

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع
دور القيادة بالقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية

أسم الطالب
منيرة محسن المساوي
222001853

مشروع تخرج
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
9	1.1. المقدمة:.....
10	1.2. مشكلة الدراسة.....
	1.2.1. فجوات على المستوى النظري..... Error! Bookmark not defined.
	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي..... Error! Bookmark not defined.
11	1.3. أهمية الدراسة.....
	1.3.1. على المستوى النظري:..... Error! Bookmark not defined.
	1.3.2. على المستوى التطبيقي:..... Error! Bookmark not defined.
12	1.4. أسئلة الدراسة.....
13	1.5. أهداف الدراسة.....
13	1.6. فرضيات الدراسة.....
14	1.7. نموذج الدراسة.....
15	1.8. الدراسة الميدانية.....
16	1.9. مخطط المشروع.....
18	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
	2.1. المقدمة:..... Error! Bookmark not defined.
	2.2. المتغير المستقل..... Error! Bookmark not defined.
	2.3. المتغير التابع..... Error! Bookmark not defined.
	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع..... Error! Bookmark not defined.
	2.5. الخاتمة..... Error! Bookmark not defined.
23	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
24	3.1. المقدمة.....
24	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
25	3.3. تصميم البحث.....
26	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
26	3.5. طريقة جمع البيانات.....
26	3.6. أنواع البيانات.....

26.....	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
27.....	3.8. الخاتمة
28.....	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
29.....	4.1. المقدمة
29.....	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
29.....	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
30.....	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
30.....	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
30.....	4.6. الخاتمة
31.....	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
32.....	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
32.....	5.2. توصيات الدراسة
32.....	5.3. الخاتمة
33.....	قائمة المراجع
34.....	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

- تُعد القيادة بالقيم من أساليب القيادة الحديثة التي تركز على القيم الأخلاقية والمبادئ الإنسانية لدى القائد، فهي تنعكس على سلوكه وقراراته وتوجهاته داخل المنظمة، مما يسهم في بناء بيئة عمل قائمة على الاحترام والعدالة.
- يساعد تبني القيم القيادية في تعزيز الثقة المتبادلة بين القائد والموظفين، حيث يشعر الموظفون بالتقدير والاحترام، ويؤدي ذلك إلى زيادة التزامهم وانتمائهم للمنظمة، وتحقيق أداء متميز ومستدام.
- في ظل التغيرات السريعة والمنافسة القوية في بيئات الأعمال، أصبح من الضروري أن يتحلى القادة بالقيم الراسخة والقدرة على تطوير مهارات وقدرات موظفيهم بما يتناسب مع متطلبات العمل والتغيرات المستقبلية.
- تسهم القيادة بالقيم في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية وداعمة للتعلم والتطوير، حيث يصبح الموظفون أكثر مرونة وقدرة على الابتكار والعمل بروح الفريق لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة عالية.
- انطلاقاً من ذلك، تأتي هذه الدراسة لتوضيح دور القيادة بالقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية، والتعرف على أثرها في تحسين الأداء الوظيفي ودعم استراتيجيات التميز المؤسسي في المنظمات.

1.2. مشكلة الدراسة

2. فجوات على المستوى النظري

تركزت الدراسات السابقة بشكل أكبر على أنماط القيادة التقليدية مثل القيادة التبادلية والقيادة التحويلية، بينما لم تحظ القيادة بالقيم بالاهتمام الكافي، خاصة في السياق العربي، مما يترك فجوة في الإطار النظري لهذا الأسلوب القيادي وأثره في تنمية قدرات الموارد البشرية.

3. فجوات على المستوى التطبيقي

تفتقر المنظمات العربية إلى دراسات تطبيقية توضح دور القيادة بالقيم وأثرها الفعلي في تطوير مهارات الموظفين وقدراتهم وزيادة كفاءتهم لتحقيق أهداف المنظمة بفعالية.

ما هو دور القيادة بالقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية؟

3.1. أهمية الدراسة

* على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في إضافة معرفة علمية جديدة للإطار النظري لعلم الإدارة من خلال توضيح مفهوم القيادة بالقيم وربطها بتنمية قدرات الموارد البشرية، مما يدعم الباحثين والمهتمين بدراسات القيادة الحديثة.

* على المستوى التطبيقي:

تساعد نتائج هذه الدراسة القادة وإدارات الموارد البشرية في المنظمات على تبني أسلوب القيادة بالقيم، من خلال توضيح أثره في تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية الموظفين وتطوير مهاراتهم بما يخدم أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية.

3.2. أسئلة الدراسة

ما مفهوم القيادة بالقيم من منظور الموارد البشرية؟

كيف تسهم القيادة بالقيم في تحسين أداء الموظفين؟

ما العلاقة بين القيادة بالقيم ورضا العاملين؟

ما مدى تأثير القيادة بالقيم على تطوير قدرات الموارد البشرية؟

3.3. أهداف الدراسة

توضيح مفهوم القيادة بالقيم وأهميتها.

التعرف على دور القيادة بالقيم في رفع كفاءة الموارد البشرية.

تحليل أثر القيادة بالقيم على رضا الموظفين.

تقديم توصيات لتعزيز القيادة بالقيم في المؤسسات

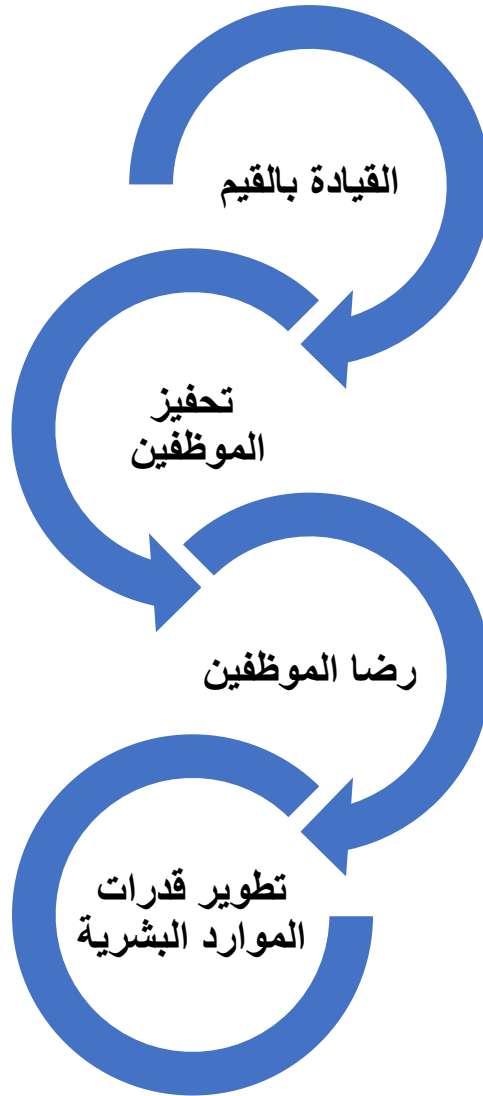
3.4. فرضيات الدراسة

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة بالقيم وتحسين أداء الموظفين.

القيادة بالقيم تسهم إيجابياً في رضا العاملين.

كلما زادت ممارسة القيادة بالقيم زادت قدرات الموارد البشرية وتطورها.

3.5. نموذج الدراسة



3.1. منهجية الدراسة

المنهج الوصفي التحليلي: لتحليل المفاهيم والنظريات المتعلقة بالقيادة بالقيم.

المنهج المسحي الميداني: باستخدام استبانة لجمع البيانات من عينة من الموظفين والمديرين.

3.2. الدراسة الميدانية

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية أو مديرية الموارد البشرية بمحافظة البريمي سلطنة عمان، لكونها بيئة إدارية تنظيمية مناسبة لقياس أثر القيادة بالقيم على قدرات الموارد البشرية.

3.3. مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للبحث (مقدمة – مشكلة البحث – الأهداف – الأهمية – التساؤلات – الفرضيات – الحدود – التعريفات).

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.

الفصل الثالث: منهجية البحث (المنهج – الأداة – المجتمع والعينة – إجراءات جمع البيانات وتحليلها).

الفصل الرابع: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.

الفصل الخامس: التوصيات والمقترحات.

قائمة المراجع.

قائمة المراجع

- الأحمدي، عبد الله. (2021). القيادة بالقيم وأثرها على أداء الموظفين. دار الفكر العربي.
- العنبي، محمد. (2019). إدارة الموارد البشرية الحديثة. مكتبة العبيكان.
- سام، ب. م.، وباس، ر. (2008). مرجع باس في القيادة: النظرية والبحث وتطبيقات الإدارة. دار فري بريس.
- نورث هاوس، ب. ج. (2018). القيادة: النظرية والممارسة. منشورات ساج.
- شأين، إ. هـ. (2010). الثقافة التنظيمية والقيادة. جوسي باس.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson Education.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson Education

4. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1.2. المقدمة:

تعد القيادة بالقيم من الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة والموارد البشرية، حيث تركز على ترسيخ القيم الأخلاقية والمهنية في بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على تنمية القدرات البشرية للعاملين. ويهدف هذا الفصل إلى استعراض الدراسات السابقة التي تناولت القيادة بالقيم وعلاقتها بتعزيز قدرات الموارد البشرية، مع تحليل الفجوة البحثية التي يسعى هذا المشروع إلى سدّها.

2.2. المتغير المستقل:

* القيادة بالقيم

العمل الأخلاقية تشير القيادة بالقيم إلى الأسلوب القيادي الذي يقوم على تحديد قيم أساسية مشتركة بين القائد والفريق، وتوظيف هذه القيم في اتخاذ القرارات، وتحفيز العاملين، وبناء ثقافة تنظيمية قائمة على النزاهة والمسؤولية.

- دراسة (ألبان-ميتكالف و أليمو-ميتكالف، 2013): أظهرت أن القيادة القائمة على القيم تعزز من ثقة الموظفين وتزيد من ولائهم المؤسسي.
- دراسة (جروجان وآخرون، 2004): أوضحت أن القيم القيادية تحدد ملامح السلوك التنظيمي، وتدعم بيئة.

2.3. المتغير التابع:

* الموارد قدرات البشرية

تشمل قدرات الموارد البشرية المهارات، والمعارف، والكفاءات، والقدرة على الابتكار، ومهارات حل المشكلات، إضافةً إلى القدرة على العمل ضمن فرق فعالة.

- دراسة (رأيت و مكماهان، 2011): بينت أن تنمية القدرات البشرية يعد عاملاً حاسماً في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات.
- دراسة (بوكسال وبورسيل، 2016): أظهرت أن قدرات الموظفين ترتبط ارتباطاً مباشراً بجودة التدريب والتحفيز، إضافةً إلى المناخ التنظيمي الداعم.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تربط العديد من الدراسات بين القيادة بالقيم وتعزيز قدرات الموارد البشرية.

- دراسة (هينسون، 2016): توصلت إلى أن القادة الذين يطبقون مبادئ القيادة بالقيم ينجحون في خلق بيئة عمل مشجعة على التعلم المستمر.
- دراسة (براون و تريفينيو، 2006): أكدت أن القيم التي يتبناها القائد تؤثر بشكل مباشر على التزام الموظفين وتطوير مهاراتهم.

ويُستنتج أن القيادة بالقيم يمكن أن تكون محفزاً قوياً لتنمية القدرات عبر التحفيز الأخلاقي، والتمكين، وتقديم نموذج يحتذى به.

2.5. الخاتمة

خلصت الدراسات السابقة إلى وجود تأثير إيجابي واضح للقيادة بالقيم على تعزيز قدرات الموارد البشرية. ومع ذلك، تظل هناك حاجة لدراسات تطبيقية في السياق العربي والخليجي لفهم الفروق الثقافية في هذه العلاقة. ويهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوة من خلال دراسة ميدانية في بيئة عمل محلية.

قائمة المراجع

ألبان-ميتكالي، ج.، وأليمو-ميتكالي، ب. (2013). الموثوقية والصدق لمقاييس كفاءات القيادة والقيادة الجاذبة. المجلة الدولية لدراسات القيادة، 8(2)، 34-56.

جروجان، م. و.، ريسيك، ج. ج.، ديكسون، م. و.، وسميث، د. ب. (2004). القادة والقيم والمناخ التنظيمي: دراسة استراتيجيات القيادة لإنشاء مناخ تنظيمي أخلاقي. مجلة أخلاقيات الأعمال، 55(3)، 223-241.

رايت، ب. م.، ومكماهان، ج. س. (2011). استكشاف رأس المال البشري: إعادة العنصر البشري إلى إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. مجلة إدارة الموارد البشرية، 21(2)، 93-104.

بوكسال، ب.، وبورسيل، ج. (2016). الاستراتيجية وإدارة الموارد البشرية. لندن: بالجريف ماكميلان.

هينسون، ر. (2016). القيادة القائمة على القيم: القيادة بالقيم من أجل النجاح المستدام. مجلة تطوير القيادة والتنظيم، 37(3)، 341-356.

براون، م. إ.، وتريفينيو، ل. ك. (2006). القيادة الأخلاقية: مراجعة وآفاق مستقبلية. المجلة الفصلية للقيادة، 17(6)، 595-616.

5. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

5.1. المقدمة

تعد الموارد البشرية من أهم الأصول التي تساهم في نجاح المؤسسات، حيث يعتمد أداء المؤسسات بشكل كبير على الكفاءات والقدرات البشرية. ومع تزايد التحديات التنظيمية والتغيرات المستمرة في بيئة العمل، أصبح تعزيز قدرات الموارد البشرية ضرورة استراتيجية. القيادة بالقيم تعتبر من أبرز الأساليب التي تساعد على توجيه السلوكيات وتعزيز الالتزام المؤسسي وتحفيز الموظفين لتحقيق الأداء الأمثل. إذ تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف دور القيادة بالقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية وفهم كيفية تأثير القيم القيادية على تطوير المهارات والقدرات الإبداعية والتفاعلية لدى الموظفين.

5.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

1. القيادة بالقيم (Independent Variable)

يُعرف على أنه الأسلوب القيادي الذي يقوم على الالتزام بمجموعة من القيم الأخلاقية والمهنية والسلوكية التي تؤثر على سلوك الموظفين وقراراتهم في بيئة العمل. مؤشرات القياس: النزاهة، الشفافية، العدالة، الاحترام، التحفيز القيمي.

2. قدرات الموارد البشرية (Dependent Variable)

تشير إلى الإمكانيات والكفاءات التي يمتلكها الموظفون والتي تمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية.

مؤشرات القياس: المهارات الوظيفية، القدرة على الابتكار، كفاءة التواصل، القدرة على اتخاذ القرارات.

5.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

1. فلسفة البحث — (Research Philosophy) مثل الوضعية، التفسيرية، الواقعية.
2. المنهجية — (Research Approach) استقرائي أو استنتاجي.
3. الاستراتيجيات — (Research Strategies) مثل دراسة الحالة، المسح، التجربة.
4. الخيارات المنهجية — (Methodological Choice) كمية، نوعية، أو مختلطة.
5. أفق الزمن — (Time Horizon) مقطعية أو طولية.
6. تقنيات وإجراءات جمع البيانات (Techniques and Procedures) استبيانات مقابلات تحليل وثنائ.



5.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

جميع الموظفين والقادة في المؤسسات المختارة، عينة عشوائية طبقية، حجم العينة 150-200 فرد.

5.5. طريقة جمع البيانات

توزيع الاستبيانات إلكترونياً وورقياً، مقابلات نصف منظمة، مدة جمع البيانات حوالي شهر.

5.6. أنواع البيانات

1. البيانات الأولية: المستمدة من الاستبيانات والمقابلات الميدانية.
2. البيانات الثانوية: الدراسات السابقة، تقارير المؤسسات، المقالات العلمية والكتب المتعلقة بالقيادة والموارد البشرية.

5.7. إجراءات التحليل الإحصائي

الإحصاء الوصفي (المتوسطات، الانحراف المعياري، النسب المئوية)، اختبار الصدق والثبات (معامل كرو نباخ ألفا)، التحليل الاستنتاجي (الانحدار الخطي، معامل الارتباط).

5.8. الخاتمة (الجزئية)

تشير الأدبيات النظرية إلى أن القيادة المبنية على القيم تؤثر بشكل إيجابي على قدرات الموظفين، وأن تعزيز النزاهة والشفافية والاحترام في القيادة يرفع مستوى التفاعل والابتكار لدى الموارد البشرية. ستساعد نتائج هذه الدراسة المؤسسات على تبني ممارسات قيادية فعالة تدعم تطوير موظفيها.

6. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

6.1. المقدمة

6.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

6.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

6.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

6.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

6.6. الخاتمة

7. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

7.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

7.2. توصيات الدراسة:

7.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

1. أبو الحسن، محمد (2018)، القيادة بالقيم وأثرها على الأداء المؤسسي، دار الفكر الجامعي، القاهرة.
2. العلي، أحمد (2020)، تطوير قدرات الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة، جامعة الملك سعود.
3. Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice. Sage Publications.
4. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. Pearson.
5. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). Transformational Leadership. Routledge.
6. Al-Ali, R. (2017). Impact of Ethical Leadership on Employee Performance. Journal of Management Studies, 45(3), 112-130.

الملاحق