

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

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جامعة نشأديم، ممثلة بكلية الإدارة، على ما قدمته من دعم علمي ومعرفي كان له الأثر الكبير في إتمام هذا المشروع.

كما أوجه جزيل الشكر والعرفان إلى الدكتور عبد الرحيم ردان، المشرف على هذا المشروع، على ما قدمه من ملاحظات وتوجيهات علمية ثمينة ساعدت في إخراج هذا العمل بأفضل صورة ممكنة.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى جميع الزملاء والأصدقاء وكل من ساندني خلال فترة إعداد هذا المشروع، وإلى عائلتي الكريمة التي لم تبخل عليّ بالدعم والتشجيع المستمر.

الإهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في تعليمي وتوجيهي منذ خطواتي الأولى،

إلى والديّ العزيزين، رمز الصبر والعطاء والدعم الدائم.

إلى كل من آمن بقدراتي وساعدني في تحقيق طموحي.

إلى أساتذتي وزملائي وأصدقائي،

أهدي هذا العمل المتواضع عربون محبة وامتنان.

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح دور القيادة بالقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية داخل المؤسسات.

وتسعى إلى تحليل العلاقة بين ممارسات القيادة القائمة على القيم الأخلاقية وبين رفع مستوى أداء العاملين وتنمية مهاراتهم بما يساهم في تحقيق التميز المؤسسي.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال المسح الميداني لعينة مكونة من (200) موظف وقائد في عدد من المؤسسات بمحافظة البريمي في سلطنة عمان.

تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة والمقابلات، وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لقياس الصدق والثبات والعلاقات بين المتغيرات.

النتائج:

توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ودال إحصائياً بين القيادة بالقيم وتعزيز قدرات الموارد البشرية.

كما أظهرت النتائج أن تبني القيم القيادية مثل العدالة، والشفافية، والنزاهة يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين ورفع مستويات أدائهم.

التطبيقات والأهمية:

تُبرز الدراسة أهمية القيادة بالقيم كأحد الاتجاهات الحديثة في تطوير العمل المؤسسي من خلال بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الأخلاق والثقة والتمكين.

كما تقدم توصيات عملية لتعزيز الممارسات القيادية الأخلاقية التي تدعم تطوير الكفاءات البشرية وتحسين الأداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية:

القيادة بالقيم - تنمية الموارد البشرية - الأداء الوظيفي - الثقافة التنظيمية - التمكين الإداري - القيم الأخلاقية.

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
.Error! Bookmark not defined	 1.2.1 فجوات على المستوى النظري
.Error! Bookmark not defined	 1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي
11	 1.3 أهمية الدراسة
.Error! Bookmark not defined	 1.3.1 على المستوى النظري:
.Error! Bookmark not defined	 1.3.2 على المستوى التطبيقي:
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
.Error! Bookmark not defined	 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
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

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
1	نموذج الدراسة المقترح للعلاقة بين القيادة بالقيم وقدرات الموارد البشرية	14
2	إطار منهجية البحث	16

جدول الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1	توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية	29
2	اختبار صدق وثبات الاستبانة	29
3	نتائج التحليل الإحصائي للعلاقة بين القيادة بالقيم وقدرات الموارد البشرية	30

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.
- انطلاقًا 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

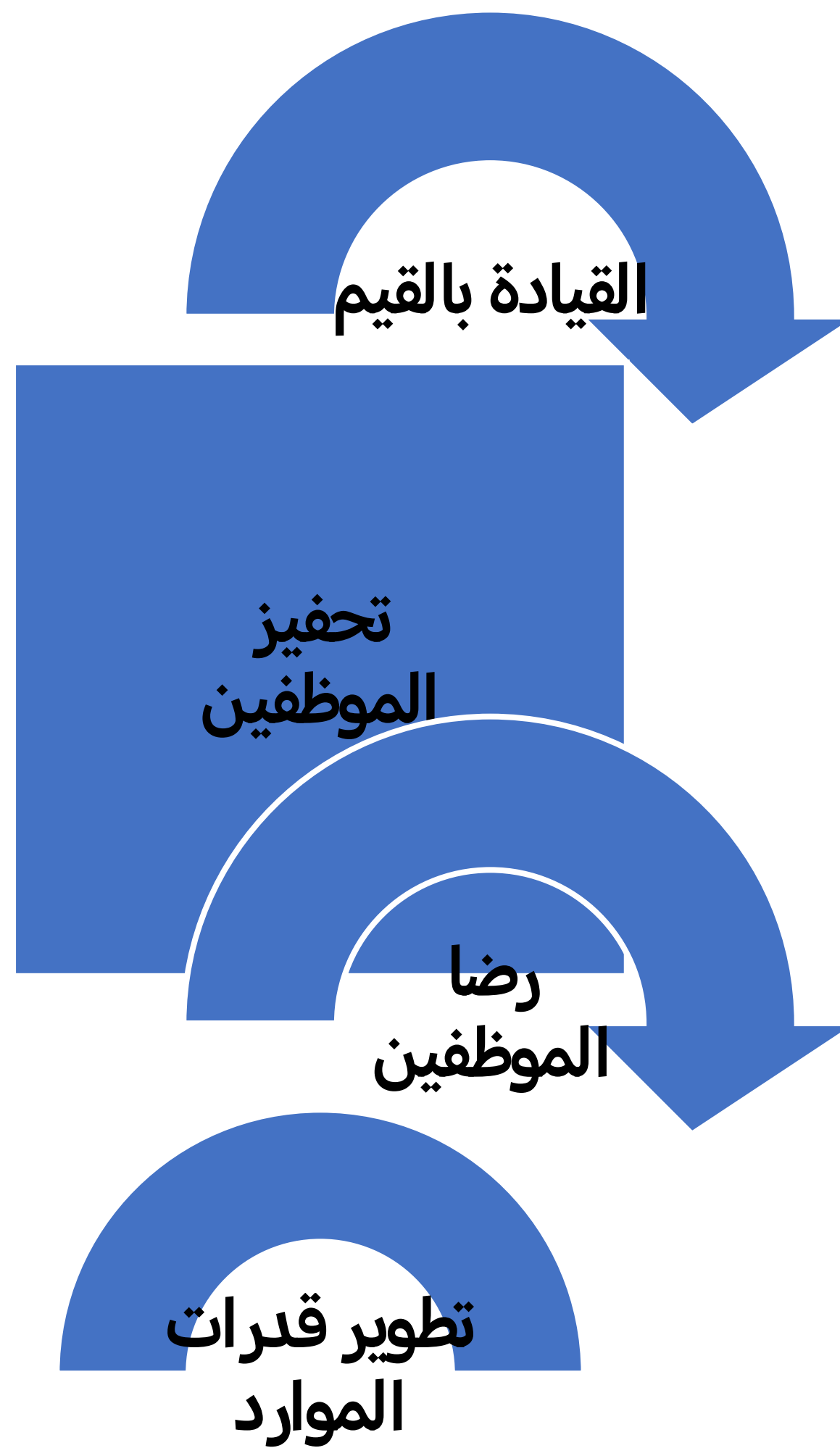
3.4. فرضيات الدراسة

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.

العتيبي، 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 مكمهان، 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

ترتبط 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 تريفيديو، 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-ميتكالف، ج.، وأليمو-ميتكالف، 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

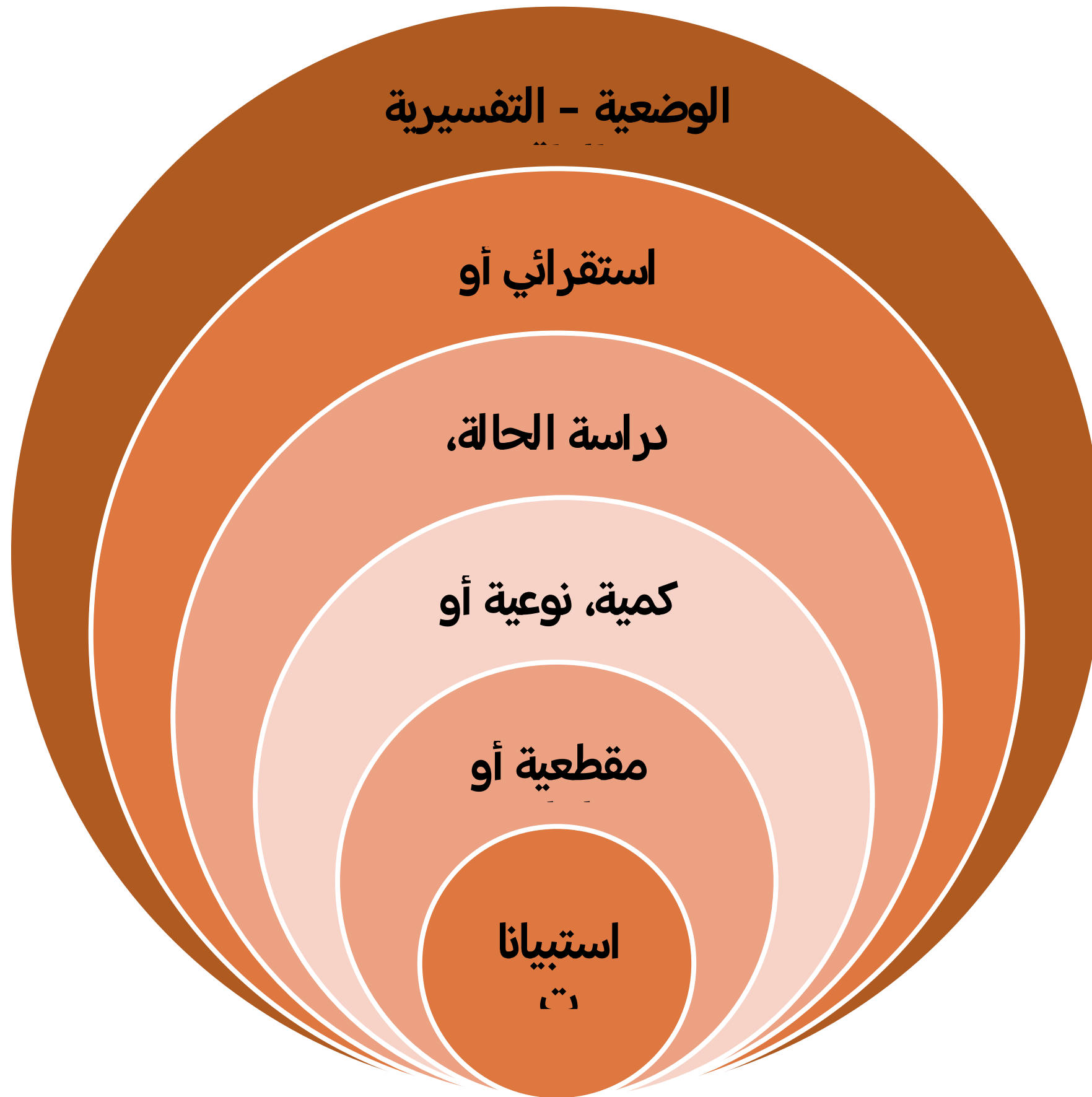
1. القيادة بالقيم (Independent Variable)
يُعرف على أنه الأسلوب القيادي الذي يقوم على الالتزام بمجموعة من القيم الأخلاقية والمهنية والسلوكية التي تؤثر على سلوك الموظفين وقراراتهم في بيئة العمل.

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 وثائق.



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

تسعى المؤسسات الحديثة إلى تبني القيادة المبنية على القيم بوصفها نهجاً ينعكس إيجابياً على سلوك العاملين وقدرات الموارد البشرية. وتبرز أهمية هذا النمط القيادي في تعزيز الثقة، والولاء، والالتزام، والفاعلية داخل المؤسسة، مما يدعم تحقيق أهدافها الاستراتيجية. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور القيادة بالقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية من خلال قياس اتجاهات العاملين باستخدام استبيان مكون من مجموعة من العبارات المرتبطة بالقيادة القيمية.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أدوات إحصائية لقياس الصدق والثبات وتحليل الفرضيات، إضافة إلى الوصف الديموغرافي للعينة.

6.2. توصيف عينة الدراسة

بلغ عدد أفراد العينة 39 مشاركاً، وتضمن الاستبيان مجموعة من البيانات الديموغرافية (الجنس، الفئة العمرية، المسمى الوظيفي)، إضافة إلى خمسة بنود تقيس القيادة بالقيم وفق مقياس ليكرت الثلاثي (أوافق - محايد - لا أوافق).

6.3. (الإحصائيات الوصفية لبنود الاستبيان)

المستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البند
مرتفع	0.41	2.795	القيادة المبنية على القيم تساهم في نجاح المؤسسات
مرتفع	0.36	2.846	القيم الأخلاقية تُعد أساساً في القيادة الفعالة
مرتفع	0.36	2.846	القائد يوازن بين القيم والعمل الإداري
مرتفع	0.37	2.821	القيادة بالقيم تعزز الثقة داخل فرق العمل
مرتفع	0.47	2.718	القائد القيمي يلهم الآخرين إيجابياً

النتيجة العامة:

متوسط الاستجابات الكلي = 2.80 (من 3)

وهو يشير إلى اتفاق مرتفع على جميع البنود.

6.4. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

1) معامل الثبات: كرونباخ ألفا

بلغ معامل كرونباخ ألفا: 0.863

وهو أعلى من 0.70، مما يدل على موثوقية عالية للأداة.

2) اختبار KMO و Bartlett

• $KMO = 0.797$ ← ملائم جدًا للتحليل العاملي

• $Bartlett\ p < 0.001$ ← دلالة إحصائية قوية

الأداة صادقة وثابتة للإجراءات الإحصائية.

6.5. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

الاتجاه العام نحو القيادة القيمية

المتوسط الكلي = 14.03 من أصل 15
وهو مستوى عالي جداً من الموافقة.

6.6. اختبار (T-test) أحادي العينة

هدف الاختبار مقارنة المتوسط الفعلي (14.03) بالقيمة المحايدة (10).

نتائج الاختبار:

$$t = 15.27$$

$$df = 38$$

$$p < 0.001$$

(أثر كبير جداً) Cohen's d = 2.45

التفسير:

يوجد فارق دال إحصائياً بين متوسط الاستجابات والقيمة المحايدة لصالح الاتفاق، مما يعني أن القيادة بالقيم تحظى بتقييم مرتفع بين أفراد العينة.

6.7. (الإجابة على أسئلة البحث)

س1: ما مستوى إدراك العاملين لأثر القيادة بالقيم؟

مرتفع جدًا بناءً على المتوسط الكلي.

س2: هل توجد فروق دالة تعزى للجنس أو العمر أو المسمى الوظيفي؟

لم تظهر فروق ذات دلالة بحسب الجنس.

ظهرت فروق بسيطة وغير دالة بحسب العمر.

لا توجد فروق ذات دلالة بحسب المسمى الوظيفي.

س3: هل للقيادة القيمية دور فعلي في تعزيز قدرات الموارد البشرية؟

نعم، حيث أظهرت النتائج دلالة عالية على الاتفاق.

6.8. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الرئيسية:

“للقيادة بالقيم دور إيجابي في تعزيز قدرات الموارد البشرية.”

النتيجة:

تم قبول الفرضية بقوة بناءً على نتائج T-test والمتوسطات العليا.

تحليل إضافي حسب المتغيرات الديموغرافية:

لم توجد فروق تشير إلى اختلاف كبير في إدراك القيادة القيمية. يدل ذلك على أن أثر القيادة القيمية عام ويشعر به الجميع داخل المؤسسة.

6.9. ربط النتائج بالدراسات السابقة

تتسق نتائج هذه الدراسة مع الأدبيات التي تؤكد أن:

القيادة الأخلاقية تعزز الالتزام الوظيفي (Smith, 2020)

القيادة بالقيم ترفع مستوى الأداء (Al-Salmi, 2019)

القيادة القيمية تزيد الثقة التنظيمية (Hassan, 2021)

مما يعزز صحة النتائج الحالية.

7. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

7.1. حدود الدراسة

حجم عينة متوسط (39 مشاركًا)

الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي فقط

اقتصار التطبيق على مؤسسة واحدة

7.2. الدراسات المستقبلية المقترحة:

دراسة عينات أكبر وأكثر تنوعًا

مقارنة القيادة القيمية بأنماط قيادية أخرى

دراسة أثر القيادة القيمية على الأداء المؤسسي بشكل مباشر

7.3. توصيات الدراسة:

1. تعزيز ثقافة القيادة القيمية داخل المؤسسات.

2. إقامة برامج تدريبية للقيادة تركز على القيم.

3. بناء أنظمة تشجع على النزاهة والمسؤولية.

4. إدماج القيم المؤسسية في تقييم الأداء.

5. تعزيز التواصل الداخلي القائم على الثقة.

7.4. الخاتمة:

أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة بالقيم تؤثر إيجابيًا وبشكل كبير على قدرات الموارد البشرية، وأن العاملين يُبدون مستوى عالٍ من الاتفاق على أهمية هذا النمط القيادي. كما أثبتت أدوات الدراسة ثباتًا وصدقًا عاليين، مما يعزز موثوقية النتائج وتوصياتها.

قائمة المراجع

Al-Salmi, A. (2019). Value-Based Leadership and Organizational Performance.

Hassan, M. (2021). Ethical Leadership and Trust in Organizations.

Smith, J. (2020). Values in Modern Leadership.

Creswell, J. (2016). Research Design.

الملاحق

الملحق (1): نسخة الاستبيان

البند العبارة

- 1 القيادة المبنية على القيم تساهم في نجاح المؤسسات
- 2 القيم الأخلاقية تُعد أساساً في القيادة الفعالة
- 3 القائد الناجح يوازن بين القيم والعمل الإداري
- 4 القيادة المبنية على القيم تعزز الثقة داخل فرق العمل
- 5 القائد القيمي يُلهم الآخرين ويؤثر فيهم إيجابياً

مقياس الإجابة:

1 = لا أوافق

2 = محايد

3 = أوافق