

دور الإدارة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات الأهلية بالمملكة العربية السعودية (٢٠٢٠-٢٠٢٥)

إعداد خليفة دعيج الراجح

مهارات بحثية (١)

إشراف : د/ ريم ورد



التكليف الثالث :

اعرض لأهداف ذلك البحث وأهميته، وكذا المنهج العلمي الذي اعتمد عليه الباحث في اجراء دراسته

Task No.3

الفصل

1

مهارات بحثية ١ : (اعرض لأهداف ذلك البحث وأهميته، وكذا المنهج العلمي الذي اعتمد عليه الباحث في اجراء دراسته)

بيانات الورقة البحثية

عنوان الدراسة:

دور الإدارة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات الأهلية بالمملكة العربية السعودية (٢٠٢٠-٢٠٢٥)

الباحثة:

أ. أميمة محمد الحسن أحمد البشير.

رابط البحث

<https://www.hnjournal.net/ar/7-5-16/>

الفصل



أولاً: أهداف الدراسة

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، تمثلت في الآتي:

١. تحليل العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية في الجامعات الأهلية بالمملكة العربية السعودية.
٢. شرح دور التحليل الاستراتيجي في تنمية وتطوير الموارد البشرية بالجامعات الأهلية السعودية.
٣. دراسة دور التنفيذ الاستراتيجي في تنمية الموارد البشرية بالجامعات الأهلية بالمملكة العربية السعودية.
٤. تقديم نتائج وتوصيات تساهم في تطوير وتنمية الموارد البشرية بالجامعات الأهلية بالمملكة العربية السعودية.

الفصل

ثانياً: أهمية الدراسة

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الإدارة الاستراتيجية في تحسين أداء الموارد البشرية، وتعزيز قدرة الجامعات الأهلية على مواجهة التحديات المحلية والإقليمية والدولية. كما تبرز أهمية الدراسة في بيان دور التخطيط الاستراتيجي، وتحليل البيئة الداخلية والخارجية، وتوظيف نظم معلومات الموارد البشرية، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، بما يساهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي، وبما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

الفصل

ثالثا: فرضيات الدراسة

فرضيات الدراسة

اعتمدت الدراسة على الفرضيات الآتية:

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليل البيئة الداخلية والخارجية وتنمية الموارد البشرية بالجامعات الأهلية في المملكة العربية السعودية.
٢. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليل الفرص والمهددات وتنمية الموارد البشرية بالجامعات الأهلية بالمملكة العربية السعودية.
٣. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنفيذ الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية بالجامعات الأهلية بالمملكة العربية السعودية.

الفصل

رابعاً: المنهج العلمي المستخدم في الدراسة

موضوع

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج الرئيس للدراسة، كما استعانت بالمنهج التاريخي وأسلوب دراسة الحالة.

واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، وتم تطبيقها على عينة عشوائية بلغت (١٥٠) فرداً من العاملين في عدد من الجامعات الأهلية بالمملكة العربية السعودية. كما استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية، من أهمها:

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق الاتساق الداخلي.
- معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة.
- برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات واستخراج النتائج.



الخاتمة

الخاتمة

يتضح من الدراسة أن المنهج الوصفي التحليلي يعد من أكثر المناهج ملائمة للدراسات الإدارية؛ إذ يساعد في وصف الظواهر التنظيمية وتحليل العلاقات بين متغيراتها، واختبار الفرضيات العلمية، والوصول إلى نتائج وتوصيات تسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتنمية الموارد البشرية.



رابط البحث



شُكراً لكم