

أثر أبعاد سمات القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية من خلال  
الالتزام التنظيمي لقيادة الشرطة بمحافظة ظفار سلطنة عمان

مهند محمد موسى

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

أثر أبعاد سمات القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية من خلال الالتزام  
التنظيمي لقيادة الشرطة بمحافظة ظفار سلطنة عمان

مهند محمد موسى

بحث مقدّم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الوارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

سبتمبر ٢٠٢٤ م

## الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إني أقر وأعترف أن هذا البحث العلمي نتيجة جهدي الشخصي، أما المقتطفات والاقتراسات فقد أشرت إلى مصدرها في هامش البحث.

التوقيع:

التاريخ: سبتمبر ٢٠٢٤

الاسم: مهند محمد موسى

الرقم الجامعي: ٤١٧١٠١٩

العنوان: نيلاي، ماليزيا

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

## الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد، خاتم الأنبياء والمرسلين، وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً.

أولاً وقبل كل شيء، أرفع أكف الشكر والتقدير إلى الله سبحانه وتعالى الذي وفقني لإتمام هذا العمل. كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لمشرفي الرائع الاستاذ الدكتور محمد راضي إبراهيم والاستاذ الدكتور إسحاق إبراهيم الذي أسهما في إثراء هذا البحث بنصائحهم وتوجيهاتهم القيمة. ولجميع المشرفين الذين شاركوا في دعم إخراج هذا العمل كما هو عليه الآن، جزاكم الله خيراً. لا أنسى أن أشكر من مد يديه معي بالعون والدعاء والصبر أسرتي الغالية التي كانت الركيزة والسند خلفي في مرحلة دراستي، وإلى الأصدقاء الذين مدوا يد العون والدعم في مسيرتي. لكل من شارك وساهم في إنجاح هذه الرسالة تقديري الكبير. كما أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لكلية القيادة والإدارة وكلية الدراسات العليا ولجان المناقشة، التي قدمت لي الدعم والتشجيع لإنجاز هذا العمل. كما وأود أن أتوجه بخالص الشكر والتقدير لبلدي الحبيبة سلطنة عمان التي أئنمي لثراها وترعرعت فوق أرضها وتحت سماها والتي سنظل له بإذن الله الأوفياء البارين ما دام الدم يجري في عروقنا، ولا أنسى سفارة سلطنة عمان في ماليزيا التي سهلت لنا أمور كثيرة اثنا تواجدنا في بلد الدراسة.

لله الحمد والشكر من قبل من قبل ومن بعد

والله ولي الهداية والتوفيق

## ABSTRAK

Kepimpinan pentadbiran memainkan peranan penting dalam mewujudkan organisasi yang kukuh dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan moden yang pesat melalui peningkatan dan amalan prestasi keseluruhan. Dalam konteks ini, organisasi keselamatan mewakili asas yang menjamin keselamatan dan kestabilan negara dan rakyatnya, yang memerlukan kehadiran pemimpin pentadbiran yang cemerlang yang mampu memperbaiki sistem keselamatan untuk memenuhi aspirasi masyarakat. Kajian ini bertujuan untuk membincangkan isu-isu pentadbiran yang paling penting berkaitan dengan kepemimpinan pentadbiran di Polis Diraja Oman (Wilayah Dhofar). Secara khusus, ia bertujuan untuk menyiasat kesan ciri-ciri kepemimpinan pentadbiran termasuk (gaya penyeliaan, pembinaan pasukan, visi dan kemampuan, kawalan, tanggungjawab) terhadap pembangunan sumber manusia dalam Komando Polis Wilayah Dhofar di Kesultanan Oman, serta terhadap komitmen organisasi. Selain itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji peranan perantaraan komitmen organisasi antara ciri-ciri kepemimpinan dan pembangunan sumber manusia. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mencapai objektif penyelidikan, menggunakan alat soal selidik untuk mengumpul data yang diperlukan bagi analisis statistik. Sampel kajian ini terdiri daripada 327 individu dan pegawai dari Komando Polis Wilayah Dhofar di Kesultanan Oman, yang dipilih melalui kaedah persampelan rawak berdasarkan persampelan berlapis berkadar untuk kategori sampel. Hasil kajian menunjukkan kesan positif yang signifikan secara statistik terhadap dimensi ciri-ciri kepemimpinan pentadbiran terhadap pembangunan sumber manusia dalam Komando Polis Wilayah Dhofar. Hasil kajian juga mengesahkan kesan positif yang signifikan secara statistik terhadap komitmen organisasi sebagai pemboleh ubah perantaraan dalam hubungan antara ciri-ciri kepemimpinan pentadbiran dan pembangunan sumber manusia dalam Komando Polis Wilayah Dhofar. Kajian ini menyumbang dengan memperkenalkan model konsep yang komprehensif berdasarkan teori saintifik, iaitu Teori Ciri-ciri Kepimpinan Asli dan Teori Side-Bet. Kajian ini mempunyai implikasi praktikal dan saintifik yang penting, yang diperincikan dan disampaikan melalui analisis tepat untuk memperkaya literatur dengan memberikan pemahaman mendalam mengenai dimensi ciri-ciri kepemimpinan pentadbiran, komitmen organisasi, dan pembangunan sumber manusia dalam Komando Polis Wilayah Dhofar di Kesultanan Oman.

## الملخص

تلعب القيادة الادارية دورا هاما في تأسيس منظمات قوية قادرة على مواكبة التطورات الحديثة المتسارعة من خلال تحسين وممارسات الاداء الكلي لها. في هذا الصدد، تمثل المنظمات الأمنية حجر الزاوية الذي يكفل الأمن والاستقرار للوطن والمواطن، بما يستوجب وجود قيادات ادارية فذة قادرة على تحسين المنظومة الامنية بما يلي طموح المجتمع. هدفت الدراسة الحالية الى مناقشة أهم القضايا الادارية المتعلقة بالقيادة الإدارية في شرطة سلطنة عمان (محافظة ظفار). حيث هدفت الى التحقق من تأثير سمات القيادة الإدارية المتمثلة في (نمط الإشراف، بناء فرق العمل، الرؤية والقدرة، السيطرة، المسؤولية) على تنمية الموارد البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان وكذلك على الالتزام التنظيمي. كما هدفت أيضاً الى معرفة دور الوسيط المتمثل في الالتزام التنظيمي في العلاقة بين سمات القيادة وتنمية الموارد البشرية. تبنت الدراسة الحالية المنهج الكمي لتحقيق أهداف البحث، حيث استخدمت اداة الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لغرض عمل التحليل الاحصائي. وقد بلغ حجم عينة الدراسة ما نسبته (٣٢٧) فرد وضابط من قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية على ضوء العينة الطبقية التناسبية لمكونات فئات العينة. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي وهام ذا دلالة إحصائية لأبعاد سمات القيادة الإدارية على تنمية الموارد البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار، كما أكدت النتائج كذلك على وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لمتغير الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين سمات القيادة الإدارية وتنمية الموارد البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار. وقد أسهمت هذه الدراسة بتقديم نموذج مفاهيمي شامل مبني على أساس نظريات علمية تمثلت في نظرية السمات القيادية الأصلية ونظرية الرهان الجانبي، وللدراسة آثار عملية وعلمية بارزة تم توضيحها وتقديمها بشكل مفصل من خلال تحليل دقيق لأثر الأدب عبر إعطاء فهم عميق لسمات القيادة الإدارية متمثلة في أبعادها والالتزام التنظيمي وتنمية الموارد البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان.

## ABSTRACT

Administrative leadership plays a significant role in establishing strong organizations capable of keeping pace with rapid modern developments by enhancing and practicing overall performance. In this context, security organizations represent the cornerstone that ensures the safety and stability of the nation and its citizens, necessitating the presence of distinguished administrative leaders capable of improving the security system to meet societal aspirations. The current study aimed to discuss the most important administrative issues related to administrative leadership in the Royal Oman Police (Dhofar Governorate). Specifically, it sought to investigate the impact of administrative leadership traits, including (supervision style, team building, vision and ability, control, responsibility) on human resource development within the Dhofar Governorate Police Command in the Sultanate of Oman, as well as on organizational commitment. Additionally, it aimed to examine the mediating role of organizational commitment between leadership traits and human resource development. The current study adopted a quantitative approach to achieve the research objectives, utilizing a questionnaire tool to collect the necessary data for statistical analysis. The study sample comprised 327 individuals and officers from the Dhofar Governorate Police Command in the Sultanate of Oman, selected through a random sampling method in light of proportional stratified sampling for the sample categories. The study results revealed a positive and statistically significant impact of the dimensions of administrative leadership traits on human resource development in the Dhofar Governorate Police Command. The results also confirmed a statistically significant positive effect of organizational commitment as a mediating variable in the relationship between administrative leadership traits and human resource development in the Dhofar Governorate Police Command. This study contributed by presenting a comprehensive conceptual model based on scientific theories, namely the Authentic Leadership Trait Theory and the Side-Bet Theory. The study has significant practical and scientific implications, which were detailed and presented through precise analysis to enrich the literature by providing a deep understanding of the dimensions of administrative leadership traits, organizational commitment, and human resource development within the Dhofar Governorate Police Command in the Sultanate of Oman.

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
ب	الإقرار
ج	الشكر والتقدير
د	ABSTRAK
هـ	الملخص
و	ABSTRACT
ز	فهرس المحتويات
م	قائمة الجداول
س	قائمة الرسوم البيانية
ع	قائمة الملاحق
	<b>الفصل الأول: المقدمة</b>
١	١,١ التمهيد
٣	١,٢ خلفية الدراسة
٨	١,٣ مشكلة الدراسة
١٥	١,٤ أسئلة الدراسة
١٥	١,١ أهداف الدراسة
١٦	١,٥ أهمية الدراسة
١٦	١,٥,١ الأهمية النظرية
١٧	١,٥,٢ الأهمية التطبيقية
١٩	١,٦ حدود الدراسة
٢٠	١,٧ التعريفات الاجرائية
٢٠	١,٧,١ سمات القيادة الإدارية (المتغير المستقل)
٢٠	١,٧,٢ الالتزام التنظيمي (المتغير الوسيط)
٢١	١,٧,٣ تنمية الموارد البشرية (المتغير التابع)
٢١	١,٨ ملخص الفصل الأول

## الفصل الثاني: الأطار النظري والدراسات السابقة

٢٢	٢,١	التمهيد
٢٣	٢,٢	القيادة الإدارية
٢٣	٢,٢,١	التعريف اللغوي للقيادة
٢٣	٢,٢,٢	تعريف القيادة في اصطلاحاً
٢٤	٢,٢,٣	مفهوم القيادة الإدارية
٢٦	٢,٢,٤	القيادة الإدارية في الفكر الإداري
٢٦	٢,٢,٤,١	القيادة الإدارية في الفكر الإداري القديم
٢٦	٢,٢,٤,١,١	القيادة في ظل الإدارة اليونانية
٢٧	٢,٢,٤,١,٢	القيادة في الفكر الإداري الروماني
٢٨	٢,٢,٤,١,٣	القيادة الإدارية في ظل الإدارة العربية الإسلامية
٢٩	٢,٢,٤,٢	القيادة في الفكر الإداري المعاصر
٢٩	٢,٢,٤,٢,١	القيادة في ظل مدرسة النظم
٣٠	٢,٢,٤,٢,٢	القيادة في ظل المدرسة الكمية
٣٠	٢,٢,٤,٢,٣	القيادة الإدارية في ظل الإدارة اليابانية
٣١	٢,٢,٥	أهمية القيادة الإدارية
٣٣	٢,٢,٥,١	مراحل العملية القيادية
٣٥	٢,٢,٥,٢	القيادة الإدارية الفعالة
٣٧	٢,٢,٥,٣	المقومات الداعمة للقيادة الفعالة
٣٨	٢,٢,٥,٤	خصائص القيادة الإدارية الفعالة
٣٨	٢,٢,٦	سمات القيادة الإدارية
٣٩	٢,٢,٦,١	التغذية العكسية
٤٤	٢,٢,٦,٢	قيادة فرق العمل
٤٨	٢,٢,٦,٣	الرؤية والقدرة على التخطيط الاستراتيجي
٥١	٢,٢,٦,٤	السيطرة
٥٣	٢,٢,٦,٥	المسؤولية
٥٤	٢,٢,٧	التحديات التي تواجه القيادات الإدارية المعاصرة
٥٦	٢,٣	الالتزام التنظيمي

٥٨	مقياس الالتزام التنظيمي	٢,٣,١
٥٩	خصائص الالتزام التنظيمي	٢,٣,٢
٦٠	أهمية الالتزام التنظيمي	٢,٣,٣
٦١	أبعاد الالتزام التنظيمي	٢,٣,٤
٦٢	الالتزام العاطفي	٢,٣,٤,١
٦٣	الالتزام المستمر	٢,٣,٤,٢
٦٤	الالتزام المعياري	٢,٣,٤,٣
٦٥	تنمية الموارد البشرية	٢,٤
٦٦	إدارة الموارد البشرية	٢,٤,١
٦٧	مفهوم إدارة الموارد البشرية	٢,٤,٢
٦٩	أهمية إدارة الموارد البشرية	٢,٤,٣
٧١	أهداف إدارة الموارد البشرية	٢,٤,٤
٧٢	موقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسة	٢,٤,٥
٧٣	مقومات النجاح لإدارة الموارد البشرية	٢,٤,٦
٧٥	تنمية الموارد البشرية	٢,٤,٧
٧٧	مفهوم تنمية الموارد البشرية	٢,٤,٧,١
٧٨	أهمية تنمية الموارد البشرية	٢,٤,٧,٢
٧٩	أهمية التدريب وممارسات بالنسبة للمؤسسة	٢,٤,٧,٢,١
٨٠	أهمية التدريب وممارسات بالنسبة للأفراد العاملين	٢,٤,٧,٢,٢
٨٢	أهمية التدريب وممارسات بالنسبة لممارسات العلاقات الإنسانية	٢,٤,٧,٢,٣
٨٢	أهداف تنمية الموارد البشرية	٢,٤,٧,٣
٨٤	خطوات ومراحل تنمية الموارد البشرية	٢,٤,٧,٣,١
٨٩	أنواع تنمية الموارد البشرية	٢,٤,٧,٤
٩٣	الإطار النظري (النظريات)	٢,٥
٩٤	نظرية السمات القيادية	٢,٥,١
٩٧	نظرية الرهان الجاني	٢,٥,٢
٩٧	نظريات القيادة الإدارية	٢,٥,٣
٩٨	نظرية السمات (المدخل الفردي)	٢,٥,٤

١٠١	٢,٥,٥	نظريات الالتزام التنظيمي
١٠١	٢,٥,٦	نظرية Becker (١٩٦٠) للرهان الجانبي
١٠٣	٢,٦	الإطار النظري للدراسة (النموذج)
١٠٥	٢,٧	العلاقة بين متغيرات الدراسة
١٠٥	٢,٧,١	العلاقة بين سمات القيادة الإدارية وتنمية الموارد البشرية
١٠٩	٢,٧,٢	العلاقة بين سمات القيادة الإدارية والالتزام التنظيمي
١١٤	٢,٧,٣	علاقة الالتزام التنظيمي وتنمية الموارد البشرية
١١٥	٢,٧,٤	علاقة سمات القيادة الإدارية بتنمية الموارد البشرية من خلال الالتزام التنظيمي
١١٧	٢,٨	ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
١١٨	٢,٩	ملخص الفصل الثاني
		<b>الفصل الثالث: منهجية الدراسة</b>
١٢٠	٣,١	تمهيد
١٢٠	٣,٢	تصميم الدراسة
١٢٢	٣,٣	نوع وطبيعة الدراسة
١٢٣	٣,٤	منهج الدراسة
١٢٤	٣,٥	مجتمع الدراسة
١٢٤	٣,٥,١	مسببات اختيار مجتمع الدراسة
١٢٥	٣,٦	عينة الدراسة
١٢٧	٣,٧	قياس متغيرات الدراسة
١٢٨	٣,٨	مصادر جمع البيانات والمعلومات
١٢٩	٣,٨,١	المسح المكتبي
١٢٩	٣,٨,٢	شبكة الإنترنت
١٢٩	٣,٨,٣	الاستطلاع الأولي لقيادة شرطة محافظة ظفار
١٣٠	٣,٨,٤	الاستبانة
١٣٢	٣,٨,٥	طريقة جمع البيانات
١٣٤	٣,٩	صلاحية محتوى أداة الدراسة
١٣٥	٣,١٠	الدراسة الاستطلاعية

١٣٦	٣,١١ التحليل الإحصائي للدراسة التجريبية
١٣٨	٣,١٢ الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل بيانات الدراسة
١٣٩	٣,١٣ ملخص الفصل الثالث
	<b>الفصل الرابع: تحليل النتائج</b>
١٤٠	٤,١ التمهيد
١٤٠	٤,٢ معدل الإستجابة
١٤١	٤,٣ الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة
١٤١	٤,٤ توزيع أفراد العينة حسب الجنس
١٤٢	٤,٥ توزيع أفراد العينة حسب العمر
١٤٣	٤,٦ توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي
١٤٤	٤,٧ توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة
١٤٥	٤,٨ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
١٤٦	٤,٩ التحليل الاولي (فحص وتنقيح البيانات)
١٤٦	٤,١٠ القيم المفقودة
١٤٧	٤,١١ اختبار التوزيع الطبيعي ( <i>Normality Distribution Test</i> )
١٤٨	٤,١٢ مقاييس نموذج الدراسة
١٤٨	٤,١٣ النموذج القياسي الاولي ( <i>Measurement Model 1</i> )
١٤٨	٤,١٤ نسبة التشبع في التّموذج القياسي الأولي ( <i>Loading</i> )
١٥٢	٤,١٥ النموذج القياسي المعدل ( <i>Measurement Model 2</i> )
١٥٤	٤,١٦ تطابق النموذج ( <i>Model Fit</i> )
١٥٤	٤,١٧ معاملات الثبات <i>Coefficients of Reliability</i>
١٥٥	٤,١٨ متوسط التباين المستخلص <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
١٥٦	٤,١٩ صدق التمايز <i>Discriminate Validity</i>
١٥٦	٤,٢٠ التشبّعات التقاطعية <i>Cross Loadings</i>
١٥٨	٤,٢١ اختبار الارتباط الخطي المتعدد ( <i>Multicollinearity Test</i> )
١٥٩	٤,٢٢ تقدير مُعامل الارتباط التربيعي أو مُعامل التحديدات ( <i>R2</i> )
١٥٩	٤,٢٣ النمذجة الهيكلية ( <i>Structural Modeling</i> )

١٦٠	٤,٢٤ اختبار أثر سمات القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية
١٦٢	٤,٢٥ اختبار أثر سمات القيادة الإدارية في الالتزام التنظيمي
١٦٣	٤,٢٦ اختبار أثر الالتزام التنظيمي في تنمية الموارد البشرية
١٦٥	٤,٢٧ اختبار تأثير سمات القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية من خلال الالتزام التنظيمي
١٧٠	٤,٢٨ نتائج الفرضيات
١٧١	٤,٢٩ ملخص الفصل الرابع

### الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة

١٧٢	٥,١ التمهيد
١٧٢	٥,٢ مناقشة نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة بموجب إجابات أفراد العينة المبحوثة
١٧٣	٥,٣ تلخيص ومناقشة نتائج الدراسة
١٧٥	٥,٣,١ مناقشة الفرضية الأولى: سمات القيادة الإدارية وتنمية الموارد البشرية
١٧٧	٥,٣,٢ مناقشة الفرضية الثانية: سمات القيادة الإدارية والالتزام التنظيمي
١٧٩	٥,٣,٣ مناقشة الفرضية الثالثة: الالتزام التنظيمي وتنمية الموارد البشرية
١٨١	٥,٣,٤ مناقشة الفرضية الرابعة: سمات القيادة الإدارية والالتزام التنظيمي وتنمية الموارد البشرية
١٨٣	٥,٤ اسهامات الدراسة
١٨٣	٥,٤,١ على المستوى النظري
١٨٤	٥,٤,٢ على مستوى التطبيق
١٨٧	٥,٥ اقتراحات البحوث المستقبلية
١٨٩	٥,٦ الخاتمة

١٩٢	قائمة المصادر والمراجع
٢١٠	الملاحق

## قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
١٢٧	الجدول ٣,١: تحديد حجم العينة
١٢٨	الجدول ٣,٢: قياس متغيرات الدراسة
١٣٢	الجدول ٣,٣: مصادر الاستبانة
١٣٧	الجدول ٣,٤: اختبار الثبات لمتغيرات الدراسة
١٣٨	الجدول ٣,٥: مقياس ليكرت الخماسي
١٤١	الجدول ٤,١: معدل الاستجابة
١٤٢	الجدول ٤,٢: توزيع عينة الدراسة حسب الجنس
١٤٢	الجدول ٤,٣: توزيع عينة الدراسة حسب العمر
١٤٤	الجدول ٤,٤: توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي
١٤٤	الجدول ٤,٥: توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة
١٤٦	الجدول ٤,٦: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
١٤٧	الجدول ٤,٧: اختبار التوزيع الطبيعي
١٤٩	الجدول ٤,٨: مقاييس النموذج الاولي
١٥٢	الجدول ٤,٩: مقاييس التشيع للنموذج المعدل
١٥٤	الجدول ٤,١٠: مؤشرات تطابق النموذج
١٥٥	الجدول ٤,١١: اختبار الموثوقية
١٥٥	الجدول ٤,١٢: اختبار متوسط التباين المستخلص
١٥٦	الجدول ٤,١٣: اختبار التمايز معيار فورنيل - لاركر (Fornell Larcker Criterion)
١٥٧	الجدول ٤,١٤: التشبعات التقاطعية
١٥٩	الجدول ٤,١٥: الارتباط الداخلي بين المتغيرات المستقلة
١٥٩	الجدول ٤,١٦: مُعامل الارتباط التريعي
١٦١	الجدول ٤,١٧: اختبار أثر سمات القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية
١٦٢	الجدول ٤,١٨: اختبار أثر سمات القيادة الإدارية في الالتزام التنظيمي
١٦٤	الجدول ٤,١٩: اختبار أثر الالتزام التنظيمي في تنمية الموارد البشرية
١٦٥	الجدول ٤,٢٠: اختبار أثر العامل الوسيط
١٦٦	الجدول ٤,٢١: اختبار أثر العامل الوسيط

١٦٧

الجدول ٤,٢٢ : اختبار أثر العامل الوسيط

١٦٨

الجدول ٤,٢٣ : اختبار أثر العامل الوسيط

١٦٩

الجدول ٤,٢٤ : اختبار أثر العامل الوسيط

١٧٠

الجدول ٤,٢٥ : ملخص نتائج الفرضيات المباشرة

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

## قائمة الرسوم البيانية

الصفحة	الرسم البياني
٤٨	الرسم البياني ٢,١: الهيكل التنظيمي لفرق العمل
١٠٥	الرسم البياني ٢,٢: الإطار النظري للدراسة (النموذج)
١٤٩	الرسم البياني ٤,١: مقاييس نموذج الدراسة الأولي
١٥٢	الرسم البياني ٤,٢: مقاييس نموذج الدراسة المعدل
١٦١	الرسم البياني ٤,٣: نموذج اختبار أثر سمات القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية
١٦٣	الرسم البياني ٤,٤: نموذج اختبار أثر سمات القيادة الإدارية في الالتزام التنظيمي
١٦٤	الرسم البياني ٤,٥: نموذج اختبار أثر الالتزام التنظيمي في تنمية الموارد البشرية
١٦٦	الرسم البياني ٤,٦: نموذج اختبار أثر العامل الوسيط
١٦٧	الرسم البياني ٤,٧: نموذج اختبار أثر العامل الوسيط
١٦٨	الرسم البياني ٤,٨: نموذج اختبار أثر العامل الوسيط
١٦٩	الرسم البياني ٤,٩: نموذج اختبار أثر العامل الوسيط
١٧٠	الرسم البياني ٤,١٠: نموذج اختبار أثر العامل الوسيط

قائمة الملاحق

الصفحة

٢١٠

٢١١

الملحق

الملحق أ: محكمين الاستبانة

الملحق ب: استمارة الاستبانة

