أثر إدارة المواهب كمتغير وسيط بين القيادة الخادمة والتخطيط الاستراتيجي في البراعة التنظيمية: دراسة ميدانية في القيادة العامة لشرطة أبو ظبي

عبد الله خميس محمد سيف الحساني

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

أثر إدارة المواهب كمتغير وسيط بين القيادة الخادمة والتخطيط الاستراتيجي في البراعة التنظيمية: دراسة ميدانية في القيادة العامة لشرطة أبو ظبي

عبد الله خميس محمد سيف الحساني

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في الموارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

أغسطس ٢٠٢٦

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إني أقر وأعترف بأن هذه الرسالة من عملي وجهدي الشخصي، أما المقتطفات والاقتباسات، فقد أشرت إلى مصادرها في هامش الرسالة.

التاريخ: ١٨ أغسطس ٢٠٢٦ التوقيع:

الاسم: عبد الله خميس محمد سيف الحساني

الرقم الجامعي: XXXXXXX

العنوان: الإمارات العربية المتحدة

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الشكر والتقدير

الحمد لله حمد كثيرا طيبا مباركا فيه ملء السنوات والأرض وملء ما بينهما، لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت، والصلاة والسلام على سيد الخلق أجمعين وعلى أله وصحبه أجمعين. اللهم إني أبرأ من حولي وقوتي وأستعين بحولك وقوتك، كل انجاز يكون بعون الله وبفضله. أتقدم بخالص شكري إلى الأب الروحي لهذا العمل، والذي هيأ لي سبل الانطلاقة نحو آفاق أوسع وأرحب لإنجاز الرسالة وتجويدها للأفضل، وأثني جل الثناء لمن له جزيل العطاء بعد الله في الآراء النيرة، والتوجيهات الوقادة أثناء العمل والذي لا يبخل في عطاءه المتواصل ورحابة صدره، واستقبال طلابه ببشاشة الوجه وسعة البال، وهو يضحي بوقته في سبيل إفادتنا وتنوير بصيرتنا إلى المنهجية الفضلى في الكتابة العلمية والبحث القويم، للأستاذ الدكتور/ إبراهيم فهد سليمان، والأستاذة الدكتورة/الدكتورة كلثوم بنت علي. فالشكر الجزيل لتوجيهاتهم الثمينة لهذا العمل فلهما جميعا كل الاحترام والتقدير. وأقدم خالص شكري للأفاضل المشاركين في هذه الدراسة، وكذلك جل الشكر والتقدير للأفاضل المحكمين لأداة الدراسة في إبداء آرائهم القيمة إلى لتصحيح مسار جودة الاستبانة للتطبيق النهائي.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menganalisis kesan kepimpinan berkhidmat dan perancangan strategik terhadap ketangkasan organisasi, di samping menguji peranan pengurusan bakat sebagai pemboleh ubah pengantara dalam Ibu Pejabat Polis Abu Dhabi. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk analisis melalui soal selidik yang diedarkan kepada sampel rawak berstrata seimbang yang terdiri daripada ٣٥٩ orang pengurus, pemimpin dan pegawai polis. Data dianalisis menggunakan perisian SmartPLS berdasarkan pemodelan persamaan berstruktur (SEM) dengan kaedah Partial Least Squares (PLS).Hasil kajian menunjukkan bahawa kepimpinan berkhidmat dan perancangan strategik mempunyai kesan positif yang signifikan terhadap ketangkasan organisasi. Selain itu, pengurusan bakat didapati memainkan peranan sebagai pemboleh ubah pengantara separa dalam hubungan tersebut, sekali gus mengesahkan kepentingannya dalam membangunkan keupayaan organisasi dan meningkatkan prestasi institusi. Dapatan kajian juga menunjukkan keperluan untuk memperkukuh penglibatan warga organisasi dalam proses perancangan strategik, mengukuhkan amalan kepimpinan berkhidmat, serta membangunkan sistem pengurusan bakat yang lebih bersepadu bagi menyokong inovasi dan fleksibiliti organisasi.Kajian ini mencadangkan pelaksanaan program pembangunan kepimpinan berasaskan prinsip kepimpinan berkhidmat, pengukuhan amalan perancangan strategik secara partisipatif, serta pemerkasaan pengurusan bakat bagi meningkatkan tahap ketangkasan organisasi dan keupayaan institusi kepolisan menghadapi perubahan serta cabaran masa hadapan.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الملخص

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الخادمة والتخطيط الاستراتيجي في البراعة التنظيمية، مع اختبار الدور الوسيط لإدارة المواهب في القيادة العامة لشرطة أبو ظبي. واعتمدت الدراسة المنهج الكمي التحليلي، من خلال استبانة طُبقت على عينة طبقية عشوائية متساوية بلغت (٣٥٩) من المديرين والقادة والضباط، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SmartPLS ونمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية. أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لكل من القيادة الخادمة والتخطيط الاستراتيجي في البراعة التنظيمية، كما تبين أن إدارة المواهب تؤدي دورًا وسيطًا جزئيًا في تعزيز هذه العلاقة، بما يؤكد أهميتها في تنمية القدرات التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي. كما كشفت النتائج عن الحاجة إلى تعزيز مشاركة العاملين في التخطيط الاستراتيجي، وترسيخ ممارسات القيادة الخادمة، وتطوير نظم إدارة المواهب بما يدعم الابتكار والمرونة التنظيمية .وأوصت الدراسة بتبني برامج لتطوير القيادات وفق مبادئ القيادة الخادمة، وتفعيل التخطيط الاستراتيجي التشاركي، وتعزيز ممارسات إدارة المواهب بما يسهم في رفع مستوى البراعة التنظيمية وتحسين قدرة المؤسسات الشرطية على التكيف مع المتغيرات والتحديات المستقبلية.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

ABSTRACT

This study aimed to examine the effects of servant leadership and strategic planning on organizational ambidexterity while investigating the mediating role of talent management within the Abu Dhabi Police General Headquarters. A quantitative analytical approach was adopted using a structured questionnaire administered to a proportionately stratified random sample of ٣٥٩ managers, leaders, and police officers. The collected data were analyzed using SmartPLS and Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).The findings revealed that both servant leadership and strategic planning have a statistically significant positive effect on organizational ambidexterity. The results also indicated that talent management plays a partial mediating role in this relationship, highlighting its strategic importance in strengthening organizational capabilities and enhancing institutional performance. Furthermore, the findings emphasized the need to increase employees' participation in strategic planning, reinforce servant leadership practices, and develop integrated talent management systems to foster organizational innovation and flexibility.The study recommends implementing leadership development programs based on servant leadership principles, promoting participatory strategic planning, and strengthening talent management practices to enhance organizational ambidexterity and improve the ability of police institutions to adapt effectively to future changes and challenges.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

فهرس المحتويات

المحتويات	الصفحة
الإقرار	ب
الشكر والتقدير	ج
ABSTRAK	د
الملخص	ه
ABSTRACT	و
فهرس المحتويات	ز
قائمة الجداول	ك
قائمة الأشكال	م
قائمة الملاحق	ن
الفصل الأول: المقدمة	
١,١ التمهيد	١
١,٢ خلفية الدراسة	٣
١,٣ مشكلة الدراسة	٥
١,٤ أسئلة الدراسة	١٢
١,٥ أهداف الدراسة	١٣
١,٦ أهمية الدراسة	١٤
١,٦,١ الأهمية النظرية	١٤
١,٦,٢ الأهمية العملية	١٥
١,٧ حدود الدراسة	١٦
١,٧,١ الحدود المكانية	١٦
١,٧,٢ الحدود الزمنية	١٦
١,٧,٣ الحدود الموضوعية	١٦
١,٨ التعاريف والمصطلحات	١٦
١,٩ خلاصة الفصل الأول	١٩
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
٢,١ تمهيد	٢٠

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

٢,٢	القيادة العامة لشرطة أبو ظبي في دولة الإمارات العربية المتحدة	٢١
٢,٣	البراعة التنظيمية	٢٤
٢,٣,١	مفهوم البراعة التنظيمية	٢٦
٢,٣,٢	أبعاد البراعة التنظيمية	٢٧
٢,٣,٣	عناصر تحقيق البراعة التنظيمية	٢٨
٢,٣,٤	أهمية تطبيق البراعة التنظيمية	٢٩
٢,٤	القيادة الخادمة	٣٢
٢,٤,١	مفهوم القيادة الخادمة	٣٣
٢,٤,٢	أبعاد القيادة الخادمة	٣٤
٢,٤,٣	مزايا تطبيق القيادة الخادمة	٣٦
٢,٥	التخطيطي الاستراتيجي	٣٧
٢,٥,١	مفهوم التخطيط الاستراتيجي	٤٠
٢,٥,٢	أهمية التخطيط الاستراتيجي	٤٢
٢,٥,٣	عناصر التخطيط الاستراتيجي	٤٢
٢,٥,٤	خصائص التخطيط الاستراتيجي	٤٣
٢,٦	إدارة المواهب	٤٤
٢,٦,١	أهمية إدارة المواهب	٤٦
٢,٦,٢	خطوات إدارة المواهب	٤٧
٢,٧	الدراسات السابقة	٥٢
٢,٧,١	دراسات حول البراعة التنظيمية	٥٣
٢,٧,٢	دراسات حول التخطيط الاستراتجي	٥٤
٢,٧,٣	العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والبراعة التنظيمية	٥٧
٢,٨	تعقيب على الدراسات السابقة	٥٨
٢,٩	العلاقة بين متغيرات الدراسة	٦٠
٢,٩,١	العلاقة بين القيادة الخادمة والبراعة التنظيمية	٦٠
٢,١٠	الدراسة الحالية في المنظور الإسلامي	٧٥
٢,١١	نظرية الدراسة	٧٨
٢,١١,١	نظرية القيادة الخادمة	٧٨

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

٢,١١,٢ نظرية التخطيط الاستراتيجي ٧٩
٢,١١,٣ نظرية البراعة التنظيمية ٧٩
٢,١٢ فرضيات الدراسة ٨٠
٢,١٣ الفجوة الدراسة ٨١
٢,١٤ مخطط الدراسة ٨٢
٢,١٥ خلاصة الفصل الثاني ٨٢

الفصل الثالث: منهج الدراسة

٣,١ تمهيد ٨٤
٣,٢ منهج الدراسة ٨٤
٣,٣ تصميم الدراسة ٨٤
٣,٤ مجتمع الدراسة ٨٥
٣,٥ عينة الدراسة ٨٦
٣,٦ مقياس الدراسة ٨٨
٣,٧ صدق الاستبيان ٨٩
٣,٧,١ الصدق الظاهري ٨٩
٣,٧,٢ صدق الاتساق الداخلي ٩٠
٣,٨ ثبات الاستبيان ٩٤
٣,٩ الدراسة الاستطلاعية ٩٩
٣,١٠ خلاصة الفصل الثالث ١٠١

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

٤,١ تمهيد ١٠٣
٤,٢ التحليل الأولي للبيانات ١٠٦
٤,٣ تحليل البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة ١١١
٤,٤ أنموذج القياس ١٣٣
٤,٤,١ ثبات المقياس ١٣٥
٤,٤,٢ نسبة التشبع ١٣٧
٤,٤,٣ صدق التمايز ١٤٥
٤,٤,٤ معامل التحديد ١٥٣

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

٤,٥ فرضيات الدراسة ١٤٠
٤,٥,١ الأهمية التنبئوية ١٥٥
٤,٥,٢ التحليل ومناقشة الفرضيات السادسة والسابعة ١٥٩
٤,٦ خلاصة الفصل الرابع ١٦٧
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاسهامات والتوصيات
٥,١ تمهيد ١٦٩
٥,٢ مناقشة نتائج الفرضيات ١٦٩
٥,٢,١ مناقشة الفرضية الثانية: العلاقة بين القيادة الخادمة وإدارة المواهب ١٧٥
٥,٢,٢ مناقشة الفرضية الثالثة: العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والبراعة التنظيمية ١٨٠
٥,٢,٣ مناقشة الفرضية الرابعة: العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وإدارة المواهب ١٨٦
٥,٢,٤ مناقشة الفرضية الخامسة: العلاقة بين إدارة المواهب والبراعة التنظيمية ١٩٢
٥,٢,٥ مناقشة الفرضية السادسة: الور الوسيط لإدارة المواهب بين القيادة الخادمة والبراعة ٢١٣
٥,٢,٦ الفرضية السابعة الدور الوسيط لإدارة المواهب بين التخطيط الاستراتيجي والبراعة ٢١٨
٥,٢,٧ خلاصة مناقشة نتائج الدراسة ٢٢٣
٥,٣ إسهامات الدراسة ٢٢٥
٥,٤ الإضافات العلمية للدراسة ٢٣٠
٥,٥ محددات الدراسة ٢٣١
٥,٦ خلاصة محددات الدراسة ٢٣٣
٥,٧ توصيات الدراسة ٢٣٣
٥,٨ خلاصة الفصل الخامس ٢٣٩
قائمة المصادر والمراجع ٢٢٧
الملاحق ٢٥٢

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

قائمة الجداول

الجدول **الصفحة**

الجدول ٣,١: إجمالي عدد مجتمع الدراسة ٨٥

الجدول ٣,٢، محاور الاستبيان وعباراته ومصادره ٨٩

الجدول ٣,٣: معاملات ارتباط بيرسون ٩١

الجدول ٣,٤: معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول ٩١

الجدول ٣,٥: معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني ٩٢

الجدول ٣,٦: معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث وأبعاده ٩٣

الجدول ٣,٧: معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الرابع ٩٣

الجدول ٣,٨: معامل الفا كرونباخ ٩٥

الجدول ٣,٩: معاملات الفا كرونباخ لعبارات المحور الأول ٩٥

الجدول ٣,١٠: معاملات الفا كرونباخ لعبارات المحور الثاني ٩٦

الجدول ٣,١١: معاملات الفا كرونباخ لعبارات المحور الثالث ٩٧

الجدول ٣,١٢: معاملات الفا كرونباخ لعبارات المحور الرابع ٩٨

الجدول ٣,١٣: نتائج اختبار كلمنجروف سمرنوف وشابيرو ولك ١٠١

الجدول ٤,١: عدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة ١٢٢

الجدول ٤,٢: القيم المتطرفة ١٢٤

الجدول ٤,٣: درجة التفلطح ١٢٦

الجدول ٤,٤: تضخم التباين والتباين المسموح ١٢٨

الجدول ٤,٥: توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي ١٣١

الجدول ٤,٦: توزيع عينة الدراسة حسب سنوات خبرة ١٣٢

الجدول ٤,٧: ثبات المقياس ١٣٦

الجدول ٤,٨: تشبع عناصر النموذج ١٣٨

الجدول ٤,٩: متوسط التباين المستخلص ١٤٢

الجدول ٤,١٠: محك فورنل لاركر ١٤٧

الجدول ٤,١١: صدق التمايز ١٥٠

الجدول ٤,١٢: نتيجة الارتباط التربيعي المتعدد ١٥٥

الجدول ٤,١٣: ملخص الفرضيات المباشرة في النموذج ١٦٧
الجدول ٤,١٤: حجم التأثير للفرضيات المباشرة في النموذج ١٧٠
الجدول ٤,١٥: حجم الأهمية التنبؤية للمتغيرات التابعة ١٧٣
الجدول ٤,١٦: التأثير الوسيط الفرضيات السادسة والسابعة ١٧٩

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

قائمة الأشكال

رقم الشكل	الصفحة
الشكل ٢،١: نموذج الدراسة	٨٢
الشكل ٣،١: طريقة راسوفت في اختيار حجم العينة	١٠٣
الشكل ٤،١: خطوات انموذج القياس	١٣٣
الشكل ٤،٢: أنموذج القياس	١٣٤
الشكل ٤،٣: خطوات البنائي الهيكلي	١٥٢
الشكل ٤،٤: النموذج الهيكلي	١٥٣
الشكل ٤،٥: النموذج الهيكلي التأثير والوسيط	١٨٠

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

قائمة الملاحق

الملحق	الصفحة
الملحق أ: جدول بأسماء المحكمين	٢٧١
الملحق ب: استبانة الدراسة	٢٧٢
الملحق ج: جدول معايير مراكز الشرطة	٢٧٨

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA