

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة اعمال



تأثير القيادة الاستراتيجية علي إدارة الموارد البشرية دراسة تطبيقية على وزارة

الشؤون الإسلامية "دراسة حالة"

إعداد الطالب/

عبدالله محمد عبيد الشمران

الرقم الاكاديمي

241000818

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024

3.....	مقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة:
5.....	أهمية الدراسة:
6.....	أهداف الدراسة:
7.....	تساؤلات الدراسة:
8.....	فروض الدراسة:
9.....	نموذج الدراسة:
10.....	الدراسات السابقة:
20.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
21.....	المنهجية وطرق البحث:
22.....	أدوات الدراسة:
22.....	الأساليب الإحصائية المستخدمة:
23.....	حدود الدراسة:
24.....	المراجع:

مقدمة:

تعيش منظمات الأعمال في القرن الحالي تحولات جذرية، نظراً لما تواجهه من تحديات ومشكلات بالغة الخطورة من منافسة شديدة، وتطور تكنولوجي وثقافي ومعرفي هائل في ظل بيئة متغيرة تتصف بالغموض والتعقيد وعدم التأكد، وهذا يتطلب وجود قادة استراتيجيين قادرين على تطوير الخطط والاستراتيجيات المناسبة والفعالة التي يستطيعون من خلالها مواجهة تلك التحديات وتحقيق الأهداف وصولاً إلى البقاء، والنمو. (معتوق، 2022)

وتعتبر القيادة الاستراتيجية محوراً تركز عليه نشاطات المنظمة المختلفة خاصة في ظل العصر الحديث وما يشهده العالم من تغييرات متسارعة وكبيرة في شتى مجالات الأعمال، لا سيما العقد الأخير من القرن الماضي استلزمت وجود القيادة الحكيمة من ذوي المهارات والقدرات التي تتبنى الرؤى المستقبلية لمواجهة متطلبات العصر السريعة، ومحاولة المتابعة والاستشراف المستمر للبيئة لضمان نجاح المنظمات وبقائها. (النجار، 2022)

فقد ظهرت الحاجة إلى تبني المنظمات الممارسات الاستراتيجية لترشيد السلوك وحشد الطاقات وتنسيق القدرات والجهود وتوجيه المنظمة إلى المسار الصحيح، وأكدت العديد من الدراسات أن القيادة الاستراتيجية لها دورها الواضح في تنفيذ استراتيجية المنظمة من خلال مجموعة من الأدوار المتفاعلة منها إدارة موارد المنظمة والتي من بينها تنمية وتطوير رأس المال البشري والمساهمة في تحديد الاتجاه الاستراتيجي، وأنشاء ثقافة تنظيمية فعالة، واستخدام أنظمة رقابية فعالة وتأسيس ممارسات أخلاقية ويكتسب موضوع إدارة الموارد البشرية بمختلف مفاهيمه أهمية بالغة على المستوى العالمي. (قيقب، 2023)

وقد لوحظ في الفترة الأخيرة اهتمام دولي متزايد نحو الحاجة إلى إدارة الموارد البشرية للوصول إلى مستقبل مستدام وذلك بعد أن كان العالم يتجه نحو مجموعة من الكوارث البشرية والبيئية المحتملة كالاحتباس الحراري، والتدهور البيئي وتزايد النمو السكاني والفقر، وفقدان التنوع البيولوجي، واتساع نطاق التصحر، وما إلى ذلك.

وبذلك أصبحت إدارة الموارد البشرية مدرسة فكرية عالمية تنتشر في معظم دول العالم النامي والصناعي على حد سواء، تتبناها هيئات شعبية ورسمية وتطالب بتطبيقها، فعقدت من أجلها الملتقيات العلمية كالمؤتمرات والندوات ورغم الانتشار السريع لمفهوم إدارة الموارد البشرية منذ بداية ظهورها إلا أن هذا المفهوم مازال غامضاً بوصفه مفهوماً وفلسفة وعملية إدارية لا زال يفسر بطرق مختلفة من قبل الكثير من الباحثين. (brahi, & Musa. 2020)

إن اسهام ممارسات القيادة الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية في مختلف الوزارات بشكل عام وفي وزارة الشؤون الإسلامية بشكل خاص، سيكون له تأثير ايجابي على تغيير مؤشرات الأداء في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وأصبح من الواقع اليوم - مما لا يقبل الشك أن إدارة الموارد البشرية بمختلف أبعادها تمثل إحدى التطورات الفكرية المعاصرة في فلسفة الإدارة الحديثة والأكثر تلاؤماً مع التغييرات المتسارعة في شتى المجالات، وكذلك تمثل توجهاً وهدفاً استراتيجياً ينتظر من المنظمات بلوغه، وانطلاقاً مما سبق فإن الدراسة الحالية تكتسي أهميتها حول التعرف على أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

تواجه منظمات الأعمال في العصر الحديث تحديات جذرية تتعلق بالتغيرات السريعة في البيئة الخارجية، التي تتسم بالغموض والتعقيد وعدم اليقين. هذه التحديات لم تترك قطاعاً من قطاعات الأعمال إلا وأثرت فيه، بما في ذلك وزارة الشؤون الإسلامية في المملكة العربية السعودية. خلال السنوات الأخيرة، شهدت الوزارة تزايداً في حدة المنافسة، ليس فقط على المستوى المحلي بل أيضاً على المستوى العالمي، مما جعل متطلبات البقاء والاستمرار في السوق أكثر تعقيداً وصعوبة. وبناءً عليه، وجدت الوزارة نفسها أمام ضرورة ملحة لتكريس جميع الجهود الممكنة لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، مع الخروج عن النهج التقليدي في إدارة العمليات وتحسين نوعية وكميات الخدمات المقدمة. هذا الجهد يهدف إلى جذب عملاء جدد والحفاظ على العملاء الحاليين، وهو تحدي يتطلب نهجاً استراتيجياً فعالاً ومستداماً.

وتناولت الدراسات السابقة موضوع القيادة الاستراتيجية من عدة جوانب، حيث أظهرت أهمية الدور الذي تلعبه القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء المنظمات وتطوير قدراتها التنافسية. فقد أكدت هذه الدراسات أن القيادة الاستراتيجية تساهم بشكل كبير في تعزيز التنمية المستدامة، وتحقيق العدالة التنظيمية، ورفع مستوى الكفاءات الوظيفية. على سبيل المثال، أشارت دراسة معتوق (2022) إلى أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة من خلال توجيه الموارد البشرية بشكل فعال. بينما أظهرت دراسة قيقب (2023) الدور الحاسم للقيادة الاستراتيجية في تحقيق العدالة التنظيمية ضمن الجامعات اليمنية. أما دراسة النجار (2022)، فقد ألفت الضوء على

أهمية الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي. ورغم هذه الإسهامات الهامة، إلا أن هناك فجوات بحثية لا تزال قائمة، خاصة فيما يتعلق بفهم الدور المحدد للقيادة الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية.

و تأتي الدراسة الحالية لتسد هذه الفجوات من خلال تقديم رؤية متكاملة وشاملة لدور القيادات الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية ضمن وزارة الشؤون الإسلامية. تسعى هذه الدراسة إلى تحليل الأبعاد المختلفة للقيادة الاستراتيجية، بما في ذلك التوجه الاستراتيجي، واستثمار وتطوير رأس المال البشري، وتأسيس ثقافة تنظيمية فعالة. ومن خلال هذه التحليلات، تهدف الدراسة إلى توفير توصيات عملية مبنية على أسس علمية تساعد صناع القرار في الوزارة على اتخاذ قرارات مستنيرة تساهم في تحسين الكفاءة والأداء العام للوزارة. ستساهم هذه الدراسة في تقديم إطار نظري متين يمكن أن يستفيد منه الباحثون في المستقبل عند تناولهم لمواضيع ذات صلة، مما يجعلها إضافة هامة للمكتبة العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية.

ويعتمد قطاع الشؤون الإسلامية بشكل رئيسي على عمليات التطوير المستمر التي تتطلب كفاءات بشرية متميزة تمتلك القدرة على توليد المعرفة واستخلاصها من مصادرها المتنوعة وتطويرها وتطبيقها بشكل فعال. ومع ذلك، تواجه الوزارة تحديات جمة في جذب الكفاءات البشرية المؤهلة وتدريبها والحفاظ عليها. كما أن تحقيق الولاء والانتماء المؤسسي بين العاملين يمثل تحديًا آخر لا يقل أهمية، حيث تحتاج الوزارة إلى موظفين يتمتعون بحس المواطنة، والرغبة الحقيقية في العطاء وخدمة مصلحة الوزارة حتى خارج أوقات العمل الرسمي. بناءً على ذلك، فإن الدراسة الحالية تسعى لتقديم حلول عملية لهذه التحديات من خلال دراسة أثر القيادات الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية. سيتم التركيز على دور القيادة في تحفيز الولاء المؤسسي وتعزيز سلوك المواطنة بين الموظفين، بما يساهم في تطوير الأداء المؤسسي للوزارة ويعزز قدرتها على مواجهة التحديات المستقبلية.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع على أثر القيادات الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية، والتي لم تتم دراستها بشكل كاف لذلك، من

المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في القيادة الاستراتيجية، إدارة الموارد البشرية.

● الأهمية العلمية:

- تسعى الدراسة إلى سد فجوة بحثية في مجال القيادة الاستراتيجية وإدارة الموارد البشرية، حيث تقدم رؤية جديدة ومتعمقة حول تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية على تطوير وإدارة الموارد البشرية داخل وزارة الشؤون الإسلامية، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة بشكل كافٍ.
- تساهم الدراسة في بناء إطار نظري شامل يجمع بين مختلف الأبعاد المتعددة للقيادة الاستراتيجية وإدارة الموارد البشرية، مما يتيح للباحثين الآخرين الاستفادة من هذا الإطار في دراساتهم المستقبلية.
- تقدم الدراسة تحليلاً دقيقاً لكيفية تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية، مثل التوجه الاستراتيجي واستثمار وتطوير رأس المال البشري، على تحسين الأداء التنظيمي من خلال إدارة فعالة للموارد البشرية.
- ستساهم الدراسة في تقديم توصيات علمية دقيقة ومبنية على نتائج بحثية يمكن استخدامها كمرجعية في الأبحاث المستقبلية المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية وإدارة الموارد البشرية..

● الأهمية العملية:

- تقديم حلول عملية تعزز من كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية، من خلال تفعيل دور القيادة الاستراتيجية في هذا السياق.
- ستوفر الدراسة توصيات عملية قابلة للتطبيق تساعد صناع القرار في وزارة الشؤون الإسلامية على تبني سياسات فعالة في إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للوزارة.
- ستساهم الدراسة في تحسين الكفاءة التشغيلية للوزارة، مما يمكنها من تحقيق أهدافها الاستراتيجية بفعالية أكبر.
- تقدم الدراسة حلولاً عملية للتحديات التي تواجهها الوزارة في جذب الكفاءات المؤهلة وتدريبها والحفاظ عليها، بالإضافة إلى تعزيز الولاء والانتماء المؤسسي بين الموظفين.

- تنفيذ التوصيات المستخلصة من الدراسة، يمكن لوزارة الشؤون الإسلامية تحقيق استدامة في الأداء المؤسسي وضمان استمرارية النجاح في ظل التحديات المتزايدة.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على أثر القيادات الاستراتيجية بأبعادها (التوجه الاستراتيجي- استثمار رأس المال البشري- تطوير رأس المال البشري- ثقافة منظميته فعالة) في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية.

وبتفرع منها مجموعة من الفرضيات الفرعية التي تتمثل فيما يلي:

- التعرف على أثر التوجه الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية.
- معرفة مدى تأثير استثمار رأس المال البشري في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية.
- التعرف على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطوير رأس المال البشري على إدارة الموارد البشرية ف وزارة الشؤون الإسلامية.
- التعرف على أثر الثقافة المنظمة الفعالة للقيادة على إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية.
- التوصل إلى مجموعة من النتائج والمقترحات حول الدراسة يمكن الاستفادة منها مستقبلاً.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية القيادات الاستراتيجية بأبعادها (التوجه الاستراتيجي- استثمار رأس المال البشري- تطوير رأس المال البشري- ثقافة منظميته فعالة) في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية؟

وينتق من السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تتمثل فيما يلي:

السؤال الفرعي الأول: ما مدى تأثير التوجه الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية

السعودية؟

السؤال الفرعي الثاني: إلى أي مدى يؤثر استثمار رأس المال البشري في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون

الإسلامية السعودية؟

السؤال الثالث: هل يوجد أثر لتطوير رأس المال البشري على إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية

السعودية؟

السؤال الفرعي الرابع: ما مدى تأثير الثقافة المنظمة الفعالة في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون

الإسلامية السعودية؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحقيقها فقد اعتمد الباحث على مجموعة من الفروض تتمثل في:

الفرضية الرئيسية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للقيادات الاستراتيجية بأبعادها (التوجه الاستراتيجي- استثمار رأس المال البشري- تطوير رأس المال البشري- ثقافة منظميه فعالة) في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية.

ويتفرع من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية التي تتمثل فيما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتوجه الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية السعودية.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستثمار رأس المال البشري في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية السعودية.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتطوير رأس المال البشري في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية السعودية.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة المنظمة الفعالة في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية السعودية.

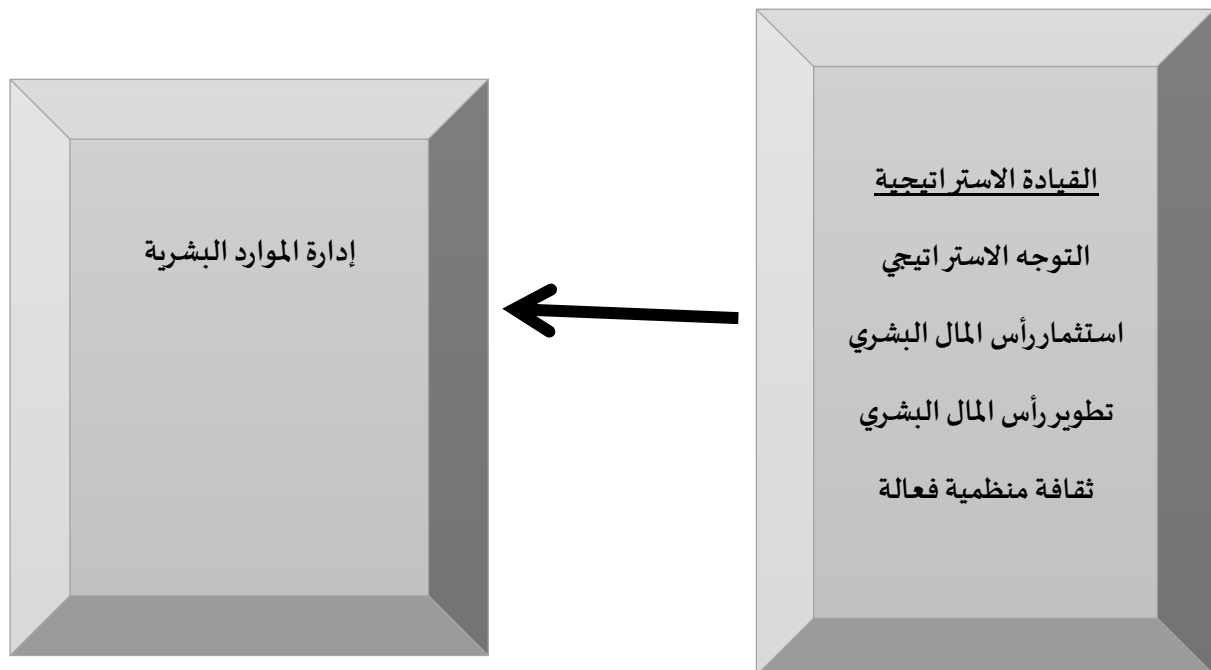
نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى التعرف على أثر القيادات الاستراتيجية بأبعادها (التوجه الاستراتيجي- استثمار رأس المال البشري- تطوير رأس المال البشري- ثقافة منظمه فعالة) في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية.

المتغير المستقل: القيادات الاستراتيجية بأبعادها (التوجه الاستراتيجي- استثمار رأس المال البشري- تطوير

رأس المال البشري- ثقافة منظمه فعالة)

المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية.



من إعداد الباحث

الدراسات السابقة:

1. دراسة (الشلمة، 2021)

يهدف البحث إلى بيان دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء المتمثلة ببعض أبعاده وهي (التدريب الأخضر والتقييم الأخضر) وإدارة الموهبة الاستراتيجية (استقطاب الموهبة، إدارة أداء الموهبة، تطوير الموهبة، والاحتفاظ بالموهبة).

لذا يأخذ الموضوع أهمية بالغة كونه يهتم بموضوع حديث نسبياً إلا وهو الموارد البشرية الخضراء وكيف يمكن أن يستقطب المواهب الأكاديمية، كما يقوم البحث بتحديد العلاقة بين أبعاد الموارد البشرية الخضراء وإدارة الموهبة.

وقد تم إجراء تحليل للبيانات التي تم الحصول عليها من الميدان المبحوث باستخدام البرنامج الإحصائي (spss) واستخراج الوصف التشخيصي للمتغيرات إذ تم استرجاع (45) استمارة استبيان من أصل (50) وقد تم التوصل إلى الاستنتاجات والمفترحات التي تخص البحث بما يحقق أكبر فائدة.

2. دراسة (محمد، 2023)

يهدف البحث إلى توضيح أثر خفة الحركة الاستراتيجية كمدخل في إرساء المواهب البشرية لمجموعة من القيادات الأمنية في مديرية شرطة صلاح الدين والمنشآت، وزيادة إدراك عينة البحث بموضوعات (خفة الحركة الاستراتيجية المواهب البشرية) وكيفية الاستفادة منها في عملية التخطيط الاستراتيجي للمديرية مجتمع البحث. واختصرت مشكلة البحث في: ما مدى تأثير خفة الحركة الاستراتيجية في إرساء المواهب البشرية، عن طريق الاعتماد على استمارة الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات.

واعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول الباحث من خلاله وصف الظاهرة موضوع البحث، وتم الاعتماد على عينة قصدية لآراء القيادات الأمنية من رتبة (العقيد، العميد، اللواء) في المستويات الإدارية العليا في مديرية شرطة صلاح الدين والمنشآت، وعليه ومن أجل إمكانية تعميم نتائج البحث، وتم توزيع (٨٥)

استمارة، استرجع منها (٧٩) صالحة للتحليل، واستخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) لوصف وتشخيص متغيرات البحث واختبار فرضياتها.

وتوصلت البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها: تبين من خلال نتائج الجانب الميداني وجود علاقة ارتباط بين خفة الحركة الاستراتيجية وتطوير المواهب البشرية في الميدان المبحوث، لتشير هذه النتائج إلى أن تطوير المواهب البشرية يعتمد بشكل جيد على أبعاد خفة الحركة الاستراتيجية، أي تشير هذه العلاقات إلى أنه كلما زاد توجه قادة الشركة نحو تبني خفة الحركة الاستراتيجية كلما ساهم ذلك في تطوير المواهب البشرية.

وقدمت البحث مجموعة من المقترحات كان أهمها تهيئة الظروف الملائمة والمناسبة والاهتمام بأداء المورد البشري وتحفيزه لكي يقدم كل ما لديه من قدرات ومهارات وإبداعات وابتكارات فكرية وفنية من خلال خفة الحركة الاستراتيجية.

3. دراسة (قيقب، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق العدالة التنظيمية في الجامعات اليمنية الأهلية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية.

واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تكونت من القيادات الأكاديمية والإدارية في (10) جامعات أهلية، وبلغ عددهم (283) فردا، وهم يمثلون ما نسبته (77.75%) من مجموع مجتمع الدراسة.

وقد أظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادة الاستراتيجية بجميع أبعادها من وجهة نظر أفراد العينة كانت مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.601)، ووزن نسبي (72.02%)، وكانت درجة تقدير أفراد العينة لمستوى تحقيق العدالة التنظيمية بجميع أبعادها متوسطة، بمتوسط حسابي (3.165)، ووزن نسبي (63.29%)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الاستراتيجية والعدالة التنظيمية في الجامعات اليمنية الأهلية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.867)، ووجود أثر للمتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية) في المتغير التابع (العدالة التنظيمية) بنسبة (77.70%). وأوصت الدراسة

بتعزيز ممارسات القيادة الاستراتيجية في الجامعات اليمنية الأهلية، لاسيما ما يتعلق باستثمار رأس المال البشري وتطويره، والاهتمام بمنهج العدالة التنظيمية بوصفها واحدة من أهم الآليات التي تؤثر على زيادة درجة الولاء التنظيمي لدى العاملين، وتطوير قدراتهم على الإبداع والابتكار.

4. دراسة (معتوق، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية (تحديد الاتجاه الاستراتيجي، تطوير رأس المال البشري، تعزيز الثقافة التنظيمية بالممارسات الأخلاقية، وتنفيذ رقابة تنظيمية متوازنة) على تحقيق التنمية المستدامة بشركة المدار الجديد-طرابلس.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الملائم لتحقيق أهداف الدراسة، حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (44) موظفا من القيادات الإدارية بالشركة.

وقد تم تصميم استمارة استبانة وتوزيعها على العينة المستهدفة، حيث تم الحصول على (36) مفردة مطابقة لإجابات الدراسة وتساؤلاتها.

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى أبعاد ممارسات القيادة الاستراتيجية في الشركة قيد الدراسة كان مرتفعا، وكذلك مستوى تحقيق التنمية المستدامة بالشركة جاء مرتفعا، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات القيادة الاستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة بالشركة قيد الدراسة. أوصت الدراسة بضرورة العمل على استحداث وحدة أو قسم يكون بمسمى "إدارة التنمية المستدامة" يكون هدفها الأساسي تعزيز مفهوم وأهداف التنمية المستدامة في الشركة قيد الدراسة، وذلك من خلال عقد الندوات واللقاءات وورش العمل، وأيضا الاهتمام بشكل أكبر بتضمين استراتيجيات الجودة الشاملة التي تدعم وظائف الإنتاج الأنظف والتسويق الأخضر وذلك لزيادة الفعالية الاقتصادية للشركة وتقليل المخاطر البيئية قدر الإمكان.

5. دراسة (النجار، 2022)

هدف هذا البحث إلى التعرف على أثر ممارسة الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي بشكل عام وجامعة الاستقلال بشكل خاص، وكذلك الكشف عما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول مدى ممارسات الإدارة الاستراتيجية في جامعة الاستقلال.

ولتحقيق هدف البحث استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليل، واعتمد الباحثان في توزيع الاستبانة على عينة المسح الشامل، حيث اشتملت عينة البحث على (74) من النواب والعمداء ورؤساء الأقسام والمديرين في جامعة الاستقلال من أصل مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (74)، مفردة بنسبة استرداد 100%، كما اعتمدنا في تحليل البيانات على أساليب الإحصاء الوصفي باستخدام برنامج (SPSS).

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أكدت الدراسة على وجود أثر كبير ومميز لممارسة الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي بشكل عام، وجامعة الاستقلال على وجه الخصوص حيث بلغت تقديرات عينة الدراسة حول أثر ممارسة الإدارة الاستراتيجية في جامعة الاستقلال بنسبة (71%)، كما أشارت النتائج إلى أن الإدارة العليا للجامعة لديها رؤيا مستقبلية باحتياجات من الموارد البشرية والمادية، كما يعزي الباحثان إلى ارتقاء الجامعة من خلال التطورات المستمرة لدى الجامعة والتي تسعى الجامعة إلى تحقيقها من خلال رؤيتها المستقبلية.

وبناء على ما جاءت به نتائج الدراسة كان من أهم توصيات الباحثان: أن تقوم الإدارة الجامعية على وضع البدائل الاستراتيجية المناسبة في عملية صياغة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي بشكل عام وجامعة الاستقلال بشكل خاص. وأن تعمل الإدارة الجامعية على تحديد المستفيدين من الجامعة من حيث أماكن تواجدهم وكذلك اهتمام الإدارة الجامعية بالثقافة التنظيمية وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في البيئة الداخلية للجامعة.

6. دراسة (الشرمان، 2018)

هدفت الدراسة الحالية إلى اختبار أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على عمليات إدارة المعرفة من خلال سلوك المواطن التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ مجتمع الدراسة (13) بنكا تجاريا، وتم اختيار عينة عشوائية منها بلغت (8) بنوك. قامت الباحثة بتوزيع (92) استبانة على العاملين بالمراكز الوظيفية الآتية (مدير موارد بشرية، ومساعد أو نائب مدير موارد بشرية، ورئيس قسم موارد بشرية، ورئيس شعبة موارد بشرية، الذين يعملون في الإدارة العامة

للبنوك الثمانية في عمان، إذ استرجعت (92) استبانة كانت جميعها صالحة للتحليل الإحصائي وبنسبة استرجاع بلغت (100.0%).

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، كان من أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لاستراتيجيات الموارد البشرية (التدريب والتعويضات) على عمليات إدارة المعرفة وعلى سلوك المواطن التنظيمي وبذات الوقت لم يكن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية التوظيف على عمليات إدارة المعرفة وعلى سلوك المواطن التنظيمي، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لسلوك المواطن التنظيمي على عمليات إدارة المعرفة مجتمعة ووجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لاستراتيجيات الموارد البشرية مجتمعة على العناصر (اكتساب المعرفة، وتطبيق المعرفة، وتشارك المعرفة) من خلال المتغير الوسيط (سلوك المواطن التنظيمي) باستثناء عنصر تخزين المعرفة فلم يكن هنالك أثر للمتغير الوسيط عليه.

وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بعدد من التوصيات، كان من أهمها زيادة الوعي لدى الإدارات والقيادات في تلك في البنوك بأهمية استراتيجيات الموارد البشرية خاصة استراتيجية التوظيف، وتوفير متطلبات تطبيق عمليات إدارة المعرفة، وتعزيز سلوك المواطن التنظيمي لدى العاملين في البنوك.

7. دراسة (الحمداني، 2020)

يهدف البحث الحالي إلى بيان مدى قوة الاستفادة من القيادة الخادمة من خلال أبعاده (الرؤية، تطوير مقدرات العاملين، التمكين، الممارسات الأخلاقية) في بناء استراتيجيات إدارة مواهب الأفراد العاملين من خلال أبعاده (استراتيجية جذب المواهب، استراتيجية تطوير المواهب، استراتيجية المحافظة على المواهب، استراتيجية تخطيط الإحلال الوظيفي) لدى جامعة الفلوجة.

ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثون بتصميم الاستبانة لكونها أداة لجمع المعلومات، فقد تم استخدام أسلوب العينة غير الاحتمالية الميسرة التي تتيح جمع البيانات من المجتمع بشكل مريح، ووقع الاختيار على عينة من القيادات الجامعية والمتمثلة كليات جامعة الفلوجة وهي (الإدارة والاقتصاد، القانون، الطب البيطري، العلوم الإسلامية، الطب، والعلوم التطبيقية) التي تشكل (42) موظفا من مجمل ما تشكله الكليات في جامعة الفلوجة، وهم (عميد الكلية، ومعاون العميد، ورؤساء المهام، ومديري الأفراد)، وباعتماد على

مجموعة من الوسائل الإحصائية المنتقاة لدراسة العلاقة والأثر والمتمثلة بـ (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط، والانحدار الخطي البسيط).

توصل البحث إلى عدة نتائج من أهمها بأن هنالك علاقة ارتباط وتأثير بين القيادة الخادمة وإدارة المواهب البشرية لدى قادتها والتي تعتبر هي وسيلة فاعلة للنجاح والتطور والتقدم في جامعة الفلوجة، وقدم الباحثون مجموعة من المقترحات التي تنسجم مع تلك الاستنتاجات كان أهمها تقديم ندوات وبرامج وتوعية تثقيفه تسمح للموهوبين من خلالها إلى تطوير وبناء مواهبهم وتطبيقها على أرض الواقع وجعلهم قدوة لغيرهم من العاملين في جامعة الفلوجة.

8. دراسة (الطوره، 2021)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الاستراتيجية بأبعادها، في ممارسات ريادة الأعمال في شركات الصناعات الدوائية المساهمة العامة في الأردن.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (179) فردا من العاملين في الإدارتين: العليا، والوسطى، في شركات الصناعات الدوائية المساهمة العامة في الأردن، البالغ عددها (6) شركات.

وقد قامت الدراسة بمسح شامل لجميع عناصر مجتمع الدراسة، واستخدمت عددا من الأساليب الإحصائية للإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها؛ باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS 22).

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن مستوى توافر القيادة الاستراتيجية، بأبعادها، وممارسات ريادة الأعمال بأبعادها، قد بلغ الدرجة المتوسطة على مقياس (ليكرت) الخماسي، في شركات الصناعة الدوائية المساهمة العامة في الأردن. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية بأبعادها على ممارسات ريادة الأعمال بأبعادها.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطبيق أبعاد القيادة الاستراتيجية، في شركات الصناعات الدوائية المساهمة العامة في الأردن؛ لدورها الهام في تعزيز ممارسات ريادة الأعمال.

لقد جاءت هذه الدراسة تحت عنوان أثر الإدارة الاستراتيجية على أداء القيادات الإدارية، وذلك بالتطبيق على مجموعة شركات جيااد الصناعية كأحد النماذج المتطورة في مجال تجميع وتصنيع السيارات والآليات والمعدات الزراعية والطبية وكذلك معدات البناء والتشييد والصحة والتعليم، وذلك في الفترة من 2000م إلى 2016م لمعرفة أثر الإدارة الاستراتيجية على أداء القيادات الإدارية والتي تعد من الروافد الرئيسة للنمو والتقدم في أي دولة، وعلى كافة الأصعدة في القطاعين الحكومي والخاص، والمساهمة بفعالية في تحقيق مزيداً من المكتسبات الاجتماعية والاقتصادية، كدور فعال وملاموس في تنمية المجتمع والسعي نحو تحقيق تكامل بين الاستفادة من التقنيات الحديثة في مجالات الصناعات المختلفة وبناء استراتيجيتها المختلفة، التنمية والاقتصادية والتنافسية، إضافة إلى السعي نحو اكتشاف الفرص والمكتسبات وكيفية ترابطها وتنميتها والنظر إليها كأفضل الطرق للمحافظة على القدرات المالية والاقتصادية والتنافسية، وامتلاك القدرة على مواكبة التطورات المستمرة والمحافظة على ريادتها كأفضل وسائل للاستثمار والعمل على التطوير والابتكار في المجالات الإنتاجية والخدمية، ولتحقيق ذلك تم اختبار الفروض الآتية: مدى أثر الإدارة الاستراتيجية على أداء القيادات الإدارية، مدى أثر استخدام الإدارة الاستراتيجية في تنمية وتطوير القيادات الإدارية، مدى أثر الإدارة الاستراتيجية على استخدامات التكنولوجيا، مدى أثر الإدارة الاستراتيجية على مكونات البيئة الداخلية والخارجية لمنظمات الأعمال. 5. مدى أثر أداء القيادات الإدارية في منظمات الأعمال.

فقد اعتمد الباحث على عدة مناهج دراسية وهي كالآتي:

المنهج الوصفي، المنهج التاريخي، المنهج التحليلي، المنهج الإحصائي، وذلك لتحديد مسار الدراسة والتي تم إجراؤها في مجموعة جيااد الصناعية.

1. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج: إن قياس أثر الإدارة الاستراتيجية على أداء القيادات الإدارية بمجموعة جيااد الصناعية، كنماذج للشركات السودانية العاملة في مجال تجميع وتصنيع السيارات والمعدات المختلفة، يعتبر من أفضل المناهج وذلك من خلال التخطيط الفعال والذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة، إن مستوى أداء القيادات الإدارية والمهام بمنهجية الإدارة الاستراتيجية، يعد ممتازاً ومتميزاً ومتمشياً مع قيم وأخلاقيات الأداء الوظيفي، هنالك منهجية علمية تترجم وفعاليتها تامة أداء القيادات الإدارية بمجموعة جيااد الصناعية في

المجالات شتى، هنالك أثر فعال وأسلوب متطور لأداء القيادات الإدارية والرضا الوظيفي لدى العاملين بمجموعة جيااد الصناعية، يوجد مفهوم كامل للبناء الاستراتيجي الإداري في مجموعة جيااد الصناعية، يوجد تنغم تام بين أداء القيادات الإدارية والعاملين بمجموعة جيااد الصناعية والإدارات المختلفة، العليا، الوسطى، والدنيا، وذلك مما يؤكد وجود فهم للإدارة الاستراتيجية ووسائل تطبيقها وأدائها، يوجد أثر وفعالية وخيال علمي وطموحات للقيادات الإدارية بمجموعة جيااد الصناعية وذلك بالعمل على تطوير وتوطين الصناعات المختلفة بالسودان، هنالك درجة عالية من الثقة نحو تحديد الكفاءات المحورية وتطويرها وذلك بما يتماشى والإدارة الاستراتيجية بمجموعة جيااد الصناعية وبناء على هذه النتائج.

فقد توصل الباحث إلى أهم التوصيات نجملها في الآتي: ضرورة السعي نحو تطبيق أساليب الإدارة الاستراتيجية بجميع مكوناتها بمفهومها العلمي بمجموعة جيااد الصناعية، ضرورة أن تتخذ المنظمات أساليب الاتجاهات الحديثة للإدارة الاستراتيجية وذلك في بناء قدرات القيادات الإدارية بمنهجية علمية، ضرورة أن تلعب القيادات الإدارية بمجموعة جيااد الصناعية الدور الرئيس في نجاح استراتيجيات الموارد البشرية والعمل على تنميتها باستمرار، ضرورة تطوير البرامج التدريبية بطريقة متواصلة وذلك لمواكبة التطورات في مجال تقانة الصناعات التحويلية والحديثة والاستفادة من الموارد المتوفرة في البيئة الصناعية بمجموعة جيااد الصناعية، ضرورة تطوير قدرات القيادات الإدارية وذلك لتوفر الكفاءات العلمية في التخطيط الإداري والاستراتيجي، ضرورة التركيز نحو إحداث التأثير الإيجابي في سلوك العاملين في الأجل الطويل وذلك من خلال استخدام أسلوب فعالية القيادة والسلطة الشخصية والرسمية، ضرورة وجود إدارة منفصلة للتخطيط الإداري والاستراتيجي وإدارة الموارد البشرية بمجموعة جيااد الصناعية، ضرورة تطوير البنية التحتية والتوظيف المنهجي للموارد الاقتصادية ونشر موازناتها المالية السنوية وذلك للوقوف على التطور والنماء الذي يطرأ على النواحي المالية والاقتصادية بمجموعة جيااد الصناعية.

10. دراسة (الجميلي، 2023)

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية في النجاح الاستراتيجي من خلال دراسة آراء القيادات الإدارية في رئاسة جامعة تكريت.

ولتحقيق هذا الهدف فقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، بواسطة الاستبانة التي صممت لهذا الهدف والتي جمعت آراء كل من (رؤساء الأقسام والشعب) ليمثلوا مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (99) فرد وقد استخدمت الدراسة طريقة العينة الشاملة لجمع البيانات، وقد اعتمد الباحث في تصميمها على المصادر العلمية والدراسات السابقة.

وإن أهم النتائج التي توصل اليها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات القيادة الاستراتيجية على أبعاد النجاح الاستراتيجي لجامعة تكريت، وأوصى بتعزيز الاهتمام بأبعاد ممارسات القيادة الاستراتيجية لزيادة النجاح الاستراتيجي لرئاسة جامعة تكريت وتعزيز اهتمام القيادة العليا بالأبداع والابتكار لغرض تحقيق الرقي والنمو للجامعة محل الدراسة.

الدراسات الأجنبية:

1. هدفت دراسة (Al-Zabi & Al-Nawasrah, 2017) إلى بيان أثر جدارات التفكير الاستراتيجي بأدواته (التفكير الاستراتيجي، والتفكير الابتكاري والتفكير المبني على الرؤية) في بناء المنظمة الذكية التي تعمل على أساس التعلم المستمر، وتوليد البدائل الاستراتيجية، وفهم البيئة عند استطلاع آراء (120) فرداً من المديرين والمساعدين والمشرفين على الإنتاج ورؤساء الإدارات في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير (كادبي).

وأفصحت الدراسة عن نتائج كان أهمها وجود اثر ذي دلالة إحصائية الجدارات التفكير الاستراتيجي في بناء المنظمة الذكية.

كشفت نتائج الدراسة عن وجود أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.05$) للتفكير الاستراتيجي بأبعاده في التميز المنظمي، ووجود أثر ذا دلالة إحصائية للتفكير الاستراتيجي بأبعاده في التميز المنظمي

.وأوصت الدراسة بما يلي: على القادة والأفراد في منظمات القطاع الخاص الاستمرار في تبني التفكير الاستراتيجي من أجل استدامة التميز المنظمي وتحقيق مستويات أعلى من التميز. كذلك تعزيز القدرات الاستشرافية وآليات الاستشراق الاستراتيجي للمستقبل.

2. فيما سعت دراسة (Abu Bakr, 2017) إلى اختيار تأثير القيادة الاستراتيجية من حيث القائد الكاريزمي، والقائد الرؤيوي، والقائد وكيل التغيير والقائد الخادم في بناء التوجه الريادي من حيث الاستباقية، والابتكار والمخاطرة على موظفي القطاع العام الأردني.

وأفصحت الدراسة عن وجود أثر في دلالة إحصائية الأساليب القيادة (الكاريزمية، والتغييرية والخدمية على بعد الاستباقية فقط من مجمل أبعاد زيادة الأعمال لدى عينة عشوائية عددها (500) فرداً من العاملين في منظمات القطاع العام المسؤولة عن توفير الخدمات الأساسية والتي تمثلت بـ (الصحة والتعليم والزراعة، وغيرها)

وتوصلت دراسة (M 2018) التي تم تطبيقها على مديري الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم في ولاية الاغوس في نيجيريا إلى وجود أثر معنوي الأدوات الإدارة الاستراتيجية لتحسين الأداء للشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم في ولاية الاغوس.

3. أما دراسة (Wafiula & Monthe, 2019) سعت القياس تأثير الإدارة الاستراتيجية من حيث المسح البيئي وصباغة الاستراتيجية، وتنفيذ الاستراتيجية، وتقييم الاستراتيجية على أداء الحكومات المفوضة مع التركيز بشكل خاص على منطقة توركانا في كينيا.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملائمته موضوع الدراسة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الإدارة الاستراتيجية بدلالة أبعادها تؤثر بشكل إيجابي على أداء حكومة منطقة توركانا، وجاء بعدي الإدارة الاستراتيجية التنفيذ الاستراتيجية. وصباغة الاستراتيجية الأعلى تأثيراً لدى طواقم الإدارات الفنية في الحكومات المفوضة.

4. أما الدراسة التي قام بها كل من Ibrahim & Musa (2020) والتي هدفت إلى قياس أثر الإدارة الاستراتيجية من حيث التحليل البيئي، وصياغة الاستراتيجية، وتنفيذ الاستراتيجية، وتقييم الاستراتيجية على تطوير المنظمات الدولية من حيث جودة الخدمة والمساءلة، والشفافية).

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم الاعتماد على المتغير الوصفي في وصف متغيرات الدراسة في حين اتباع المنهج التحليلي لتحقيق هدف الدراسة واستخلاص مجموعة النتائج،

وقد توصلت إلى أن الإدارة الاستراتيجية لها تأثير على المساءلة، وكذلك على الشفافية، كما توصلت الدراسة كذلك إلى وجود اثر ايجابي للإدارة الاستراتيجية على جودة الخدمة التي تقدمها المنظمات الدولية العاملة في الدول الأعضاء في المجموعة الاقتصادية لدول غرب إفريقيا (ECOWAS)

المنطلقات النظرية للدراسة:

تتمثل أهم مصطلحات هذه الدراسة في:

- القيادات الاستراتيجية:

القيادة الاستراتيجية هي عملية بناء وتنفيذ استراتيجيات فعالة لتحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة. تعتبر القيادة الاستراتيجية أحد العناصر الأساسية في نجاح أي منظمة، حيث تساعد في تحديد الرؤية والمسار الذي يجب اتباعه لتحقيق النجاح. (الطيب، 2016)

يعتمد أسلوب القيادة الأفضل في النهاية على مدى كفاءة القادة الاستراتيجيين فيها، لذا فإن من أهم مهارات القادة الاستراتيجيين أنهم: منفتحون على الأفكار الجديدة طالما أنها تدعم الرؤية الشاملة للشركة. القدرة على اتخاذ قرارات صحيحة بعد عمل الدراسة اللازمة لذلك. القدرة على حل ومواجهة المشكلات بواسطة المرونة الفكرية لديهم. (Wafula. & Muathe, 2019)

مفهوم القيادة الاستراتيجية يتمثل في قدرة القائد على التصور والتخطيط والقيادة والاستفادة القصوى من الموارد التي لديه لتنفيذ الاستراتيجيات والخطط بكفاءة ونجاح.

- إدارة الموارد البشرية:

تعرف على أنها هي مجموعة من الاستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع متكامل بين احتياجات المؤسسة واحتياجات الأفراد الذين يعملون بها. (

الحمداني، 2020)

كما تعرف أيضا على أنها هي إدارة القوى العاملة للمنظمات أو الموارد البشرية. وتختص بجذب الموظفين، والاختيار، والتدريب، والتقييم، ومكافأة الموظفين، وأيضاً متابعة قيادة المنظمة والثقافة التنظيمية والتأكد من الامتثال بقوانين العمل. (معتوق، 2022)

المنهجية وطرق البحث:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر القيادات الاستراتيجية بأبعادها (التوجه الاستراتيجي- استثمار رأس المال البشري- تطوير رأس المال البشري- ثقافة منظميه فعالة) في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية ، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة ، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف أثر القيادات الاستراتيجية بأبعادها (التوجه الاستراتيجي- استثمار رأس المال البشري- تطوير رأس المال البشري- ثقافة منظميه فعالة) في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الإسلامية

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة

بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من بالمملكة العربية السعودية والمتمثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم

الاجتماعية SPSS - Statistical Package for Social Sciences كما يلي:

— أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للعاملين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات للعاملين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات العاملين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع

حدود الدراسة :

- حدود موضوعية: قامت الدراسة بالتعرف على أثر القيادات الاستراتيجية بأبعادها (التوجه الاستراتيجي- استثمار رأس المال البشري- تطوير رأس المال البشري- ثقافة منظميه فعالة) في إدارة الموارد البشرية في وزارة الشؤون الاسلامية
- حدود مكانية: وزارة الشؤون الاسلامية بالمملكة العربية السعودية.
- حدود زمانية: العام الدراسي 2024.
- حدود بشرية : تم التطبيق علي العاملين في وزارة الشؤون الاسلامية بالمملكة العربية السعودية.

المراجع:

1. الجميلي، سلام حسين جاسم حنده. (2023). أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في النجاح الاستراتيجي: دراسة تحليلية لآراء القيادات الإدارية في رئاسة جامعة تكريت. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج19، ع62 ، 279 - 298. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1406555>
2. الحمداني، صبا نوري عطا الله، الشجيري، وسام علي حسين، و الحمداني، سعد نوري عطا الله. (2020). الاستفادة من قوة القيادة الخادمة في بناء استراتيجيات إدارة المواهب البشرية لدى الأفراد العاملين في جامعة الفلوجة. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج12، ع30 ، 308 - 327. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1145043>
3. الشрман، مرام عدنان حسن، و أبو بكر، سحر محمد محمود. (2018). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على عمليات إدارة المعرفة من خلال سلوك المواطنة التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/989656>
4. الشلمة، ميسون عبدالله أحمد، و العبيدي، أحمد مبرد سرهيد. (2021). أثر بعض ممارسات الموارد البشرية الخضراء في إدارة الموهبة للقيادات الأكاديمية في بعض كليات جامعة الموصل. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج11، ع2 ، 132 - 153. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1267432>
5. الطورة، رنا عبدالقادر إسماعيل. (2021). أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز ممارسات ريادة الأعمال: دراسة ميدانية على شركات الصناعات الدوائية المساهمة العامة في الأردن. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع52 ، 87 - 120. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1121353>
6. الطيب، علي محمد أحمد، و علي، عبد المنعم محمد. (2016). أثر الإدارة الاستراتيجية على أداء القيادات الإدارية في منظمات الأعمال: دراسة حالة مجموعة شركات جيا الصناعية الحدود الزمانية من 2000

وحتى 2016 (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، أم درمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/794358>

7. قيقب، فاطمة محمد مقبول، و العامري، عبدالعزيز عبدالهادي. (2023). القيادة الاستراتيجية ودورها

في تحقيق العدالة التنظيمية في الجامعات اليمنية الأهلية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية.

مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج7، ع11 ، 1 - 21. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1375058>

8. محمد، نجم عبدالله، و حسين، أحمد علي. (2023). خفة الحركة الاستراتيجية مدخلا في إرساء المواهب

البشرية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الأمنية في مديرية شرطة صلاح الدين. مجلة جامعة

كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج13، ع2 ، 66 - 76. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1414241>

9. معتوق، طارق أبو شعفة، و غومة، أسامة عمرو رمضان. (2022). أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية

على تحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على شركة المدار الجديد - طرابلس. مجلة دراسات

الاقتصاد والأعمال، س9، ع1 ، 223 - 258. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1307175>

10. النجار، عيسى حسين، و يحيى، خيرية رضوان رضا. (2022). أثر ممارسة الإدارة الاستراتيجية في

مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية: جامعة الاستقلال أنموذجا: دراسة ميدانية. مجلة جامعة

فلسطين التقنية للأبحاث، مج10، ع5 ، 125 - 154. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1424522>

المراجع الأجنبية:

1. Abu Bakir, S. (2017). The Influence of Strategic Leadership on Building Employees' Entrepreneurial Orientation: A Field Study at the Jordanian Public Sector. International Business Research, 10(6): 62-74, <https://dawrg/105539/hr.v10n6p62>
2. Al-Zubi, H. & Al-Nawasrah, M. (2017). Analyzing the Impact of Strategic Thinking Competencies in Building Intelligent Organization. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7(7): 342-351, <https://doi.org/10.6007/arb/v7-7/3107>
3. Ibrahim, U., & Musa, A. (2020). Impact of Strategic Management on the Development of International Organizations: Evidence from ECOWAS Sub-Region. International Journal of Managerial Studies and Research (IIMSR), 8(2): 32-42, <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0002004>
4. Wafula, J.A. & Muathe, S.M. (2019). The Role of Strategic Management in the Performance of Turkana County Government, Kenya. Eastern Africa Journal of Contemporary Research, 1(2): 120-125,

Mid-Ocean University

College of Management

Department of Business Administration



**The Impact of Strategic Leadership on Human Resource
Management: An Applied Study on the Ministry of Islamic Affairs "Case
Study"**

:Preparation

Abdullah Mohammed Obeid Al-Shamran

241000818

Supervision:

Asmaa Abu Anza

1446-2024