



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص

أثر القيادة الفعالة على ممارسات إدارة الموارد البشرية:
بالتطبيق على شركة ستاربكس في المملكة العربية السعودية (دراسة حالة)

أسم الطالب

سحر عبداللطيف عبدالله مكاوي

Sahar Abdulatif Abdullah Makkawi

مشروع تخرج – 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول – 2024

المقدمة:

تواجه الشركات العديد من التحديات المختلفة والظروف المتغيرة، مما يتطلب توافر موارد قيادية قادرة على مواجهة هذه التحديات والظروف، والتعامل معها على النحو الذي يساهم في تحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة وفعالية، لذلك بات الاهتمام باختيار وإعداد القيادة الفعالة في ممارسة أدوارهم القيادية هدفًا رئيسًا لمختلف إدارات الشركات، مما أفضى إلى ظهور فلسفة جديدة للتعامل مع هذا المورد من حيث التخطيط، والتوظيف، والتدريب والتطوير، وتقييم الأداء، وهو ما يعرف بممارسات إدارة الموارد البشرية (شراذقة، 2022).

إن إدارة الموارد البشرية عبارة عن مجموعة متكاملة من الممارسات والمهام والنشاطات الإدارية التي تعنى بالتخطيط والتوظيف والتطوير والتحفيز والمحافظة على الموارد البشرية المؤهلة بطرق تساعد في تحقيق الكفاءة والفاعلية التنظيمية (الساعاتي والعواسا، 2022). وتعتبر إدارة الموارد البشرية موردًا من أهم موارد الشركات، ومن أهم أصولها، نظرًا لما تضطلع به من ممارسات حيوية ومتنوعة تؤثر في الأداء الكلي للشركة (المغربي، 2016)، حيث تشير ممارسات إدارة الموارد البشرية إلى تلك الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ جميع الأنشطة ذات الصلة بالموارد البشرية داخل الشركة التي تحتاجها الإدارة لممارسة وظائفها على النحو الأمثل، بما في ذلك التخطيط، والتوظيف، والتدريب والتطوير، وتقييم الأداء (الحباشنة، 2019).

وتمثل القيادة إحدى الركائز المساعدة على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث أنه من المتوقع أن تختلف ممارسات إدارة الموارد البشرية باختلاف النمط القيادي المتبع، وفعالية الأساليب التي ينتهجها كل قائد في تعامله مع مرؤوسيه (واعر، 2020). ويمكن أن تؤدي القيادة الفعالة على وجه التحديد دورًا حيويًا في تعزيز كفاءة ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث إنها تتسم بالتأثير على المرؤوسين، وتحفيزهم للعمل بشكل جيد (اليزايزة، 2016).

إن المقصود بالقيادة الفعالة هو مختلف الإجراءات والعمليات التي يتبعها القائد لتوجيه الطاقات والإمكانات البشرية والمادية نحو تحقيق أهداف مشتركة، والسعي إلى تحقيقها، وهي تنطوي على تفعيل عدد من الأنماط القيادية، بما في ذلك نمط القيادة الموجه، ونمط القيادة المقنع، ونمط القيادة الداعم المشارك، ونمط القيادة المفوض (العزام، 2021). كما تهتم القيادة الفعالة بتنمية العلاقة مع المرؤوسين، بحيث يسود جو من التعاون والانسجام في العمل مع التوفيق بين مصالح الشركة والمرؤوسين، بحيث تهيأ الفرصة لتحقيق الأهداف المنشودة (العوفي، 2021).

وتتحدد المشكلة التي يتناولها البحث الراهن في عدم وجود فهم شامل لأثر القيادة الفعالة على ممارسات إدارة الموارد البشرية، ومن خلال استكشاف هذا الأثر يمكن التعرف على أكثر أنماط القيادة الفعالة تأثيرًا على ممارسات إدارة الموارد البشرية.

إنه حظي باهتمام واضح من قبل الباحثين، وهو ما يتأكد ويعتبر تأثير القيادة على إدارة الموارد البشرية مجالًا خصبًا للبحث والدراسة، إذ من مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت تأثير القيادة بأنماطها المختلفة على إدارة الموارد البشرية بوجه عام، وعلى ممارسات إدارة الموارد البشرية بوجه خاص، بما في ذلك دراسة أبو ارييحه (2015) التي أثبتت وجود دور إيجابي مؤثر للقيادة الاستراتيجية في تنمية وتطوير أداء إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحكومية في محافظة مأدبا بالأردن، ودراسة بن شويحة وطواهير (2019) التي أظهرت أن هناك تأثيرًا إيجابيًا لممارسة القيادة الاستراتيجية بأبعادها (الرؤية الاستراتيجية، مهارات الاتصال، تكوين فرق العمل، قيادة التغيير) على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (استراتيجية استقطاب واختيار الموارد البشرية، استراتيجية الموارد البشرية، استراتيجية تدريب وتطوير الموارد البشرية، استراتيجية التعويضات والمكافآت، استراتيجية تقييم الأداء) في شركة سوناطراك بالجزائر، ودراسة زيود (2020) التي توصلت إلى وجود أثر

للقيادة البارعة بأبعادها مجتمعة (الأنشطة الاستكشافية، والأنشطة الاستثمارية) في إدارة الموارد البشرية في البنك الأردني الكويتي، إلى جانب دراسة سلمان (2021) التي أشارت إلى وجود تأثير إيجابي للقيادة التشاركية بأبعادها (تفويض السلطة، المشاركة في صنع القرار، العلاقات الإنسانية) في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والتعيين، التعويضات، التدريب والتطوير) بجامعة تكريت، وأظهرت دراسة خيرى والسعيدى (2022) وجود علاقة تأثير بين القيادة الاستراتيجية بأبعادها (القيادة، التوجيه الاستراتيجي) مع إدارة الموارد البشرية في ديوان محافظة الأشرف بالعراق، كذلك أكدت دراسة شراقة (2022) وجود أثر لأنماط القيادة الاستراتيجية بأبعادها (القيادة التبادلية، القيادة التحويلية، القيادة الريادية، القيادة الأخلاقية) على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية، تدريب وتطوير الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية) في شركات الاتصالات في الأردن.

وباستقراء وتحليل الدراسات السابقة ذات العلاقة، يتضح أن هناك العديد من أوجه القصور التي تتطلب توجيه الاهتمام البحثي اللازم لمعالجتها، حيث تتمثل أبرز أوجه القصور الواضحة في محدودية التركيز على القيادة الفعالة كمتغير مستقل في التأثير على ممارسات إدارة الموارد البشرية، والافتقار إلى دراسات شاملة تتناول القيادة الفعالة على ممارسات إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على المشاريع أو الشركات، حيث ركزت غالبية الدراسات التي تم الوقوف عليها على بحث أثر القيادة الفعالة على ممارسات إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على مؤسسات حكومية. ومن خلال تحديد أوجه القصور المذكورة سلفاً، يمكن للباحثة تحديد النطاق البحثي المستهدف بالدراسة، والإسهام في سد الفجوات المعرفية في هذا السياق الموضوعي.

وعلى هذا الأساس، يأتي هذا البحث مستهدفاً العاملين في إدارة الموارد البشرية في شركة ستاربكس في المملكة العربية السعودية. وتنبع أهمية هذا البحث من كونه يسهم في تبصير القائمين على إدارة الشركات والمشاريع بأهمية اختيار القيادة الفعالة، ودورها المؤثر في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية.

وعن طريق معالجة أوجه القصور التي تم تحديدها من مراجعة الدراسات السابقة، فإن هذا البحث يتقصد تقديم نتائج واضحة وتوصيات عملية قابلة للتطبيق واقعياً في المشاريع والشركات المختلفة. إن نتائج هذا البحث يمكن أن تمثل إفادة للقائمين على إدارة المشاريع أو الشركات، والإسهام في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بها، وهو ما من شأنه أن ينعكس على تطوير عمل المشاريع والشركات ككل.

إن الغرض الرئيس من هذا البحث المقترح هو الكشف عن أثر القيادة الفعالة على ممارسات إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة ستاربكس بالمملكة العربية السعودية. ومن خلال إجراء بحث علمي شامل، نهدف أيضاً إلى تحديد أكثر أنماط القيادة الفعالة (نمط القيادة الموجه، نمط القيادة المقنع، نمط القيادة الداعم المشارك، نمط القيادة المفوض) تأثيراً على ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في: (التخطيط، التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء).

وسوف يشتمل البحث الحالي على جمع وتحليل البيانات من العاملين في إدارة الموارد البشرية بشركة ستاربكس بالمملكة العربية السعودية. ومن خلال التحليل الكمي، سيتم الوقوف على أثر القيادة الفعالة على ممارسات إدارة الموارد البشرية. ومن المأمول أن تساعد نتائج هذا البحث القائمين على إدارة المشاريع أو الشركات على التركيز على أكثر أنماط القيادة الفعالة تأثيراً على ممارسات إدارة الموارد البشرية.

مشكلة البحث

يتسم مجال إدارة المشاريع على الصعيد البحثي بوجود فجوات نظرية وتجريبية تتطلب المزيد من البحث والتقصي في عدد من الجوانب. وعن طريق تحديد هذه الثغرات، والعمل على معالجتها يمكن للباحثين والباحثين تقديم إسهامًا معرفيًا ملموسًا في مجال إدارة المشاريع. وتنطوي مشكلة البحث الحالي في سد الفجوة النظرية والتجريبية فيما يتعلق بأثر القيادة الفعالة على ممارسات إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة ستاريكس بالمملكة العربية السعودية.

1.2 الفجوات النظرية:

طبيعة الأثر الناتج عن تفعيل نمط القيادة الفعالة على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة المشاريع: في حين أن تناول الأنماط 1. القيادية المختلفة نال اهتمامًا بحثيًا في السنوات الماضية، إلا أن ما زال هناك معرفة محدودة للغاية حول طبيعة الأثر الناتج عن تفعيل نمط القيادة الفعالة على ممارسات إدارة الموارد البشرية في المشاريع، وهو ما يفرض الحاجة لسد هذه الفجوة القائمة للكشف عن أثر نمط القيادة الفعالة على ممارسات إدارة الموارد البشرية في المشاريع.

. الفهم غير الكافي للقيادة الفعالة وأنماطها الفرعية في إدارة المشاريع: تؤدي القيادة بوجه عام دورًا مركزيًا في نجاح المشاريع، وبالرغم 2 من ذلك، هناك نقص في الأبحاث التي تتناول القيادة الفعالة بأنماطها الفرعية في إدارة المشاريع على وجه التحديد. وبناءً على ذلك، قد تساعد دراسة القيادة الفعالة وأنماطها الفرعية في توفير رؤى ذات قيمة معرفية لمديري المشاريع وقادة المنظمات.

2.2 الفجوات العملية:

الاستكشاف المحدود لأثر القيادة الفعالة على ممارسات إدارة الموارد البشرية في المشاريع: يمكن أن تؤثر القيادة الفعالة بأنماطها الفرعية 1. (نمط القيادة الموجه، نمط القيادة المقنع، نمط القيادة الداعم المشارك، نمط القيادة المفوض) على ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في: (التخطيط، التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء). وعلى الرغم من ذلك، إلا أن هناك ندرة في الأبحاث التجريبية التي تناولت هذا الأثر بالتطبيق على المشاريع بوجه عام، وفي البيئة السعودية بوجه خاص.

الافتقار إلى الأبحاث التي تتناول مستوى تفعيل القيادة الفعالة في إدارة المشاريع: تعد القيادة الفعالة من الأنماط القيادية الحديثة التي لم 2. تحظى باهتمام كافي من البحث والدراسة، وهو ما أدى إلى وجود ندرة واضحة في الأبحاث التجريبية التي تتناول مستوى تفعيل القيادة الفعالة بأنماطها المختلفة في إدارة المشاريع.

سؤال البحث الرئيسي:

وبناءً على المبررات السابقة، يتجه هذا البحث للإجابة عن سؤال البحث الرئيسي: "ما أثر القيادة الفعالة على ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة ستاربكس بالمملكة العربية السعودية؟".

أهمية البحث:

تتمثل الأهمية النظرية والتجريبية لهذا البحث في دوره في سد الفجوات القائمة في المكتبة العربية الإدارية، والإسهام في الارتقاء ببعض الجوانب الحيوية المتعلقة بإدارة المشاريع، والتي تم تحديد وجود فجوات نظرية وتجريبية بها، حيث تستهدف هذه الدراسة تحقيق ما يلي:

1.3 أهمية نظرية:

- تطوير إطار عام متكامل: سوف تساعد نتائج البحث في إعداد إطار متكامل لتفعيل القيادة الفعالة في إدارة المشاريع، وفهم أثر القيادة الفعالة بأنماطها الفرعية على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية المختلفة في هذه المشاريع.

2.3 الأهمية العملية:

- أنماط القيادة الفعالة: سيوفر البحث رؤية واضحة حول مستوى ممارسة أنماط القيادة الفعالة في شركة ستاربكس بالمملكة العربية السعودية، مما يتيح لمديري شركة ستاربكس تحسين نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة في ممارسة هذه الأنماط، بما ينعكس على نجاح الشركة.
- فهم أثر القيادة الفعالة على ممارسات إدارة الموارد البشرية: سيسهم البحث في تقديم دليل تجريبي حول أثر القيادة الفعالة بأنماطها الفرعية على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، مما يوفر لمديري المشاريع بوجه عام، ومديري شركة ستاربكس بالمملكة بوجه خاص فرصة للتركيز على أكثر أنماط القيادة الفعالة تأثيراً على ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- التقدم الشامل في ممارسات إدارة الموارد البشرية بالمشاريع: عن طريق سد الثغرات التي تم الوقوف عليها، فإن البحث الحالي يمكن أن يسهم في التقدم الشامل في ممارسات إدارة الموارد البشرية بالمشاريع، مما يساعد على تعزيز أدائها ونجاحها التنظيمي

المراجع:

- /أبو اريحه، جعفر. (2015). القيادة الاستراتيجية وأثرها في إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية في المنظمات الحكومية في محافظة مأدبا /الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- بن شويحة، بشير وطواهير، عبد الجليل. (2019). أثر القيادة الاستراتيجية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة شركة سوناطراك الجزائر. مجلة آفاق للبحوث والدراسات، (3)، 116-126.
- البوايزة، واصل. (2016). تصور مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في المدارس الحكومية في الأردن في ضوء القيادة الفعالة. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- الحباشنة، صالح. (2019). ممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في إدارة التغيير التنظيمي الدور المعدل للقيادة التحويلية: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- خيرى، مكي والسعيدى، فاضل. (2022). القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة الموارد البشرية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 18 (2)، 659-688.
- البنك الأردني الكويتي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة /زيود، حاتم. (2020). القيادة البارعة وأثرها في إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة جرش، الأردن.
- الساعاتي، شوقي والعواسا، صالح. (2022). إدارة الموارد البشرية استراتيجيًا في ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- سلمان، فراس. (2021). دور القيادة التشاركية في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على جامعة تكريت. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 17 (56)، 328-343.
- شراذقة، صدام. (2022). أثر أنماط القيادة الاستراتيجية في ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركات الاتصالات في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- العزام، خلدون. (2021). أسلوب القيادة الفعالة وأثرها على إدارة المواهب في المستشفيات الخاصة الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

- العوفي، هيفا. (2021). دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري: دراسة ميدانية على القيادات الإدارية بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة. *مجلة القراءة والمعرفة*، (239)، 77-107.
- المغربي، محمد. (2016). *إدارة الموارد البشرية*. الأردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- واعر، وسيلة. (2020). تأثير القيادة الأبوية على أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية مقارنة بين الجزائر وماليزيا. *مجلة الاستراتيجية والتنمية*، 10 (4)، 30-49.