

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

أسم الطالب:

فارس علي مغربي

الرقم الجامعي:

2021205375

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

إنه لمن دواعي سروري أن أقدم هذا البحث العلمي الذي لم يكن ليكتمل لولا توفيق الله عز وجل ثم دعم ومساندة العديد من الأشخاص الذين كان لهم الفضل الكبير في إنجازه.

أود أن أعبر عن خالص شكري وتقديري لأستاذتي الفاضلة منى مصطفى العشري الذي لم تبخل عليّ بتوجيهاتها السديدة ونصائحها القيمة طوال فترة إعداد هذا البحث. لقد كان لدعمها وتشجيعها الأثر الكبير في تجاوز الصعوبات والعقبات التي واجهتني.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميداوشن على ما قدموه من علم ومعرفة، وعلى ما بذلوه من جهد في سبيل توفير بيئة تعليمية محفزة ومشجعة على البحث العلمي.

ولا يفوتني أن أشكر زملائي الأعزاء الذين كانوا لي خير عون وسند، والذين شاركوني أفكارهم وآرائهم البناءة، مما ساهم في إثراء هذا البحث وإخراجه بالصورة التي هو عليها الآن.

وأخص بالشكر عائلتي الكريمة التي كانت لي الداعم الأول، والتي لم تتوان عن تقديم كل ما أحтаجه من دعم معنوي ومادي، فلهم مني كل الحب والتقدير.

الإهداء

إلى من كانوا لي العون والسند في مسيرتي العلمية، إلى من لم يخلوا عليّ بدعمهم وتشجيعهم، أهدي هذا البحث.

إلى والديّ العزيزين، اللذين كانا لي النبراس الذي أضاء لي دروب العلم والمعرفة، واللذين لم يتوانيا عن تقديم كل ما أحتاحه من حب ورعاية ودعم معنوي ومادي. لكم مني كل الحب والتقدير.

إلى أساتذتي الأفاضل، اللذين كانوا لي خير مرشد ومعلم، واللذين لم يخلوا عليّ بعلمهم وخبراتهم، وكانوا لي القدوة والمثل الأعلى في التفاني والإخلاص في العمل.

إلى زملائي الأعزاء، اللذين شاركوني هذه الرحلة العلمية، واللذين كانوا لي خير رفاق، نتبادل الأفكار ونتعاون في سبيل تحقيق أهدافنا المشتركة.

إلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث، من قريب أو بعيد، أهدي هذا العمل، راجياً من الله أن يكون لبنة في بناء صرح العلم والمعرفة، وأن ينفع به كل من يطلع عليه.

مستخلص الدراسة

Abstract

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
3	قائمة الاشكال
4	قائمة الجداول
5	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
6	1.1. المقدمة
8	1.2. مشكلة البحث
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
8	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
10	1.3. اهمية الدراسة
10	1.3.1. على المستوى النظري:
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
11	1.4. اسئلة الدراسة
11	1.5. اهداف الدراسة
12	1.6. فرضيات الدراسة
13	1.7. نموذج الدراسة
14	1.8. الدراسة الميدانية
17	1.9. مخطط المشروع المقترح
20	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
21	2.1. المقدمة
28	2.3. مفهوم تنمية الموارد البشرية
32	2.4. العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية
37	2.5. الخاتمة
40	3. الفصل الثالث: منهجية البحث
41	3.1. المقدمة
41	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
42	3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)
43	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات
44	3.5. طريقة جمع البيانات
46	3.6. أنواع البيانات
47	3.7. إجراءات التحليل الاحصائي
48	3.8. الخاتمة
49	

49	4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج
50	4.1. المقدمة
50	4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)
54	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
58	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة البحث)
61	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:
63	4.5. اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج
68	4.6. الخاتمة
69	قائمة المراجع
74	قائمة الملاحق

قائمة الاشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموذج البحث. المصدر (الطالب ، 2024)	13
2	هيكل المشروع المقترح . المصدر (الطالب،2024)	19
3	منهجية البحث. المصدر (الطالب ، 2024)	42

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
43	مجتمع البحث	1
43	عينة المجتمع من اعداد (Krejcie1970)	2
45	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل القيادة الاستراتيجية من اعداد الطالب	3
45	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع تنمية الموارد البشرية من اعداد الطالب	4
51	توصيف عينة الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	5
55	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	6
57	قياس الثبات لأداة الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	7
58	دلالة المتوسطات الحسابية	8
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية لدراسة الميدانية	9
61	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

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 (الإدريسي، 1426هـ، SYLVIE، 2006، JERRY، OSBORN، 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، 2009، AHOY، 2009، MULLER، TREHOREL، 2009، SCHULTZ).

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 وتستنشر 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 لمروؤوسهم، 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.

وسستخدم 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 الدراسة

تشكل القيادة الإستراتيجية محورا هاما ترتكز عليه مختلف النشاطات في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء، ففي ظل تنامي المؤسسات وكبر حجمها وتنشعب 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 ومروسيه 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.

1.3.1. 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.

1.3.2. 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 (أبوبكر، 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، تساهم نتائج هذه الدراسة بتقديم مجموعة من التوصيات للقيادات عن الواقع الفعلي

1.4. اسئلة الدراسة

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.

★ سؤال البحث الرئيسي: كيف يمكن ان تأثر القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية؟

الاسئلة الفرعية:

- ⇨ كيف يمكن ان تأثر الثقافة التنظيمية على تنمية الموارد البشرية؟
- ⇨ كيف يمكن ان تأثر الرقابة التنظيمية على تنمية الموارد البشرية؟
- ⇨ كيف يمكن ان تأثر الراس المالي البشري على تنمية الموارد البشرية؟

1.5. اهداف الدراسة

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 الرئيسي: دراسة تأثير القيادة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية.

الاسئلة الفرعية:

- ⇨ دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على تنمية الموارد البشرية.
- ⇨ دراسة تأثير الرقابة التنظيمية على تنمية الموارد البشرية.
- ⇨ دراسة تأثير الراس المالي البشري على تنمية الموارد البشرية.

1.6. فرضيات الدراسة

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

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية.

Ha: الفرضية الأولى

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتنمية الموارد البشرية.

Hb: الفرضية الثانية

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة التنظيمية وتنمية الموارد البشرية.

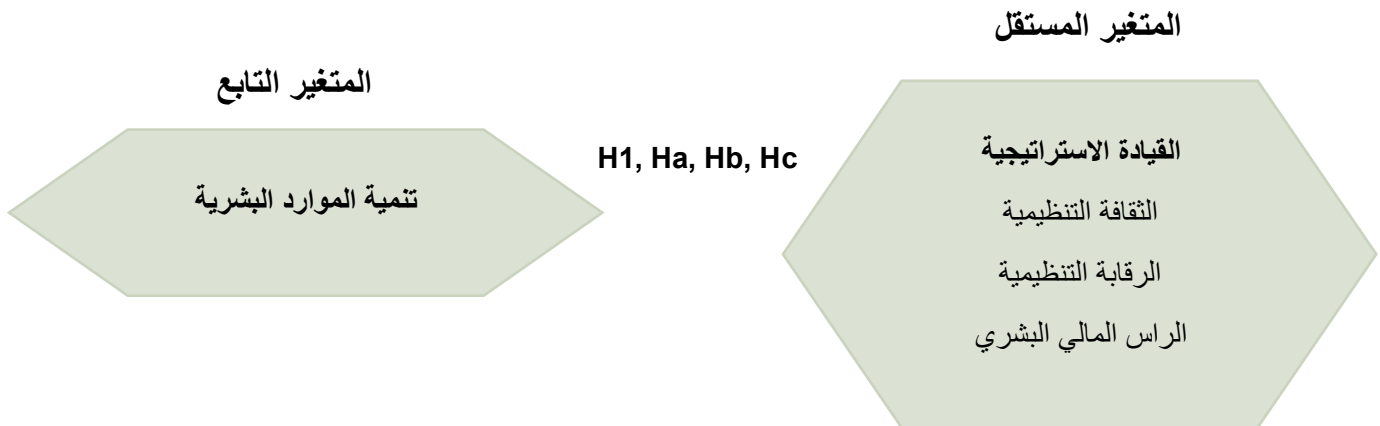
Hc: الفرضية الثالثة

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الراس المالي البشري وتنمية الموارد البشرية.

1.7. نموذج الدراسة

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.

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث
وفرضيات البحث كما يلي



الشكل 1: نموذج الدراسة (اعداد الطالب)

1.8. الدراسة 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، ستنم 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.

1.9. 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 2: تم تصميمها بواسطة الطالب

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

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 القادة الاستراتيجيون 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 والاجتماعية 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. (متنمبك2022)

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 لتضم 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 تساهم 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 تبني 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. مفهوم 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 أيضاً 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 استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في شركة بن لادن. يعتبر هذا البحث ضرورياً 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 مُلهمة، 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، ستُجرى 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. مفهوم 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 ان تم تحديد المتغير المستقل و المتغير التابع وبناء على نتائج الاستبيانات و البحث الميدانى 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 القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية

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 استناداً إلى تحليل واضح للعلاقة بين المتغيرين. إذا تم التعامل مع هذه العلاقة بشكل مناسب، فإنه يمكن للشركة أن تحقق الاستفادة القصوى منمواردها البشرية وتعزيز أداؤها 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 تركيزاً واضحاً وجهوداً 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 وتكييفها 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.

2.5. الخاتمة

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة

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

تطوير المهارات: تظهر الدراسات أن القادة الاستراتيجيين الذين يوفران 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 وتساعدهم 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 ومتراصة 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.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1. المقدمة

وضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة. توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وما تم تطبيقه، كما يلي:

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة. تم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي

❖ المتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية):

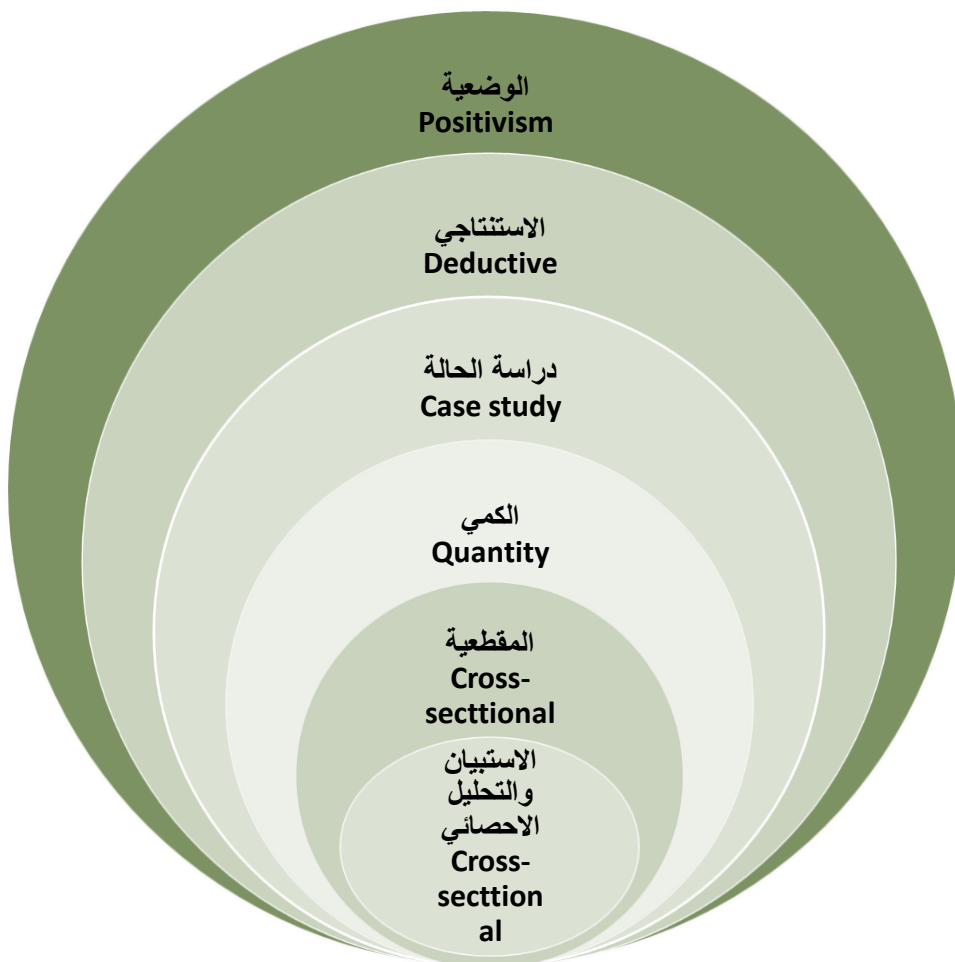
سيتم تقييم القيادة الاستراتيجية باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة القيادة الاستراتيجية. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من القيادة الاستراتيجية مثل الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية، الراس المالي البشري. يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها لتعزيز تنمية الموارد البشرية وتطويرها. سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين القيادة الاستراتيجية بناء على النتائج المستخلصة.

❖ المتغير التابع (تنمية الموارد البشرية):

سيتم تقييم تنمية الموارد البشرية باستخدام استبيان متعدد العوامل يهدف إلى قياس جوانب مختلفة تؤثر على تنمية الموارد البشرية سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى تنمية الموارد البشرية بناء على الأسئلة التي تخص تنمية الموارد البشرية ككل. يهدف الاستبيان إلى تأثير تنمية الموارد البشرية عن هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها لتنمية الموارد البشرية. سيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات وإجراءات تنمية الموارد البشرية للموظفين لبناء النتائج المستخلصة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: مسحي
- اختيار البحث: كمي
- الافق الزمنية: المقطعية
- تقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الشكل 3: ملخص منهجية البحث (اعداد الطالب)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات

مجتمع البحث لهذه الدراسة يشمل جميع الموظفين العاملين في شركة بن لادن السعودية بمدينة الرياض. تعتبر هذه الشركة من أبرز الشركات في المملكة العربية السعودية، حيث تلتزم بتقديم بيئة عمل متميزة تدعم تنمية الموارد البشرية. بفضل كوادرها المؤهلة واستخدامها لأحدث أساليب القيادة الاستراتيجية، تسهم الشركة في تطوير كفاءة موظفيها. كما تتميز بتقديم برامج تدريبية متنوعة وتعزيز روح التعاون داخل المؤسسة، مما يجعلها نموذجًا يحتذى به في تطوير الموارد البشرية في قطاع الأعمال بالرياض.

❖ مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذا الدراسة موظفي شركة بن لادن في مدينة الرياض والبالغ عددهم (60) موظف، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت (52) موظف، وقد قام (52) موظف بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة، وهي تمثل 86.67% من مجتمع البحث.

جدول رقم 1: مجتمع البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي شركة بن لادن	60	100%
المجموع	60	100%

❖ عينة البحث:

وفقا لجدول krejcie (1970) فان عدد العينة (52) هو عدد العينة الممثلة لحجم المجتمع (60) بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من مجتمع البحث البالغ عددهم 60 موظف وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة.

جدول رقم 2: عينة البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي شركة بن لادن	52	86.67%
المجموع	52	86.67%

❖ طرق وتقنيات اخذ العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. وفقا لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية، مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة ضمنت ان يكون لكل معلم فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي.

وتعبر تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعا من تقنيات اخذ العينة المحتملة، حيث ان جميع افراد المجتمع لديها فرصة متساوية للاختيار في العينة. وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

3.5. طريقة جمع البيانات

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج الوضعي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

❖ المتغير المستقل: (القيادة الاستراتيجية)

واعتمد الباحث على استبانة (جوهرة أقطي). وذلك لقياس القيادة الاستراتيجية وذلك من حيث 3 ابعاد وهي الثقافة التنظيمية والرقابة التنظيمية والراس المالي البشري بأجمالي 12 للمتغير حيث ان يبعد الثقافة التنظيمية يتكون 4 عناصر، وبعد الرقابة التنظيمية يتكون من 4 عناصر ، وبعد الراس المالي البشري يتكون من 4 عناصر. نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث 1= موافق، 2= محايد، 3= غير موافق

جدول 3: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل القيادة الاستراتيجية.

المتغير المستقل	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
القيادة الاستراتيجية	الثقافة التنظيمية	4	جوهرة أقطي. أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك في المعرفة: دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية (Doctoral dissertation).
	الرقابة التنظيمية	4	
	الراس المالي البشري	4	
	العدد الكلي	12	

المصدر: الطالب

❖ المتغير التابع: (تنمية الموارد البشرية)

واعتمد الباحث على استبانة (زيترو، شبيلة، & قدري). وذلك لقياس المتغير التابع تنمية الموارد البشرية، وذلك من حيث العبارات الخاصة لتنمية الموارد البشرية، بأجمالي 12 للمتغير، نوع الاستبانة نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث 1= موافق، 2= محايد، 3= غير موافق

جدول 4: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع تنمية الموارد البشرية.

المتغير التابع	عدد العبارات	المصدر
تنمية الموارد البشرية	12	زيترو، شبيلة، & قدري. (2022). تنمية الموارد البشرية في ظل معايير الجودة الشاملة في المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة: مؤسسة مناجم الفوسفات-تبسة (Doctoral dissertation, جامعة العربي التبسي تبسة).

المصدر: الطالب

3.6. أنواع البيانات

❖ في هذا القسم، سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

- البيانات الأولية هي تلك المعلومات التي يتم جمعها مباشرةً من المصادر الأساسية، مثل المقابلات الشخصية أو الاستبيانات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصًا لأغراض الدراسة الحالية.
- بينما البيانات الثانوية هي تلك المعلومات التي تم جمعها من قبل آخرين لأغراض مختلفة، والتي يتم الاستفادة منها في هذه الدراسة. وهذه البيانات قد تأتي من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة.

⇨ تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

❖ البيانات الأولية:

- إعداد استبيان للموظفين لقياس مستوى تنمية الموارد البشرية وربطه بالقيادة الاستراتيجية. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول القيادة الاستراتيجية مثل الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية، الراس المالي البشري وارتباطها بمستوى تنمية الموارد البشرية.
- تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من الموظفين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل.
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم تنمية الموارد البشرية للموظفين في شركة بن لادن.

❖ البيانات الثانوية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بتنمية الموارد البشرية.

- الاطلاع على الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة والرسائل الجامعية ذات الصلة.
- تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.
- استخلاص أهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على تنمية الموارد البشرية للموظفين في شركة بن لادن.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة

- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

- تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق التحليلي العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

- تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

3.8. الخاتمة

تتناول منهجية البحث في هذا الفصل الأسس العلمية والإجرائية التي تم اعتمادها لتحقيق أهداف الدراسة المتعلقة بدور القيادة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية في شركة بن الدن السعودية. لقد تم تصميم هذا البحث ليكون شاملاً ودقيقاً، حيث بدأنا بتحديد إطار العمل من خلال عرض التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، مما يسهم في فهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والتنمية البشرية بشكل واضح وموضوعي.

استخدمت الدراسة منهجية البحث الكمي، حيث تم جمع البيانات من عينة ممثلة من الموظفين والمديرين في الشركة. تم اختيار عينة عشوائية لضمان تنوع الآراء وتغطية جميع جوانب الموضوع. كما تم استخدام استبيانات مكونة من أسئلة مغلقة ومفتوحة، مما سمح بالحصول على معلومات دقيقة وشاملة حول تصورات العاملين عن القيادة الاستراتيجية وتأثيرها على الموارد البشرية.

علاوة على ذلك، تم تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية متقدمة، مما ساعد في الكشف عن نتائج موثوقة ودقيقة. شملت عملية التحليل استخدام الأساليب الكمية والنوعية، مما أتاح لنا فرصة لفهم أعمق للعوامل المؤثرة. هذا التنوع في أساليب التحليل يعكس التزامنا بجودة البحث وموضوعية، ويدعم النتائج التي توصلنا إليها.

تواجه الدراسة أيضاً بعض التحديات، مثل ضمان استجابة المشاركين وتوفير بيئة مريحة لجمع البيانات. ومع ذلك، تم التغلب على هذه التحديات من خلال التخطيط الدقيق والتواصل الفعال مع المشاركين، مما ساهم في تعزيز جودة البيانات المجمعة.

في الختام، تعكس منهجية البحث المتبعة في هذا الدراسة التوجه العلمي والاحترافي الذي سعى لتحقيق أهداف البحث. إن النتائج والتوصيات الناتجة عن هذه الدراسة ستساهم في تعزيز الفهم حول كيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال القيادة الاستراتيجية، مما يسهم في تطوير الموارد البشرية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ وبرنامج SmartPLS. 3.0 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V 28. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS. 3.0 بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart3.0

4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)

❖ خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس – العمر – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:
 - الجنس ويشمل على (ذكر – انثى).
 - العمر ويشمل (أقل من 25 سنة – من 26 إلى 30 سنة – من 31 إلى 35 سنة – أكبر من 40 سنة).
 - المستوى التعليمي ويشمل (دبلوم – بكالوريوس – ماجستير – أخرى).
 - سنوات الخبرة ويشمل (أقل من 5 سنوات – من 5 إلى 10 سنوات – من 10 إلى 15 سنة – من 15 سنة فأكثر).

❖ الجداول ولرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

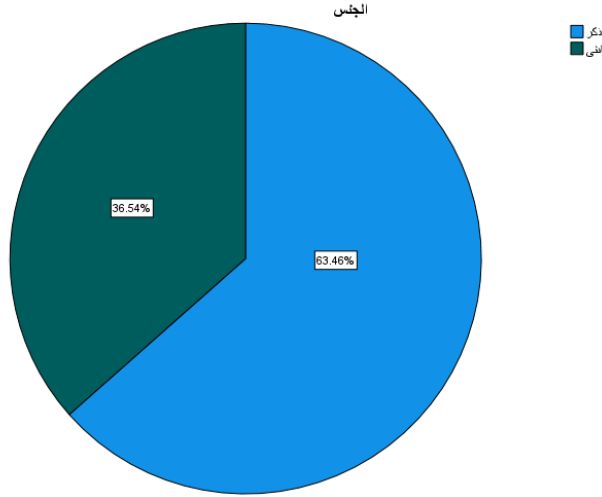
جدول 5: توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	33	63.5%
	أنثى	19	36.5%
	الإجمالي	52	100%
الفئة العمرية	أقل من 25 سنة	20	38.5%
	من 26 إلى 30 سنة	9	17.3%
	من 31 إلى 35 سنة	15	28.8%
	أكبر من 40 سنة	8	15.4%
	الإجمالي	52	100%
المستوى التعليمي	دبلوم	10	19.2%
	بكالوريوس	16	30.8%
	ماجستير	3	5.8%
	أخرى	23	44.2%
	الإجمالي	52	100%
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	27	51.9%
	من 5 إلى 10 سنوات	13	25.0%
	من 10 إلى 15 سنة	5	9.6%
	من 15 سنة فأكثر	7	13.5%
	الإجمالي	52	100%

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية. (ن-52 شخص)

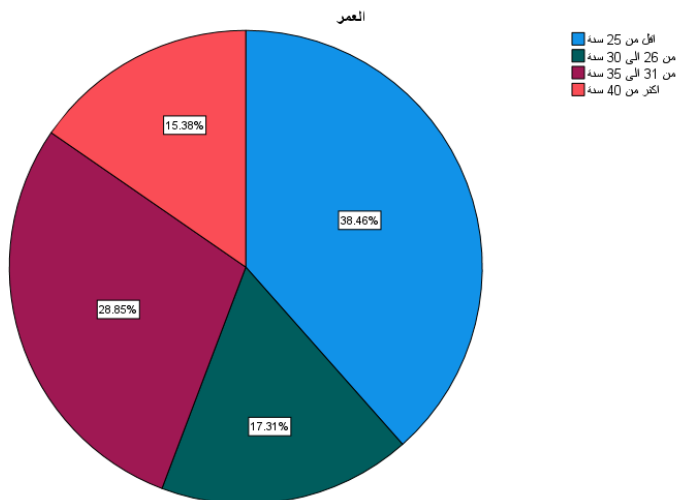
❖ من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

- بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية ان، عدد الذكور تجاوز عدد الاناث حيث يبلغ عدد الإناث 19 حيث يعادل 36.5% من العينة بينما عدد الذكور يبلغ 33 حيث يعادل 63.5% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:



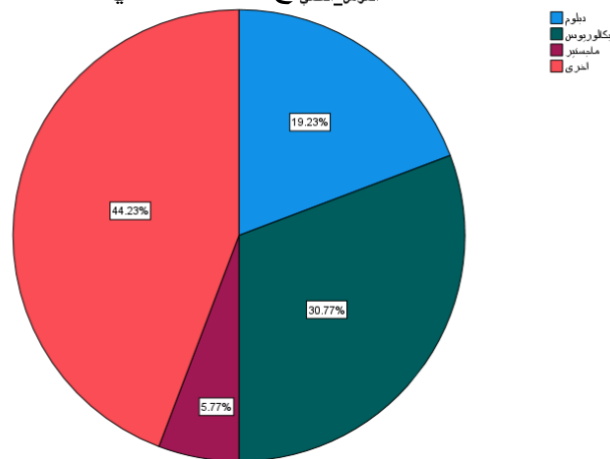
تصنيف العينة وفقا للجنس

- أما بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 20 شخص أعمارهم أقل من 25 سنة أي ما يعادل 38.5% من عينة الدراسة، وهناك 9 اشخاص أعمارهم تتراوح بين 26 الى 30 سنة أي ما يعادل 17.3% من عينة الدراسة، وهناك 15 شخص أعمارهم تتراوح بين 31 الى 35 سنة أي ما يعادل 28.8% من عينة الدراسة، وهناك 8 اشخاص أعمارهم أكبر من 40 سنة أي 15.4% كما هو موضح بالشكل التالي:



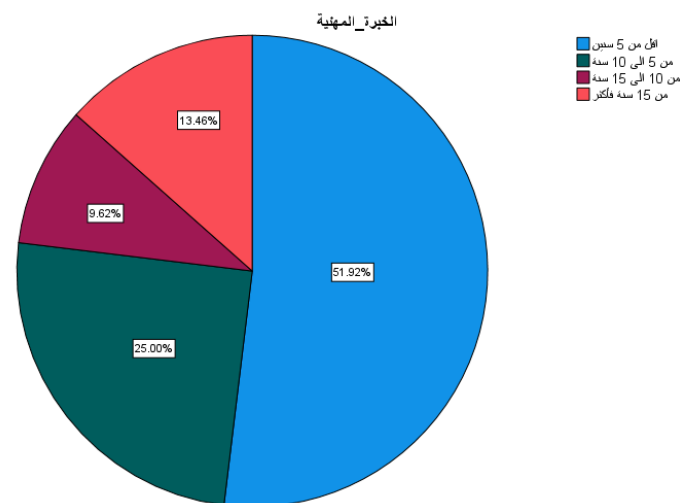
تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

- **بالنسبة للمؤهل التعليمي:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 10 أشخاص حاصلين على شهادة الدبلوم أي ما يعادل 19.2% من عينة الدراسة، وهناك 16 شخص حاصلين على شهادة البكالوريوس أي ما يعادل 30.8% من عينة الدراسة، وهناك 3 اشخاص حاصلين على شهادة الماجستير أي ما يعادل 5.8% من عينة الدراسة وهناك 23 شخص لديهم شهادة اخرى أي ما يعادل 44.2% كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمستوى التعليمي

- أما بالنسبة للخبرة المهنية:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 27 شخص خبرتهم المهنية اقل من 5 سنوات اي ما يعادل 51.9% من عينة الدراسة، وبينما هناك 13 اشخاص خبرتهم المهنية تتراوح من 5 الى 10 سنوات ما يعادل 25.0% من عينة الدراسة، وكذلك هناك 5 اشخاص خبراتهم المهنية تتراوح من 10 الى 15 سنة ما يعادل 9.6% من عينة الدراسة، وأيضا هناك 7 اشخاص تتراوح خبرتهم المهنية من 15 سنة فاكثر ما يعادل 13.5% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف العينة وفقا للخبرة المهنية

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلا من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي بالاصدار 28. الفقرات والجداول توضح ذلك

❖ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted

- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة (Kaiser (1974, معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.
- الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر 0.5 وفقا ل(Hair et al. 2006)

➤ الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري, قيمة T المحسوبة, وقيم P- value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية, SEM - PLS, كما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع:

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.762	0.745	0.00	0.397	0.932	0.735	A1	الثقافة التنظيمية	التسويق الريادي
		0.00	0.382	0.616		A2		
		0.00	0.445	0.884		A3		
		0.00	0.397	0.551		A4		
	0.673	0.00	0.445	0.728		B1	الرقابة التنظيمية	
		0.00	0.617	0.713		B2		
		0.00	0.323	0.570		B3		
		0.00	0.364	0.683		B4		
	0.869	0.00	0.460	0.923		C1	الراس المالي البشري	
		0.00	0.323	0.854		C2		
		0.00	0.430	0.842		C3		
		0.00	0.444	0.858		C4		
0.741		0.00	0.415	0.715	0.710	D1	تنمية الموارد البشرية	
		0.00	0.364	0.618		D2		
		0.00	0.415	0.710		D3		
		0.00	0.235	0.418		D4		
		0.00	0.345	0.656		D5		
		0.00	0.379	0.857		D6		
		0.00	0.323	0.903		D7		
		0.00	0.430	0.890		D8		
		0.00	0.487	0.544		D9		
		0.00	0.298	0.882		D10		
		0.00	0.415	0.811		D11		
		0.00	0.487	0.889		D12		

المصدر: من اعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

❖ يتضح من الجدول بالأعلى:

- مقياس القيادة الاستراتيجية: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الثلاثة. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, لمتغير القيادة الاستراتيجية ككل الذ يساوي 0.762, كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد القيادة الاستراتيجية (الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية ، الراس المالي البشري) هي 0.868, 0.673, 0.745, على الترتيب وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.
- مقياس تنمية الموارد البشرية: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, يتضح ان قيمته لمتغير تنمية الموارد البشرية هو 0.741 وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

❖ ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability, و قيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وقال (2010) Hair et al , يجب ان تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7، حتى يتحقق الثبات للمقياس

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثلاث قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability.

جدول 7: قياس الثبات لاداة الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.869	0.940	4	الثقافة التنظيمية	القيادة الاستراتيجية
	0.914	4	الرقابة التنظيمية	
	0.956	4	الراس المالي البشري	
0.902		12	تنمية الموارد البشرية	

المصدر: من اعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

❖ يتضح من الجدول بالأعلى ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

- القيادة الاستراتيجية: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.869. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لأبعاد القيادة الاستراتيجية ، على الترتيب هم الثقافة التنظيمية: (0.940)، الرقابة التنظيمية: (0.914)، الراس المالي البشري: (0.956). مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.8، وقال (2010) Hair et al , فقد تحقق ثبات المقياس.

- مقياس تنمية الموارد البشرية: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.902 قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.9, وقال (Hair et al (2010), فقد تحقق ثبات المقياس.

◀ وفقا للنتائج الاحصائية بالأعلى, التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية, مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها, واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة البحث)

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي, وفق لما يلي:

لا اوافق	محايد	اوافق
3	2	1

❖ وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي $(3 \div 100) = 33\%$

يوضح الجدول 8: دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي :

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 الى 1.67	اوافق	من 66.67% الى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 الى 2.34	محايد	من 33.34% الى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 الى 3.0	لا اوافق	من 0% الى 33.33%	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى القيادة الاستراتيجية وابعاده، وكذلك مستوى تنمية الموارد البشرية ككل، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة.، وذلك كما يلي:

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
القيادة الاستراتيجية	الثقافة التنظيمية	1.16	1.17	0.297	0.272	اوافق	اوافق	مرتفع	مرتفع
	الرقابة التنظيمية	1.20		اوافق		مرتفع			
	الراس المال البشري	1.14		اوافق		مرتفع			
تنمية الموارد البشرية		1.14	0.270		اوافق		مرتفع		

❖ يتضح من الجدول بأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية): أوضحت النتائج أن الإتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة عالية، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من القيادة الاستراتيجية . حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.17) بنسبة موافقة بلغت (39%) عند إنحراف معياري (0.272)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد القيادة الاستراتيجية ، أن الأبعاد الثلاثة لمتغير القيادة الاستراتيجية (الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية، الراس المال البشري) جاء الأتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة عالي عند مستوى تطبيق

مرتفع, حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعـد(الثقافة التنظيمية) هو (1.16) بنسبة موافقة (38.6%) عند إنحراف معياري (0.297), المتوسط الحسابي لبعـد (الرقابة التنظيمية) هو (1.20) بنسبة موافقة حوالي (40%) عند إنحراف معياري (0.307), بلغ المتوسط الحسابي لبعـد(الراس المالي البشري) هو (1.14) بنسبة موافقة (38%) عند إنحراف معياري(0.337).

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع (تنمية الموارد البشرية): أوضحت النتائج أن الإتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي التنمية , مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تنمية الموارد البشرية للموظفين على شركة بن لادن السعودية مدينة الرياض و حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.14) بنسبة موافقة بلغت (38%) عند إنحراف معياري (0.270).

◀ وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية وابعادها) إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه من وجهة نظر الموظفين في شركة بن لادن السعودية مدينة الرياض مرتفع, بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (تنمية الموارد البشرية ككل) ذات مستوى مرتفع من وجهة نظر الموظفين في شركة بن لادن السعودية مدينة الرياض, وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

جدول 10: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	القيادة الاستراتيجية	الثقافة التنظيمية	الرقابة التنظيمية	الراس المالي البشري	تنمية الموارد البشرية
Pearson Correlation	1	.838**	.930**	.837**	.892**
Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
N	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	.838**	1	.753**	.464**	.795**
Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
N	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	.930**	.753**	1	.680**	.882**
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
N	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	.837**	.464**	.680**	1	.657**
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
N	52	52	52	52	52
Pearson Correlation	.892**	.795**	.882**	.657**	1
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
N	52	52	52	52	52

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

❖ الارتباط الخطي القيادة الاستراتيجية وابعادها (كمتغير مستقل) و تنمية الموارد البشرية (كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (0.892) بين القيادة الاستراتيجية وأبعادها كمتغير مستقل و تنمية الموارد البشرية كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).
 - تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين كل بعد من القيادة الاستراتيجية (الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية، الراس المالي البشري)
 - عند معامل ارتباط: 0.837، 0.930، 0.838، على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين تنمية الموارد البشرية كمتغير تابع.
- ◀ يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

❖ الارتباط الخطي بين القيادة الاستراتيجية وبين متغير القيادة الاستراتيجية ككل، وبين بعضها البعض:

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي قوي بين القيادة الاستراتيجية وبين أبعادها (الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية، الراس المالي البشري) عند مستوى دلالة (0.01).

4.5. اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية, ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SEM-PLS, SPSS V, 28. على النحو التالي:

❖ الفرض الرئيسي للدراسة:

- ◀ توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية.
- ◀ ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:
- ◀ ف: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية وتنمية الموارد البشرية.
- ◀ ف: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الرقابة التنظيمية وتنمية الموارد البشرية.
- ◀ ف: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الراس المالي البشري وتنمية الموارد البشرية.

❖ نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

- ينص هذا الفرض على أنه " - توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية.

◀ ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين القيادة الاستراتيجية (اجمالا) محل الدراسة كمتغير مستقل و تنمية الموارد البشرية كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.795	.791	.12348

a. Predictors: (Constant), القيادة الاستراتيجية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.953	1	2.953	193.702	<.001 ^b
	Residual	.762	50	.015		
	Total	3.716	51			

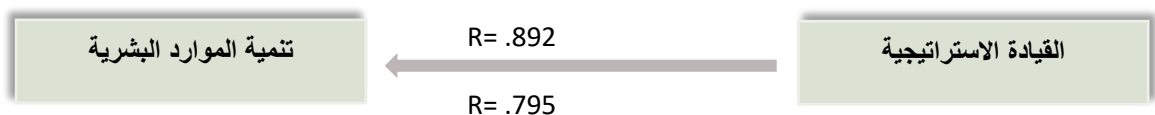
a. Dependent Variable: تنمية الموارد البشرية

b. Predictors: (Constant), القيادة الاستراتيجية

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	.109	.076		1.439	.156	-.043	.262
القيادة الاستراتيجية	.884	.064	.892	13.918	<.001	.757	1.012

a. Dependent Variable: تنمية الموارد البشرية



❖ يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).

- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.892$) إلى وجود ارتباط موجب قوية بين القيادة الاستراتيجية (اجمالاً) وتنمية الموارد البشرية.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (79.5%) من التباين الحاصل وتنمية الموارد البشرية يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى القيادة الاستراتيجية.
- تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.01).

◀ وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية (اجمالاً) كمتغير مستقل وتنمية الموارد البشرية كمتغير تابع.

❖ نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و تنمية الموارد البشرية" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الثقافة التنظيمية محل الدراسة كمتغير مستقل, وتنمية الموارد البشرية كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية الرقابة التنظيمية وتنمية الموارد البشرية" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الرقابة التنظيمية محل الدراسة كمتغير مستقل, وتنمية الموارد البشرية كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الراس المالي البشري وتنمية الموارد البشرية" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الراس المالي البشري محل الدراسة كمتغير مستقل, و تنمية الموارد البشرية كمتغير تابع.

◀ ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب التحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.816	.11576

a. Predictors: (Constant), الرقابة التنظيمية , الثقافة التنظيمية , الراس المالي البشري

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.073	3	1.024	76.429	<.001 ^b
	Residual	.643	48	.013		
	Total	3.716	51			

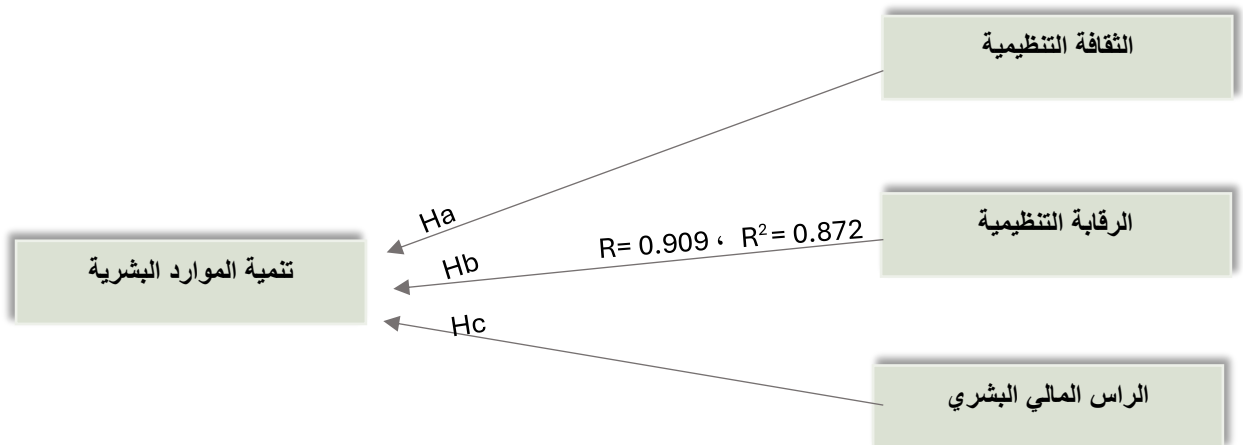
a. Dependent Variable: تنمية الموارد البشرية

b. Predictors: (Constant), الثقافة التنظيمية , الرقابة التنظيمية , الراس المالي البشري

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.103	.072		1.426	.160	-.042	.247
	الثقافة التنظيمية	.289	.083	.318	3.463	.001	.121	.456
	الرقابة التنظيمية	.486	.098	.551	4.975	<.001	.289	.682
	الراس المالي البشري	.107	.066	.134	1.626	.110	-.025	.240

a. Dependent Variable: تنمية الموارد البشرية



❖ يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.909$) وجود ارتباط موجب قوي بين ابعاد القيادة الاستراتيجية (الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية، الرأس المالي البشري) و تنمية الموارد البشرية.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (82.7%) من التباين الحاصل تنمية الموارد البشرية يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد القيادة الاستراتيجية.
- تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) (0.01).

◀ وبناءً على النتائج السابقة تم قبول صحة الفرض الفرعي الأولى والثانية الذي تنص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والرقابة التنظيمية كمتغير مستقل وتنمية الموارد البشرية كمتغير تابع. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الثالثة والذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرأس المالي البشري كمتغير مستقل وتنمية الموارد البشرية كمتغير تابع.

4.6. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، تم تقديم تحليل شامل للبيانات المستخلصة من الدراسة، باستخدام مجموعة متنوعة من الأساليب الإحصائية التي ساعدت في فك رموز العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية في شركة بن الدن السعودية .

لقد أظهرت النتائج أن هناك ارتباطاً إيجابياً ملحوظاً بين القيادة الاستراتيجية ونجاح برامج تنمية الموارد البشرية. حيث أظهرت البيانات أن التحسين في أساليب القيادة يؤثر بشكل مباشر على تطوير مهارات الموظفين، وزيادة رضاهم الوظيفي، مما ينعكس في النهاية على الأداء العام للشركة.

كما تم التحقق من صدق وثبات الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، مما يعزز موثوقية النتائج ويساهم في دعم الفرضيات التي تم طرحها. وقد تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية، مثل تحليل التباين والانحدار، لفهم تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة بشكل أكثر دقة.

من جهة أخرى، أظهرت الدراسة وجود فجوات في الممارسات الحالية للقيادة الاستراتيجية، مما يستدعي ضرورة تطوير استراتيجيات جديدة تتماشى مع التغيرات السريعة في بيئة العمل. وقد أكدت النتائج أهمية الاستثمار في تنمية المهارات القيادية، وتوفير برامج تدريب متخصصة لتعزيز كفاءة المديرين والموظفين على حد سواء.

تُعتبر هذه النتائج دليلاً قوياً على أن القيادة الاستراتيجية ليست مجرد مفهوم نظري، بل هي عنصر حيوي يساهم بشكل كبير في نجاح المؤسسات. ومن خلال تعزيز هذه القيادة، يمكن تحقيق نتائج إيجابية على مستوى الأداء المؤسسي.

في الفصل التالي، سنستعرض التوصيات المستنتجة من نتائج هذه الدراسة، وسنناقش الآثار المحتملة لهذه النتائج على الممارسات الإدارية في الشركات، إضافةً إلى اقتراح مجالات جديدة للبحث يمكن أن تساهم في تعميق الفهم حول موضوع القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية .

ختاماً، نتمنى أن تساهم هذه الدراسة في تعزيز الوعي بأهمية القيادة الاستراتيجية ودورها الحيوي في تطوير الموارد البشرية، مما يفتح آفاقاً جديدة للنمو والابتكار في بيئة العمل

قائمة المراجع

المراجع:

← إبراهيم , لمياء . (2012) دور القيادة الاستراتيجية في تحسين مستوى الأداء – رسالة ماجستير.

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

← أبو بكر مصطفى المرسى جمال الدين , دليل التفكير الاستراتيجي وإعداد الخطة الاستراتيجية , الدار الجامعية , الإسكندرية

← [https://buseg.univ-](https://buseg.univ-saida.dz/index.php?lvl=author_see&id=196842)

[saيدا.dz/index.php?lvl=author_see&id=196842](https://buseg.univ-saida.dz/index.php?lvl=author_see&id=196842)

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

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

← 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>

▪ 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%>

▪ 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

← 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.

- ← 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.
- ← كيم، لي (2020). العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية. مجلة السلوك التنظيمي، 42(1)، 90-77.
- ← تومسون (2021). تشجيع الابتكار من خلال القيادة الاستراتيجية. مجلة الابتكار والتكنولوجيا، 29(4)، 70-55.
- ← جونسون (2017). تأثير القيادة الاستراتيجية على كفاءة الأداء. مجلة إدارة الأعمال، 30(5)، 80-67.
- ← باركر (2019). البيئة التنظيمية والرضا الوظيفي. مجلة علم النفس التنظيمي، 25(2)، 148-133.
- ← العنزي (2020). القيادة الاستراتيجية وتطوير الموارد البشرية في الشركات السعودية. مجلة الإدارة العربية، 21(3)، 102-89.
- ← 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
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.
- ← مؤلفين، مجموعة (2020). العلاقات الخليجية-الأميركية: هواجس السياسة والاقتصاد والأمن .
- ← 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.
- ← Amit, R. & Zott, C. (2020). Business model innovation strategy: Transformational concepts and tools for entrepreneurial leaders.

- ← Stadler, C., Hautz, J., Matzler, K., & von den Eichen, S. F. (2021). Open strategy: Mastering disruption from outside the C-Suite.
- ← 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).
- ← نشأت عبد الحميد سيد, أ.م. مصطفى محمد حمد, م.م. محمد, حمدي ثابت قنديل, & ثابت. (2023). تصور مقترح لتنمية مهارات الثورة الصناعية الرابعة لدى طلاب التعليم الثانوي الفني (دراسة ميدانية). مجلة كلية التربية (أسيوط), 39(10), 301-326.
- ← متنبك, إ. ب. م. (2022). الفوائد المتوقعة من البيانات الحكومية المفتوحة في المملكة العربية السعودية. Journal of Information Studies and Technology, 2022(1), 6.
- ← 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 القيادية" كتاب 23. 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

← جوهرة أقطي. أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك في المعرفة: دراسة حالة مجموعة
فنادق جزائرية (Doctoral dissertation). <http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/3858>

← زيتنر، شبيلة، & قدري. (2022). تنمية الموارد البشرية في ظل معايير الجودة الشاملة في
المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة: مؤسسة مناجم الفوسفات-تبسة (Doctoral
dissertation, جامعة العربي التبسي تبسة). <http://dspace.univ-tebessa.dz:8080/jspui/handle/123456789/5940>

قائمة الملاحق

الملاحق

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

أتقدم لحضراتكم الكرام بطلب تعبئة هذا الاستبانة بغرض إتمام مشروع التخرج الخاص بحصولي على شهادة البكالوريوس بتخصص إدارة مشاريع.

يتناول بحثي عنوان " القيادة الاستراتيجية ودورها في تنمية الموارد البشرية على شركة بن لادن السعودية مدينة الرياض " والذي يهدف إلى إضافة نتائج علمية جديدة يمكن الاستفادة منها، لهذا ارجو من حضراتكم اختيار الإجابات بناء على المصادقية والواقعية لخدمة غرض هذا البحث.

يرجى العلم انه سيتم الحفاظ والتعامل مع معلوماتكم وبياناتكم الشخصية بكل سرية ولن يتم استخدامها خارج إطار هذا البحث.

شاكر لكم حسن تعاونكم ووقتكم...

البيانات الشخصية

الجنس:

☐ ذكر ☐ انثى

العمر:

☐ اقل من 25 ☐ 26 – 30 ☐ 31 – 35 ☐ اكبر من 40

التعليم:

☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ اخرى

الخبرة:

☐ اقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ من 10 إلى 15 سنة ☐ من 15 سنة فاكتر

استبيان القيادة الاستراتيجية (المتغير المستقل)

المتغير	الابعاد	الفقرات	وافق	محايد	لا اوافق
القيادة الاستراتيجية	الثقافة التنظيمية	أرى أن إدارة الشركة تشجع على وجود خطوط اتصال واضحة لتدفق المعلومات.			
		أرى أن إدارة الشركة تسعى لتوطيد العلاقات الاجتماعية بين موظفي الفندق والإدارة.			
		أرى أن إدارة الشركة تهيئ الأجواء المناسبة التي تسمح للجميع بإبداء رأيهم بحرية.			
		تساهم القيادة الاستراتيجية في بناء بيئة عمل تشجع على الابتكار والتطور.			
	الرقابة التنظيمية	أرى أن إدارة الشركة تدعم الأنظمة الرقابية لتعزيز سمعة الشركة.			
		أرى أن إدارة الشركة تعتمد على الأنظمة الرقابية لضمان تقديم الخدمة الجيدة للزبائن.			
		أرى أن إدارة الشركة تقوم بتقييم مدى تنفيذ الموظفين للخطط الإستراتيجية.			
		تعتمد القيادة الاستراتيجية على آليات رقابة مرنة تسمح بالتكيف مع الظروف المتغيرة.			
	المراسم المالي البشري	تضع القيادة الاستراتيجية برامج لتأهيل وتدريب الموظفين بشكل دوري.			
		أرى أن إدارة الشركة تستخدم المكافآت المادية والمعنوية في المحافظة على مردود الموظفين المميزين.			
		أرى أن إدارة الشركة تحاول تخفيف حالة الإحباط الناجمة عن الفشل في الانجاز لدى الموظفين.			
		تشجع القيادة الاستراتيجية على الاحتفاظ بالموهب والكواهر المتميزة في المنظمة.			

استبيان تنمية الموارد البشرية (المتغير التابع)

المتغير	الفقرات	وافق	محايد	لا اوافق
تنمية الموارد البشرية	تحرص الإدارة على تحديد احتياجات الموظفين من التدريب والتطوير.			
	تساهم برامج تنمية الموارد البشرية في تحسين مهارات الموظفين بشكل فعال.			
	اعتماد اسلوب دراسة الحالة من أجل تنمية الموارد البشرية.			
	توفر الشركة فرص تدريب وتطوير مستمر لموظفيها.			
	يتم تنمية الموارد البشرية من خلال الحوافز.			
	التمكين احدى استراتيجيات تنمية الموارد البشرية.			
	تؤثر تنمية الموارد البشرية بشكل إيجابي على أداء الموظفين.			
	من أساليب تنمية الموارد البشرية التطبيق العلمي			
	الموارد البشرية هي الإطار المساعد للموظفين في تطوير مهاراتهم.			
	تعزز برامج تنمية الموارد البشرية الرضا الوظيفي بين الموظفين.			
	هناك توازن بين احتياجات الشركة وتطلعات الموظفين في برامج تنمية الموارد البشرية.			
	تشعر أن تنمية الموارد البشرية في الشركة تساعد على تعزيز الابتكار والإبداع.			