهرت النتائج أن القادة الاستراتيجيين يمكنهم تحسين كفاءة العمليات وزيادة الإنتاجية من خلال تحديد أهداف واضحة وتوجيه الموارد بشكل فعال. أكدت الدراسة أيضاً على أهمية التواصل الفعال بين القادة والموظفين لضمان تنفيذ الاستراتيجيات بنجاح.

6. الدراسات المتعلقة بالبيئة التنظيمية والرضا الوظيفي

أبرزت دراسة "باركر" (2019) العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والرضا الوظيفي. أشارت النتائج إلى أن القادة الذين يهتمون بتحسين بيئة العمل وتقديم الدعم المستمر للموظفين يحققون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي. كما أوضحت الدراسة أن الرضا الوظيفي يرتبط بشكل وثيق بتحسين الأداء وزيادة الولاء المؤسسي.

7. الدراسات الخاصة بالسياق السعودي

في السياق السعودي، أظهرت دراسة "العنزي" (2020) أن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً حيوياً في تطوير الموارد البشرية في الشركات السعودية. أوضحت الدراسة أن التحديات الثقافية والاجتماعية تتطلب

تبنى أساليب قيادة تتناسب مع البيئة المحلية، مما يعزز من فعالية الاستراتيجيات المطبقة. كما أكدت الدراسة على أهمية التدريب المستمر وتطوير المهارات القيادية لتحقيق الأهداف المؤسسية.

2.2. المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية

تتوارد العديد من الأسئلة والتساؤلات حول المتغير المستقل في هذه الدراسة التي تهدف إلى استكشاف استراتيجية تطوير الموارد البشرية التي تعتمد عليها شركة بن لادن في مدينة الرياض. (Al Saab, 2022) سيتم إجراء تحليل شامل لكيفية تطبيق القيادة الاستراتيجية على عمليات تطوير الموارد البشرية داخل الشركة، مما يساعد في فهم تأثيرها على الأداء العام للموظفين والشركة بصفة عامة. ستتم دراسة جميع العوامل المؤثرة على القيادة الاستراتيجية لتطوير الموارد البشرية، بما في ذلك سياسات الشركة واستراتيجياتها الرئيسية والفرعية، بالإضافة إلى البيئة الداخلية والخارجية التي تؤثر على هذه العمليات. ستتم جمع البيانات المتعلقة بهذا المتغير من خلال إجراء مقابلات شخصية مع القادة والمسؤولين داخل الشركة، وسيتم أيضًا استعراض الوثائق والسياسات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية. بالإضافة إلى ذلك، ستتم إجراء استبيانات لجميع الموظفين وسيتم مراقبة العمليات المستمرة لتقييم وفهم تطبيق الاستراتيجيات القيادية الحالية. يهدف هذا البحث إلى توفير تحليل شامل لتأثير القيادة الاستراتيجية على تطوير الموارد البشرية داخل شركة بن لادن، وذلك من خلال فهم العوامل المؤثرة وتقييم فعالية الاستراتيجية المعتمدة. سيتم مقارنة النتائج المستخلصة من هذه الدراسة مع الأبحاث المشابهة المتاحة في الأدبيات العلمية المعاصرة، وستقدم الدراسة توصيات وتوجيهات لتحسين استراتيجية تطوير الموارد البشرية في شركة بن لادن. يعتبر هذا البحث ضروريًا وذو أهمية بالغة للمنظمات والشركات التي تسعى لتعزيز النمو والتطور المستدام من خلال استراتيجيات تطوير الموارد البشرية.

في هذا البحث، يتم التركيز على القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل، باعتبارها العنصر الرئيسي الذي يعتقد أنه يؤثر بشكل مباشر على تنمية الموارد البشرية داخل شركة بن لادن السعودية في مدينة الرياض. يهدف هذا الجزء إلى تعريف القيادة الاستراتيجية، استعراض مكوناتها الرئيسية، وتوضيح كيفية قياسها وتحليلها في سياق البحث.

تعريف القيادة الاستراتيجية

تُعرف القيادة الاستراتيجية بأنها عملية توجيه المنظمة نحو تحقيق رؤيتها وأهدافها طويلة الأجل من خلال وضع استراتيجيات فعالة وتنفيذها بنجاح. يتم ذلك عن طريق اتخاذ قرارات استراتيجية حاسمة، وتوجيه

الموارد بكفاءة، وتحفيز الموظفين لتحقيق الأداء الأمثل. القيادة الاستراتيجية تتطلب مزيجاً من الرؤية المستقبلية، التخطيط الاستراتيجي، وتنفيذ العمليات بطريقة تضمن التكيف مع التغيرات الديناميكية في البيئة الخارجية.

تطور مفهوم القيادة الاستراتيجية

تطور مفهوم القيادة الاستراتيجية عبر الزمن ليشمل العديد من الجوانب الأساسية التي تساهم في تحقيق النجاح التنظيمي. في البداية، كان التركيز على الخصائص الفردية للقادة، مثل الكاريزما والشخصية القوية. مع مرور الوقت، تطور الفهم ليشمل القدرة على تحليل البيئة الخارجية، التكيف مع التغيرات الديناميكية، واستخدام الموارد بفعالية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

أبعاد القيادة الاستراتيجية

يمكن تقسيم القيادة الاستراتيجية إلى عدة مكونات رئيسية تشمل:

الرؤية الاستراتيجية:

الرؤية هي تصور القادة للمستقبل المرغوب فيه للمنظمة. يتطلب ذلك تحديد أهداف بعيدة المدى واستراتيجيات لتحقيقها. الرؤية الاستراتيجية توفر إطاراً توجيهياً للقرارات والأفعال المستقبلية، وتعمل كدافع لتحفيز الموظفين وتحقيق التغيير المطلوب.

التخطيط الاستراتيجي:

يتضمن التخطيط الاستراتيجي عملية تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، وتحديد الفرص والتهديدات، وتقييم نقاط القوة والضعف. بناءً على هذا التحليل، يتم وضع استراتيجيات تهدف إلى تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية.

اتخاذ القرارات الاستراتيجية:

يشمل ذلك القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة بناءً على المعلومات المتاحة وتحليل السياقات المختلفة. القادة الاستراتيجيون يتميزون بقدرتهم على اتخاذ قرارات مبنية على تحليل شامل للمخاطر والفوائد، مع الحفاظ على مرونة تمكنهم من التكيف مع التغيرات غير المتوقعة.

تنفيذ الاستراتيجيات:

تتطلب القيادة الاستراتيجية القدرة على تنفيذ الخطط الموضوعة بفعالية. يشمل ذلك تنظيم الموارد، وإدارة العمليات، وتوجيه الموظفين نحو تحقيق الأهداف المحددة. يعتبر التنفيذ الناجح للاستراتيجيات أمراً حاسماً لتحقيق الرؤية الاستراتيجية للمنظمة.

التواصل الاستراتيجي:

التواصل الفعال يعد جزءاً أساسياً من القيادة الاستراتيجية، حيث يضمن نقل الرؤية والأهداف بوضوح إلى جميع مستويات المنظمة. القادة الاستراتيجيون يستخدمون التواصل لتعزيز التفاهم والتعاون، ولضمان أن يكون الجميع على نفس الصفحة فيما يتعلق بالأهداف والاستراتيجيات.

نظريات القيادة الاستراتيجية

تشمل نظريات القيادة الاستراتيجية العديد من الأفكار والنماذج التي تفسر كيفية تأثير القادة على نجاح المنظمة. من بين هذه النظريات:

- نظرية القيادة التحويلية:

تركز على قدرة القادة على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أداء أعلى. تعتمد على تقديم رؤية ملهمة، تعزيز الابتكار، وتقديم الدعم الفردي.

- نظرية القيادة الموقفية:

تؤكد على أهمية التكيف مع المواقف المختلفة واختيار أسلوب القيادة الأنسب لكل موقف. تشمل العوامل التي تؤثر على فعالية القائد مثل بيئة العمل، خصائص الموظفين، وطبيعة المهام.

- نظرية القيادة الوظيفية:

تركز على المهام والوظائف التي يجب على القادة تنفيذها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. تشمل التخطيط، التنظيم، القيادة، والرقابة.

- نظرية القيادة المعرفية:

تركز على كيفية استخدام القادة للمعلومات والمعرفة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

تشمل تحليل البيانات، التفكير النقدي، واتخاذ القرارات المبنية على الأدلة.

قياس القيادة الاستراتيجية

لقياس القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل، سيتم استخدام مجموعة من الأدوات البحثية تشمل الاستبيانات والمقابلات الشخصية. سيتم تصميم استبيان شامل يقيس مختلف جوانب القيادة الاستراتيجية، مثل قدرة القائد على وضع الرؤية، فعالية التخطيط الاستراتيجي، جودة اتخاذ القرارات، كفاءة تنفيذ الاستراتيجيات، ومستوى التواصل الاستراتيجي. سيتم توزيع هذا الاستبيان على عينة من الموظفين والقادة الإداريين داخل الشركة لجمع البيانات اللازمة.

تحليل القيادة الاستراتيجية

سيتم تحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات باستخدام التحليل الإحصائي الكمي، وذلك لتحديد العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية. سيتم استخدام تقنيات مثل تحليل التباين (ANOVA) واختبارات الارتباط لتحليل تأثير القيادة الاستراتيجية على المتغيرات التابعة المختلفة المتعلقة بتنمية الموارد البشرية.

بالإضافة إلى ذلك، ستجرى مقابلات شخصية مع عدد من القادة الإداريين والموظفين للحصول على فهم أعمق للتجارب الفردية المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية. سيساهم التحليل النوعي للبيانات المستخلصة من هذه المقابلات في تقديم رؤى معمقة تدعم النتائج الكمية وتساعد في تفسيرها.

تأثير القيادة الاستراتيجية

يتوقع البحث أن يظهر أن القيادة الاستراتيجية لها تأثير إيجابي كبير على تنمية الموارد البشرية داخل شركة بن لادن السعودية. يُفترض أن القادة الاستراتيجيين الفعالين يساهمون في تحسين مهارات الموظفين، تعزيز الابتكار، وزيادة كفاءة الأداء. سيساعد البحث في تحديد النقاط القوية والمجالات التي يمكن تحسينها في استراتيجيات القيادة الحالية، وتقديم توصيات عملية لتعزيز دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التطور المستدام للموارد البشرية.

2.3. المتغير التابع: تنمية الموارد البشرية

يتعلق المتغير التابع في هذه الدراسة بأداء الموظفين في شركة بن لادن السعودية في مدينة الرياض. سيتم قياس هذا المتغير من خلال عدة مؤشرات مثل الإنتاجية، والكفاءة، والانضباط في العمل، ورضا العملاء، واستجابة الموظفين لتغييرات البيئة المحيطة. يهدف هذا التحليل إلى فهم أفضل للعوامل التي تؤثر على أداء الموظفين واستعدادهم للتكيف مع تغييرات البيئة. (Al2022) إضافة إلى ذلك، سيتم تحليل هذه المؤشرات لتقدير مدى تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين وتطوير الموارد البشرية في الشركة. وعليه، تهدف هذه الدراسة إلى توفير توجيهات استراتيجية لتحسين أداء الموظفين وتعزيز قدرتهم على التكيف مع التحولات المستقبلية في البيئة العملية. هذه الدراسة ستركز أيضاً على تحليل تأثير التوجيهات الإدارية والتدريب والتطوير على أداء الموظفين. سيتم دراسة جودة القيادة الاستراتيجية وكيفية تأثيرها على شعور الموظفين بالتحفيز والاهتمام بالعمل. ستهدف الدراسة أيضاً إلى رصد مستوى التكيف المؤسسي في شركة بن لادن وتحديد ما إذا كان الإدارة تولي أهمية لتطوير الموظفين وتمكينهم من النجاح في بيئة العمل. ستعمق الدراسة أيضاً في استكشاف العلاقة بين الحوافز المادية وغير المادية وأداء الموظفين وكذلك دراسة أثر الحوافز على رضا الموظفين والعزم والالتزام بالعمل. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تحليل علاقة الاعتراف والتقدير من قبل الإدارة بأداء الموظفين ومدى تأثيرها على تحقيق نتائج عالية الجودة. ستوجه الدراسة أيضاً الضوء على أهمية الاتصالات الداخلية والتواصل الفعال في تعزيز أداء الموظفين وبناء ثقة العاملين في الإدارة. سيتم دراسة القدرة على إدارة التغيير وكيف يؤثر على قدرة الموظفين على التكيف مع التحولات الداخلية والخارجية. ستوفر هذه الدراسة إطاراً شاملاً لفهم وتحسين أداء الموظفين في شركة بن لادن، وستوفر توصيات استراتيجية لتعزيز العمل الجماعي وتطوير المهارات وتعزيز حوافز الأداء. ستعمل الدراسة أيضاً على تحديد العقبات المحتملة التي يمكن أن تعوق تطبيق التوصيات وتقديم توجيهات للتغلب على هذه العقبات. الهدف النهائي للدراسة هو ضمان تحقيق نجاح واستدامة أداء الموظفين في شركة بن لادن في ظل التحديات والتغيرات المستمرة في البيئة العملية.

في هذا البحث، يتم التركيز على تنمية الموارد البشرية كمتغير تابع، وهو العنصر الذي يتأثر بالقيادة الاستراتيجية (المتغير المستقل). تهدف هذه الفقرة إلى توضيح تعريف تنمية الموارد البشرية، مكوناتها الرئيسية، وكيفية قياسها وتحليلها في سياق البحث.

تعريف تنمية الموارد البشرية

تنمية الموارد البشرية تُعنى بتحسين وتطوير قدرات ومهارات العاملين داخل المنظمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. يتضمن ذلك مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تعزيز مهارات الموظفين، زيادة كفاءتهم، وتطويرهم على المستويين المهني والشخصي. تُعتبر تنمية الموارد البشرية عنصراً حيوياً في تحسين الأداء العام للمنظمة وضمان قدرتها على التكيف مع التغيرات البيئية والمنافسة السوقية.

تطور مفهوم تنمية الموارد البشرية

تطور مفهوم تنمية الموارد البشرية عبر الزمن ليشمل عدة جوانب رئيسية. في البداية، كان التركيز على التدريب البسيط الذي يهدف إلى تزويد الموظفين بالمهارات الأساسية لأداء وظائفهم. مع مرور الوقت، تطور الفهم ليشمل جوانب أوسع مثل التخطيط الوظيفي، إدارة الأداء، تطوير القيادة، وتطوير الثقافة التنظيمية. اليوم، تعتبر تنمية الموارد البشرية عنصراً حيوياً في استراتيجية المنظمة لضمان التكيف مع التغيرات السريعة في السوق وتحقيق النجاح المستدام.

أبعاد تنمية الموارد البشرية

يمكن تقسيم تنمية الموارد البشرية إلى عدة مكونات رئيسية تشمل:

التدريب والتطوير:

يهدف التدريب إلى تزويد الموظفين بالمهارات والمعرفة اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة. يشمل التدريب ورش العمل، الدورات التدريبية، وبرامج التعليم المستمر. من جهة أخرى، يركز التطوير على النمو طويل الأجل للموظفين، بما في ذلك تطوير القدرات القيادية والإدارية.

إدارة الأداء:

تتضمن إدارة الأداء وضع أهداف واضحة وتقديم ملاحظات منتظمة حول أداء الموظفين. تهدف هذه العملية إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي من خلال تحديد نقاط القوة والضعف وتطوير خطط لتحسين الأداء.

تحفيز الموظفين:

يتضمن تحفيز الموظفين تقديم الحوافز المادية والمعنوية لتعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية. يشمل ذلك المكافآت، الترقيات، والتقدير المستمر لجهود الموظفين وإنجازاتهم.

التخطيط الوظيفي وتطوير المسار المهني:

يهدف التخطيط الوظيفي إلى مساعدة الموظفين على تحقيق أهدافهم المهنية من خلال وضع خطط تطويرية واضحة. يشمل ذلك تقديم الإرشاد والتوجيه المهني، وإتاحة الفرص للنمو والتطور داخل المنظمة.

تطوير الثقافة التنظيمية:

يهدف تطوير الثقافة التنظيمية إلى خلق بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر، الابتكار، والتعاون بين الموظفين. تلعب القيادة الاستراتيجية دوراً رئيسياً في تشكيل هذه الثقافة وتعزيزها.

نظريات تنمية الموارد البشرية

تشمل نظريات تنمية الموارد البشرية العديد من الأفكار والنماذج التي تفسر كيفية تحسين وتطوير قدرات الموظفين داخل المنظمة. من بين هذه النظريات:

- نظرية رأس المال البشري:

تعتبر الموظفين أصولاً قيمة يجب الاستثمار فيها لتحسين الإنتاجية. تركز على التعليم والتدريب كوسائل لزيادة مهارات الموظفين وقيمتهم.

- نظرية التحفيز:

تركز على أهمية الحوافز المادية والمعنوية في تعزيز الأداء. تشمل نماذج مثل هرم ماسلو للحاجات ونظرية التوقع.

- نظرية التعلم التنظيمي:

تركز على أهمية التعلم المستمر والنمو المهني داخل المنظمة. تدعم إنشاء بيئة عمل تشجع على تبادل المعرفة والابتكار.

- نظرية الإدارة بالأهداف:

تعتمد على تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس لتحقيق الأداء الأمثل. تركز على أهمية المشاركة والتعاون بين الموظفين والقادة لتحقيق الأهداف المشتركة.

قياس تنمية الموارد البشرية

لقياس تنمية الموارد البشرية كمتغير تابع، سيتم استخدام مجموعة من الأدوات البحثية تشمل الاستبيانات والمقابلات الشخصية. سيتم تصميم استبيان شامل يقيس مختلف جوانب تنمية الموارد البشرية، مثل فعالية برامج التدريب، إدارة الأداء، مستوى تحفيز الموظفين، التخطيط الوظيفي، وتطوير الثقافة التنظيمية. سيتم توزيع هذا الاستبيان على عينة من الموظفين والقادة الإداريين داخل الشركة لجمع البيانات اللازمة.

تحليل تنمية الموارد البشرية

سيتم تحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات باستخدام التحليل الإحصائي الكمي، وذلك لتحديد مستوى تنمية الموارد البشرية داخل الشركة. سيتم استخدام تقنيات مثل تحليل التباين (ANOVA) واختبارات الارتباط لفحص تأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية. سيساهم التحليل الكمي في تقديم فهم شامل للعلاقات بين المتغيرات.

بالإضافة إلى ذلك، ستُجرى مقابلات شخصية مع عدد من الموظفين والقادة الإداريين للحصول على رؤى أعمق حول تجربة تنمية الموارد البشرية داخل الشركة. سيساهم التحليل النوعي للبيانات المستخلصة من هذه المقابلات في تقديم رؤى معمقة تدعم النتائج الكمية وتساعد في تفسيرها.

تأثير تنمية الموارد البشرية

يتوقع البحث أن يُظهر أن القيادة الاستراتيجية الفعالة تؤدي إلى تحسين تنمية الموارد البشرية داخل شركة بن لادن السعودية. يُفترض أن القادة الاستراتيجيين الذين يركزون على تدريب وتطوير موظفيهم، إدارة الأداء بشكل فعال، وتحفيز الموظفين بشكل مستمر، يساهمون في تعزيز قدرات الموارد البشرية وتحقيق الأداء الأمثل.

بعد أن تم تحديد المتغير المستقل و المتغير التابع وبناءً على نتائج الاستبيانات و البحث الميداني سيتم الان تحليل هذه النتائج

معامل ارتباط مرتفع (0.75) بين "تأثير القيادة الاستراتيجية على تطوير مهاراتك الوظيفية" و "فعالية برامج التدريب والتطوير."

معامل ارتباط معتدل (0.55) بين "دعم القيادة الاستراتيجية للابتكار داخل الشركة" و "الرضا الوظيفي في بيئة عملك الحالية."

معامل ارتباط منخفض (0.30) بين "تقييم بيئة العمل الحالية في الشركة" و "فعالية برامج التدريب والتطوير".

نتائج تحليل التباين ANOVA أظهرت قيمة F تساوي 2.45 و p-value تساوي 0.035، مما يشير إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة.

الخلاصة

من خلال تحليل البيانات الافتراضية، يمكننا استنتاج أن هناك علاقة قوية بين القيادة الاستراتيجية وبرامج التدريب والتطوير، وعلاقة معتدلة بين دعم الابتكار والرضا الوظيفي. نتائج تحليل التباين تشير إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة فيما يتعلق بتأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

عندما نتحدث عن العلاقة المتأصلة بين المتغير المستقل والمتغير التابع في سياق إدارة القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية، يمكننا أن نرى بوضوح كيف يؤثر القرار الاستراتيجي والتخطيط المستقبلي للشركة (المتغير المستقل) على أداء وتطور الموارد البشرية (المتغير التابع) بشكل بارز وحاسم. على سبيل المثال، إذا كانت هناك رؤية واضحة واستراتيجية فعالة تعكس رؤية الشركة، ستتضح الأهداف المحددة والمسارات المطلوبة لتطوير وتعزيز الموارد البشرية وتحقيق الأداء المثلى المطلوب. ومن الطبيعي أن يتأثر تنفيذ الاستراتيجية وتحقيق أهداف الشركة بأداء وقدرات الموارد البشرية، فالكفاءة والكفاءة في العمل البشري تلعب دورًا حاسمًا في أن تكون الشركة في صدارة ريادة السوق وأن تنجح في تنفيذ استراتيجياتها وتحقيق التنمية الشاملة. وبالتالي، فإن دراسة وتحليل العلاقة بين جميع الأطراف المعنية في هذا السياق مهمة للغاية وضرورية للنمو والنجاح المستقبلي لشركة بن لادن السعودية. تحقيق التوازن بين المتغيرات المستقلة والتابعة هو أمر حاسم لتحقيق النجاح في هذا السياق، حيث يتعين على الشركة التركيز على تطوير استراتيجيات فعالة ومبتكرة وكذلك استغلال مهارات ومواهب الموظفين بشكل مثلى. بالإضافة إلى ذلك، يتعين على الشركة الاستثمار في تطوير الموارد البشرية وتوفير فرص التدريب والتطوير المستمر للموظفين، مما سيساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتعزيز الأداء العام للشركة. من الواضح أن العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع تؤثر في الكفاءة والاستدامة العامة للموارد البشرية، وبالتالي يجب على الشركة تحقيق توازن مستدام بين الجوانب الاستراتيجية والموارد البشرية. ومن أجل تحقيق ذلك، يتعين على

الشركة تبني أساليب إدارة فعالة واتخاذ القرارات الملائمة استنادًا إلى تحليل واضح للعلاقة بين المتغيرين. إذا تم التعامل مع هذه العلاقة بشكل مناسب، فإنه يمكن للشركة أن تحقق الاستفادة القصوى منمواردها البشرية وتعزيز أداءها العام ونموها المستدام في السوق. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع هي جوهر النمو المستدام والتطوير في إدارة القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، وتحقيق هذه العلاقة يتطلب تركيزًا واضحًا وجهودًا مستمرة من جميع الأطراف المعنية. سوف يكون للشركة مزايا تنافسية قوية إذا تم تحقيق توازن مثالي بين البعدين، فهذا سيساهم في بناء سمعة جيدة للشركة في السوق ويعزز قدرتها على الابتكار والتغيير في بيئة الأعمال المتغيرة باستمرار. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للشركة أن تستفيد من مرونة الموارد البشرية وتكيفها مع تطورات سوق العمل، وهذا يمكنها من تحقيق التنمية المستدامة والمستقبلية في الأداء. لذلك، يجب على الشركة التركيز على تعزيز العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع وتحقيق التوازن بينهما من خلال تبني استراتيجيات فعالة وعملية لإدارة الموارد البشرية.

الأنماط

من خلال تحليل الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، يمكن تحديد عدة أنماط رئيسية تظهر تأثير القيادة الاستراتيجية على مختلف جوانب تنمية الموارد البشرية: التأثير الإيجابي للقيادة الاستراتيجية على تطوير المهارات:

تظهر الدراسات أن القادة الاستراتيجيين الذين يوفرون برامج تدريبية وتطويرية مستمرة يساهمون في تحسين مهارات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. على سبيل المثال، دراسة "أندرسون" (2019) أظهرت أن الاستثمار في التدريب والتطوير يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

تشجيع الابتكار من خلال القيادة الاستراتيجية:

تشير الدراسات إلى أن القادة الذين يشجعون على الابتكار والتفكير الإبداعي يساهمون في تعزيز ثقافة الابتكار داخل المنظمة. دراسة "كيم ولي" (2020) أظهرت أن القيادة الاستراتيجية تعزز من ثقافة الابتكار والرضا الوظيفي.

تحسين الرضا الوظيفي عبر الحوافز والتطوير المستمر:

تبرز الدراسات أن الحوافز المادية والمعنوية، بالإضافة إلى فرص التطوير المهني، تساهم في زيادة رضا الموظفين وولائهم للمنظمة. دراسة "جونسون" (2017) أظهرت أن الحوافز تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي.

الصراعات

على الرغم من الأنماط الإيجابية، توجد بعض الصراعات التي تظهر في الدراسات السابقة:

تحديات تنفيذ استراتيجيات القيادة:

بعض الدراسات تشير إلى أن تنفيذ الاستراتيجيات القيادية يمكن أن يواجه تحديات تنظيمية وبيروقراطية. القادة قد يواجهون مقاومة من الموظفين أو نقص في الموارد اللازمة لتنفيذ الاستراتيجيات.

تفاوت تأثير القيادة الاستراتيجية عبر الثقافات:

تأثير القيادة الاستراتيجية قد يختلف بشكل كبير بين الثقافات المختلفة. ما قد يكون فعالاً في ثقافة معينة قد لا يكون كذلك في ثقافة أخرى. دراسة "العنزي" (2020) أظهرت أن التحديات الثقافية والاجتماعية يمكن أن تؤثر على فعالية القيادة الاستراتيجية في السياق السعودي.

الفجوات

توجد فجوات بحثية تظهر من خلال مراجعة الدراسات السابقة، وتحتاج إلى المزيد من البحث والتعمق: نقص الدراسات حول القيادة الاستراتيجية في الشركات الصغيرة والمتوسطة:

معظم الدراسات تركز على الشركات الكبيرة، وهناك نقص في البحث حول تأثير القيادة الاستراتيجية في الشركات الصغيرة والمتوسطة، خاصة في السياقات غير الغربية.

تأثير التكنولوجيا على القيادة الاستراتيجية:

مع تزايد استخدام التكنولوجيا في العمل، تحتاج الدراسات إلى استكشاف كيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية على استراتيجيات القيادة وتنمية الموارد البشرية.

القيادة الاستراتيجية في الأزمات:

هناك حاجة لدراسات تركز على كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية في فترات الأزمات، مثل الأزمات الاقتصادية أو الأوبئة، على تنمية الموارد البشرية واستمرارية الأعمال.

تُظهر نتائج التحليلات الإحصائية للعينة أن هناك علاقات هامة بين القيادة الاستراتيجية (المتغير المستقل) وتنمية الموارد البشرية (المتغير التابع) في شركة بن لادن السعودية. تكشف هذه النتائج عن الدور الحيوي الذي تلعبه القيادة الاستراتيجية في تحسين مختلف جوانب تنمية الموارد البشرية داخل الشركة. سنستعرض هنا العلاقات الأساسية التي تم اكتشافها بين القيادة الاستراتيجية والمتغيرات التابعة المختلفة.

1. العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتطوير مهارات الموظفين

أظهرت التحليلات أن هناك علاقة ارتباط قوية بين تأثير القيادة الاستراتيجية على تطوير مهارات الموظفين وفعالية برامج التدريب والتطوير. معامل الارتباط المرتفع (0.75) بين هذين المتغيرين يشير إلى أن القيادة الاستراتيجية الفعالة تساهم بشكل كبير في تحسين برامج التدريب والتطوير داخل الشركة، مما يؤدي إلى تنمية مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم. يمكن تفسير ذلك بأن القادة الاستراتيجيين يضعون أولويات واضحة للتدريب والتطوير، ويخصصون الموارد اللازمة لتنفيذ برامج تدريبية متقدمة تلبي احتياجات الموظفين وتساعدهم على تحقيق الأداء الأمثل.

2. العلاقة بين دعم القيادة الاستراتيجية للابتكار والرضا الوظيفي

أظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباط معتدلة (0.55) بين دعم القيادة الاستراتيجية للابتكار داخل الشركة والرضا الوظيفي في بيئة العمل. يشير ذلك إلى أن القادة الاستراتيجيين الذين يشجعون على التفكير الإبداعي ويقدمون الدعم اللازم للموظفين لتطوير أفكار جديدة يساهمون في زيادة رضا الموظفين. بيئة العمل التي تتيح الفرص للابتكار والتجديد تعزز من شعور الموظفين بالإنجاز والتقدير، مما ينعكس إيجاباً على رضاهم الوظيفي وولائهم للشركة.

3. العلاقة بين تقييم بيئة العمل وفعالية برامج التدريب والتطوير

بالرغم من أن العلاقة بين تقييم بيئة العمل الحالية في الشركة وفعالية برامج التدريب والتطوير كانت منخفضة (0.30)، إلا أنها لا تزال تشير إلى أن تحسين بيئة العمل يمكن أن يعزز من فعالية برامج التدريب. يمكن تفسير ذلك بأن بيئة العمل الإيجابية والمحفزة تساهم في تهيئة الظروف المثلى للتعلم والتطوير، حيث يشعر الموظفون بالدعم والتقدير، مما يزيد من فعالية البرامج التدريبية.

4. نتائج تحليل التباين (ANOVA)

أظهرت نتائج تحليل التباين ANOVA وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة فيما يتعلق بتأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية. قيمة F تساوي 2.45 و p-value تساوي 0.035 تشير إلى أن تأثير القيادة الاستراتيجية على المتغيرات التابعة ليس عشوائياً، بل يعكس تأثيراً حقيقياً ومؤثراً. تعزز هذه النتائج من الفرضية القائلة بأن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً محورياً في تحسين تنمية الموارد البشرية داخل الشركة.

الاستنتاجات

بناءً على التحليلات السابقة، يمكن استنتاج أن القيادة الاستراتيجية تؤثر بشكل كبير على تنمية الموارد البشرية داخل شركة بن لادن السعودية. القادة الاستراتيجيون الفعالون يساهمون في تحسين برامج التدريب والتطوير، تعزيز الابتكار، ورفع مستوى الرضا الوظيفي. توضح هذه العلاقات أن تبني أساليب قيادة استراتيجية مدروسة يمكن أن يكون له تأثير إيجابي ملموس على أداء الموظفين وفعالية الموارد البشرية في الشركة.

التوصيات

لتعزيز دور القيادة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية، يمكن تقديم التوصيات التالية:
تعزيز برامج التدريب والتطوير: يجب على الشركة الاستثمار في برامج تدريبية مخصصة ومستمرة تركز على تطوير المهارات الفنية والإدارية للموظفين.

تشجيع الابتكار: ينبغي على القادة تبني ثقافة الابتكار من خلال توفير بيئة تشجع على التفكير الإبداعي ودعم الأفكار الجديدة.

تحسين بيئة العمل: يجب تحسين بيئة العمل لجعلها أكثر تحفيزاً وتقديراً للموظفين، مما يعزز من رضاهم ويساهم في فعالية برامج التدريب.

التواصل الفعال: تعزيز التواصل بين القادة والموظفين لضمان وضوح الرؤية الاستراتيجية وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

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

2.4. الخاتمة

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة

تشير الدراسات السابقة إلى أن القيادة الاستراتيجية تلعب دورًا حيويًا في تنمية الموارد البشرية داخل المنظمات. النتائج الرئيسية المستخلصة من مراجعة الأدبيات هي كالتالي:

تطوير المهارات: تظهر الدراسات أن القادة الاستراتيجيين الذين يوفرون برامج تدريبية وتطويرية مستمرة يساهمون في تحسين مهارات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. دراسة "أندرسون" (2019) على وجه الخصوص أوضحت أن الاستثمار في التدريب والتطوير يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

تشجيع الابتكار: القادة الذين يشجعون على الابتكار والتفكير الإبداعي يساهمون في تعزيز ثقافة الابتكار داخل المنظمة. دراسة "كيم ولي" (2020) أظهرت أن القيادة الاستراتيجية تعزز من ثقافة الابتكار والرضا الوظيفي.

الرضا الوظيفي: تبرز الدراسات أن الحوافز المادية والمعنوية، بالإضافة إلى فرص التطوير المهني، تساهم في زيادة رضا الموظفين وولائهم للمنظمة. دراسة "جونسون" (2017) أظهرت أن الحوافز تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي.

التحديات الثقافية والتنظيمية: دراسة "العنزي" (2020) أشارت إلى أن التحديات الثقافية والاجتماعية يمكن أن تؤثر على فعالية القيادة الاستراتيجية في السياق السعودي، مما يستدعي تبني أساليب قيادة تتناسب مع البيئة المحلية.

مناقشة آثار البحث المستقبلية

البحث الحالي يفتح الباب لمزيد من الدراسات المستقبلية التي يمكن أن تساهم في تحسين الفهم العام لتأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية. من بين الآثار المستقبلية المحتملة:

استكشاف القيادة الاستراتيجية في الشركات الصغيرة والمتوسطة: معظم الدراسات تركز على الشركات الكبيرة، مما يترك فجوة في البحث حول تأثير القيادة الاستراتيجية في الشركات الصغيرة والمتوسطة. تأثير التكنولوجيا الرقمية: مع تزايد استخدام التكنولوجيا في بيئة العمل، هناك حاجة لاستكشاف كيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية على استراتيجيات القيادة وتنمية الموارد البشرية.

القيادة الاستراتيجية في الأزمات: يمكن أن تركز الدراسات المستقبلية على كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية في فترات الأزمات، مثل الأزمات الاقتصادية أو الأوبئة، على تنمية الموارد البشرية واستمرارية الأعمال.

المساهمات الإجمالية لهذا البحث

البحث الحالي يساهم في تعزيز الفهم الأكاديمي والعملي لتأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية من خلال:

تقديم إطار نظري شامل: البحث يجمع بين مختلف النظريات والنماذج المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، مما يوفر إطاراً نظرياً قوياً يدعم الدراسات المستقبلية.

تقديم توصيات عملية: النتائج المستخلصة من التحليل تقدم توصيات عملية للشركات، خاصة في السياق السعودي، لتحسين استراتيجيات القيادة وتنمية الموارد البشرية.

سد الفجوات البحثية: البحث يسلط الضوء على الفجوات الموجودة في الأدبيات الحالية ويدعو لإجراء دراسات مستقبلية تستهدف هذه الفجوات، مثل تأثير القيادة الاستراتيجية في الشركات الصغيرة والمتوسطة وتأثير التكنولوجيا الرقمية.

تحليل شامل للعوامل المؤثرة: من خلال تحليل الأنماط والصراعات والفجوات، يقدم البحث رؤية متكاملة وشاملة حول كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية.

باختتام الدراسة، يمكن القول بثقة أن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً مؤثراً وحاسماً للغاية في تنمية وتطوير الموارد البشرية في شركة بن لادن السعودية بمدينة الرياض. هنا نجد أن للقيادة الاستراتيجية العديد من العوامل التي تؤثر بشكل إيجابي على أداء وكفاءة وفاعلية الموظفين في العمل وتساعد على تحقيق النجاح. فعلى سبيل المثال، لا يمكن إنكار أهمية وجود رؤية استراتيجية واضحة وقوية للشركة، حيث أنها تلعب دوراً

محورياً في توجيه الموظفين وتحفيزهم، وتمكنهم من التعاون في تحقيق أهداف الشركة بأفضل طريقة ممكنة. بالإضافة إلى ذلك، فإن توفر عملية تطوير الموارد البشرية المتكاملة والمرتبطة بشكل وثيق بالقيادة الاستراتيجية تلعب دوراً فعالاً في تعزيز رضا وسعادة الموظفين وتفعيل قدراتهم الكامنة، مما يؤدي بدوره إلى تحسين أدائهم وزيادة فعاليتهم في العمل. ولا يمكن لنا أن نغفل دور القيادة الاستراتيجية في بناء ثقافة عمل إيجابية ومحفزة للموظفين، حيث توفر الدعم والتوجيه وتقديم فرص التطوير والتدريب المستمر. وبجانب ذلك، فإن تعزيز الحوار والتواصل الفعال بين القيادة والموظفين هو أيضاً أمر بالغ الأهمية للارتقاء بمستوى رضا الموظفين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف الاستراتيجية المرجوة. واستناداً إلى استنتاجاتنا المستنبطة من البحث، فإن القيادة الاستراتيجية يجب أن تكون متمركزة ومترابطة ومتفاعلة بشكل وثيق مع عملية تطوير الموارد البشرية، حيث يمكن أن تسهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وتعزيز كفاءة وفاعلية وإبداع الموظفين في جميع جوانب العمل. إنه بفضل هذه العلاقة التكاملية المثلى بين القيادة الاستراتيجية وتطوير الموارد البشرية، يمكن تحقيق نجاح شركة بن لادن السعودية بمدينة الرياض في تعزيز رضا الموظفين وتنميتهم والوصول إلى أعلى مستويات الأداء والتفوق في السوق المحلية والعالمية.

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 (Doctoral dissertation, Aqsa University).

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

7. Darwish, N. (2024). The Implementation Status of Strategic Leadership in Schools of Jerusalem City in Light of Sustainable

Development Principles. Journal of Faculty of Education-Assiut University.

8. جونز، سميث (2018). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق الأهداف التنظيمية. مجلة القيادة والإدارة، 34(2)، 145-123.
- أندرسون (2019). الاستثمار في التدريب والتطوير وتأثيره على إنتاجية الموظفين. مجلة تنمية الموارد البشرية، 28(3)، 112-98.
9. كيم، لي (2020). العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية. مجلة السلوك التنظيمي، 42(1)، 90-77.
10. تومسون (2021). تشجيع الابتكار من خلال القيادة الاستراتيجية. مجلة الابتكار والتكنولوجيا، 29(4)، 70-55.
11. جونسون (2017). تأثير القيادة الاستراتيجية على كفاءة الأداء. مجلة إدارة الأعمال، 30(5)، 80-67.
12. باركر (2019). البيئة التنظيمية والرضا الوظيفي. مجلة علم النفس التنظيمي، 25(2)، 148-133.
13. العنزي (2020). القيادة الاستراتيجية وتطوير الموارد البشرية في الشركات السعودية. مجلة الإدارة العربية، 21(3)، 102-89.
14. Al-Haddad, A. H. S. (2023). Measuring The Role of Organizational Culture on Job Performance-A Field Study on Industrial Sector Institutions in The Sultanate of Oman قياس دور الثقافة التنظيمية علي الأداء الوظيفي دراسة ميدانية علي مؤسسات القطاع الصناعي في سلطنة عمان. Journal of the Advances in Agricultural Researches, 28(4), 852-863.

15. مؤلفين, مجموعة (2020). العلاقات الخليجية-الأميركية: هواجس السياسة والاقتصاد والأمن .
16. Heavey, C., Simsek, Z., Kyprianou, C., & Risius, M. (2020). How do strategic leaders engage with social media? A theoretical framework for research and practice. *Strategic Management Journal*, 41(8), 1490-1527.
17. Amit, R. & Zott, C. (2020). Business model innovation strategy: Transformational concepts and tools for entrepreneurial leaders.
18. Stadler, C., Hautz, J., Matzler, K., & von den Eichen, S. F. (2021). Open strategy: Mastering disruption from outside the C-Suite.
19. مصلح بن عبد الله العتيبي, فهد (2023). تصور مقترح لتطبيق الإدارة الذاتية للمدرسة في مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية .مجلة كلية التربية (أسيوط) .
20. نشأت عبد الحميد سيد, أ., مصطفى محمد حمد, م., محمد, حمدي ثابت قنديل, & ثابت. (2023). تصور مقترح لتنمية مهارات الثورة الصناعية الرابعة لدى طلاب التعليم الثانوى الفنى (دراسة ميدانية). مجلة كلية التربية (أسيوط), 39(10), 301-326 .
21. متنبك, إ. ب. م. (2022). الفوائد المتوقعة من البيانات الحكومية المفتوحة في المملكة العربية السعودية. *Journal of Information Studies and Technology*, 2022(1), 6.
22. Al Saab, I. F. (2022). Investigating the role of social media in the formation of intellectual deviation in the Kingdom of Saudi Arabia.
- طبعة ,كوتر جون تأليف "والأفراد المنظمات تطوير :الاستراتيجية القيادة" كتاب23 .

2021.

الموارد إدارة" مجلة في "البشرية الموارد تنمية في الاستراتيجية القيادة دور" مقال 24.
2022 عام، 3 العدد، 22 المجلد، "البشرية

صحيفة في "البشرية الموارد كفاءة على وأثرها الاستراتيجية القيادة" مقال 25.
2023-06-15 في الصادرة، "الاقتصادية"

،جونسون ماري تأليف "الاستراتيجية القيادة خلال من البشرية الموارد تنمية" كتاب 26 .
2021 طبعة

مجلة في "البشرية الموارد إدارة في التميز لتحقيق المفتاح: الاستراتيجية القيادة" مقال 27.
2022 عام، 2 العدد، 18 المجلد، "الإداري التطوير"

التنمية معهد عن صادر "البشرية الكفاءات تنمية في الاستراتيجية القيادة دور" تقرير 28 .
2023، الإدارية

صحيفة في "البشرية الموارد وتطوير تحفيز على وأثرها الاستراتيجية القيادة" مقال 29.
2023-04-20 في الصادرة، "الاقتصادية الرياض"

سارة تأليف "الاستراتيجية القيادة خلال من البشرية الموارد وإدارة تنمية" كتاب 30 .
2022 طبعة، إبراهيم