

أثر القيادة الاستراتيجية على أداء العاملين من خلال الولاء
التنظيمي كمتغير وسيط بالقيادة العامة لشرطة رأس الخيمة بدولة
الإمارات العربية المتحدة

عادل محمد أحمد الشحي

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

أثر القيادة الاستراتيجية على أداء العاملين من خلال الولاء التنظيمي
كمتغير وسيط بالقيادة العامة لشرطة رأس الخيمة
بدولة الإمارات العربية المتحدة

عادل محمد أحمد الشحي

بحث مقدم لنيل درجة دكتوراة الفلسفة في إدارة الموارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

مايو ٢٠٢٤م

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إني أقر بأن هذه الأطروحة من عملي وجهدي الشخصي، أن ما تم اقتباسه، فقد أشرت إلى مراجعها ومصادرها في هامش الأطروحة.

بتاريخ: ١٢ / مايو / ٢٠٢٤ م التوقيع:

الاسم: عادل محمد احمد الشحي

الرقم الجامعي: ٤١٨٢٦٨٥

العنوان: دولة الإمارات العربية المتحدة - رأس الخيمة



الشكر والتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمداً وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد..

أتقدم بشكري الى الوالدين العزيزين وزوجتي وأولادي الغالين، وإلى اخوتي سندي وجميع أهلي، في اجتياز هذه المرحلة وأثناء كتابة هذا البحث.

وأتوجه بخالص شكري الخاص إلى مشرفي الفاضل الدكتور محمد حميدي بن اسماعيل والأستاذ الدكتور مهازن بن عبد المطلب والذي أفادوني كثيراً من علمهم وتوجيهاتهم ونصائحهم لي فترة دراستي، فقد كانا خير معلم في النصح والإرشاد فجزاهم الله خير الجزاء على ما قدمها لي.

والشكر موصول لكلية القيادة والإدارة بأقسامها وموظفيها وعلى رأسهم قسم الموارد البشرية لما قدموه لي من إرشاد وتوجيه، وإلى جميع الأساتذة الكرام والمعلمين والعاملين في جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، وإلى دولة ماليزيا على ما قدمته لنا من كرم ضيافة واستقبال فلهم جميعاً كل الشكر والتقدير..

وأخص بشكري لبلدي الحبيب دولة الامارات العربية المتحدة على دعمها لأبنائها الطلاب في التطوير المعرفي والتقدم العلمي، اسأل من الله ان يحفظها ويديم عليها نعمة الامن والأمان وان تكون من معاقل المعرفة والبيان.

وفي الختام نصلي ونسلم على نبينا الكريم على وآله وصحبه أجمعين.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menunjukkan kesan kepimpinan strategik terhadap prestasi pekerja melalui kesetiaan organisasi sebagai pembolehubah pengantara bagi Polis Ras Al Khaimah di Kementerian Dalam Negeri UAE melalui menganalisis sikap dan pendapat ahli mereka, yang mewakili pembolehubah kajian dan yang diguna pakai oleh penyelidik sebagai bidang kajian. Pengkaji menggunakan kaedah analisis deskriptif kerana ia merupakan salah satu kaedah yang paling banyak digunakan dalam mengkaji fenomena sosial dan manusia untuk mencapai objektif kajian dan menguji hipotesisnya, menggunakan soal selidik yang direka khas mengikut kaedah Likert lima mata sebagai alat utama untuk mengumpul data dan maklumat, untuk menunjukkan pendapat responden mengenai subjek kajian dengan menjawab satu set soalan yang mewakili perenggan Soal Selidik, Populasi kajian adalah terhad kepada kader manusia pemimpin, pekerja, pakar, dan mereka yang berpengalaman dan mereka yang berkelayakan secara saintifik dalam Polis Ras Al Khaimah di Emiriah Arab Bersatu. Sampel responden diguna pakai daripada jumlah populasi dan dianggarkan selepas mengumpulnya dan menentukan kesesuaian untuk dianalisis sebagai (384) responden dari Polis Ras Al Khaimah. Pakej perisian statistik SPSS dan Ver.25 digunakan untuk menganalisis data melalui kaedah statistik yang sesuai untuk mendapatkan analisis deskriptif sifat data dan mengelaskannya kepada kumpulan lengkap supaya mudah dianalisis secara statistik mengikut laluan persamaan struktur. pemodelan untuk menunjukkan laluan perhubungan dan tafsirannya antara pembolehubah luaran, dalaman dan pengantara serta jumlah pengaruh ke atasnya. Kajian ini mencapai banyak keputusan, yang paling penting ialah wujudnya korelasi yang signifikan antara gaya kepimpinan strategik dan prestasi pekerja di Polis Ras Al Khaimah, serta menyokong kesetiaan organisasi untuk pekerja, dengan korelasi yang signifikan antara menyokong kesetiaan organisasi. dan prestasi pekerja di Polis Ras Al Khaimah, di mana trend dalam respons sampel kajian adalah selaras dengan ijazah Hebat untuk semua pernyataan paksi yang berbeza dalam soal selidik. Kajian itu membuat beberapa cadangan, yang paling penting ialah keperluan amalan kepimpinan strategik untuk memasukkan visi yang jelas dan hala tuju strategik berkenaan prestasi pekerja, dan untuk menyepadukan falsafah pembangunan modal insan ke dalam dasar dan strategi teras institusi polis. Dengan pembangunan strategi dan dasar yang menyediakan pekerja peluang untuk mengembangkan kemahiran mereka; Melalui rancangan dan program pembangunan, menetapkan piawaian dan kadar untuk mengukur sejauh mana matlamat ini dicapai. Pemimpin mengukuhkan dan membangunkan perasaan urus niaga adil pekerja, menyebarkan nilai organisasi yang positif di kalangan mereka, dan meningkatkan amalan etika pemimpin keselamatan dengan mengarahkan budaya institusi yang menyokong promosi kesetiaan organisasi pekerja, dengan membangunkan rasa ketersediaan piawaian yang jelas dan khusus mengikut peraturan kelakuan diri, dengan cara yang memastikan pembangunan tahap prestasi keselamatan.

الملخص

هدفت الدراسة لبيان أثر القيادة الاستراتيجية على أداء العاملين من خلال الولاء التنظيمي كمتغير وسيط لشرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية الامارتية من خلال تحليل اتجاهات وآراء منتسبيهم، والتي مثلت متغيرات الدراسة والتي اعتمدها الباحث كمجال للدراسة، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي كونه من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، باستخدام استبانة صممت خصيصاً وفق أسلوب ليكرت الخماسي كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، لبيان آراء المبحوثين حول موضوع الدراسة من خلال الإجابة عن مجموعة الأسئلة التي تمثل فقرات الاستبيان، وتحدد مجتمع الدراسة بالكوادر البشرية من القيادات والعاملين والمختصين وذوي الخبرات وأصحاب التجارب والمؤهلين علمياً في شرطة رأس الخيمة بدولة الإمارات العربية المتحدة، وتم اعتماد العينة المستجيبة من إجمالي المجتمع والمقدرة بعد جمعها وتحديد الصالحة للتحليل ب (٣٨٤) مستجيب من منتسبي شرطة رأس الخيمة، وتم استخدام حزم البرامج الإحصائية SPSS, Ver.25 لتحليل البيانات عبر الأساليب الاحصائية المناسبة للحصول على التحليلات الوصفية لطبيعة البيانات وتصنيفها في مجموعات كاملة حتى يسهل تحليلها احصائياً وفق مسار نمذجة المعادلات البنائية لبيان مسار العلاقات وتفسيرها بين المتغيرات الخارجية والداخلية والوسيطه ومقدار التأثير فيها. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها وجود علاقة ارتباط معنوية بين أنماط القيادة الاستراتيجية وأداء العاملة بشرطة رأس الخيمة ودعم الولاء التنظيمي للعاملين، مع وجود علاقة ارتباط معنوية بين دعم الولاء التنظيمي وبين أداء العاملين بشرطة رأس الخيمة حيث كانت اتجاهات استجابات عينة الدراسة بالموافقة بدرجة كبيرة على جميع عبارات المحاور المختلفة للاستبيان. وقد أوصت الدراسة ببعض التوصيات من أهمها: ضرورة أن تتضمن ممارسات القيادات الاستراتيجية وجود رؤية واضحة وتوجهات استراتيجية بشأن أداء العاملين، وإدماج فلسفة تطوير رأس المال البشري في صلب سياسات وإستراتيجيات المؤسسة الشرطية. مع وضع الاستراتيجيات ورسم السياسات التي تتيح للعاملين الفرص لتطوير مهاراتهم؛ من خلال خطط وبرامج التطوير مع وضع معايير ومعدلات لقياس مدى تحقق هذه الأهداف. وقيام القيادات بتعزيز وتنمية إحساس العاملين بعدالة التعاملات ونشر القيم التنظيمية الإيجابية بينهم، وتعزيز الممارسات الأخلاقية للقيادات الأمنية بتوجيه الثقافة المؤسسية الداعمة لتعزيز الولاء التنظيمي للعاملين، عبر تنمية الإحساس بتوافر معايير واضحة ومحددة وفق قواعد السلوك الذاتي، بما يضمن تطوير مستوي الأداء الأمني.

ABSTRACT

The study aimed to demonstrate the impact of strategic leadership on the performance of employees through organizational loyalty as a mediating variable for the Ras Al Khaimah Police in the UAE Ministry of Interior through analyzing the attitudes and opinions of their members, which represented the variables of the study and which the researcher adopted as a field of study. The researcher adopted the descriptive analytical method as it is one of the most widely used methods in studying social and human phenomena to achieve the objectives of the study and test its hypotheses, using a questionnaire specially designed according to the five-point Likert method as a main tool for collecting data and information, to indicate the opinions of the respondents on the subject of the study by answering a set of questions that represent Questionnaire paragraphs, The study population was limited to the human cadres of leaders, workers, specialists, and those with experience and those who are scientifically qualified in the Ras Al Khaimah Police in the United Arab Emirates. The respondent sample was adopted from the total population and was estimated after collecting it and determining the suitability for analysis as (384) respondents from the Ras Al Khaimah Police. The statistical software packages SPSS and Ver.25 were used to analyze the data through appropriate statistical methods to obtain descriptive analyzes of the nature of the data and classify them into complete groups so that they can be easily analyzed statistically according to the path of structural equation modeling to show the path of relationships and their interpretation between external, internal and mediating variables and the amount of influence on them. The study reached many results, the most important of which is the existence of a significant correlation between strategic leadership styles and the performance of workers at Ras Al Khaimah Police, as well as supporting organizational loyalty for employees, with a significant correlation between supporting organizational loyalty and the performance of employees at Ras Al Khaimah Police, where the trends in the responses of the study sample were in agreement with a degree Great for all the different axis statements of the questionnaire. The study made some recommendations, the most important of which is the need for strategic leadership practices to include a clear vision and strategic directions regarding employee performance, and to integrate the philosophy of human capital development into the core policies and strategies of the police institution. With the development of strategies and policies that provide workers with opportunities to develop their skills; Through development plans and programs, setting standards and rates to measure the extent to which these goals are achieved. The leaders strengthen and develop the employees' sense of fair dealings, spread positive organizational values among them, and enhance the ethical practices of security leaders by directing the institutional culture that supports the promotion of employees' organizational loyalty, by developing a sense of the availability of clear and specific standards in accordance with the rules of self-conduct, in a way that ensures the development of the level of security performance.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
..	الغلاف
ب	الإقرار
ج	الشكر والتقدير
د	ABSTRAK
هـ	الملخص
و	ABSTRACT
ز	فهرس المحتويات
ي	قائمة الجداول
ل	قائمة الأشكال والرسوم البيانية
ل	قائمة الملاحق
م	قائمة الاختصارات
١	الفصل الأول: المقدمة
١	١,١ التمهيد
٣	١,٢ خلفية الدراسة
١٠	١,٣ مشكلة الدراسة
١٢	١,٤ أسئلة الدراسة
١٢	١,٥ أهداف الدراسة
١٣	١,٦ أهمية الدراسة
١٤	١,٧ حدود الدراسة
١٤	١,٨ مفاهيم ومصطلحات الدراسة
١٨	١,٩ ملخص الفصل الأول
١٩	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٩	٢,١ التمهيد
١٩	٢,٢ مفهوم القيادة من المنظور الإسلامي
١٩	٢,٢,١ مفهوم القيادة الإدارية في الإسلام

٣٦	٢,٢,٢ مقومات النمط القيادي في القرآن الكريم
٤١	٢,٢,٣ ممارسات القيادة في الإسلام (محمد صلى الله عليه وسلم نموذجاً)
٥٧	٢,٣ مفهوم القيادة الإستراتيجية وأبعادها
٥٧	٢,٣,١ مفهوم القيادة وأنماطها
٦٨	٢,٣,٢ مفهوم القيادة الإستراتيجية وأبعادها
٧٦	٢,٣,٣ سمات القيادة الإستراتيجية في المجال الشرطي بدولة الإمارات العربية المتحدة
٩٠	٢,٤ مفهوم الولاء التنظيمي وأبعاده
٩١	٢,٤,١ مفهوم الولاء التنظيمي وأهميته
٩٢	٢,٤,٢ أبعاد الولاء التنظيمي ومراحله
٩٤	٢,٤,٣ آثار الولاء التنظيمي وأساليب تنميته بالمؤسسات الشرطية
٩٧	٢,٥ مفهوم تطوير أداء العاملين وأبعاده
٩٨	٢,٥,١ ماهية تطوير الموارد البشرية وعناصره
١١٤	٢,٥,٢ أبعاد تطوير أداء العاملين ومراحله
١٥٣	٢,٥,٣ أداء العاملين وأهميته في المجال الشرطي
١٥٥	٢,٦ نظريات ونماذج الأداء الوظيفي
١٥٥	٢,٦,١ النظريات المفسرة للأداء الوظيفي
١٧٠	٢,٦,٢ نماذج تميز الأداء الشرطي
١٧٤	٢,٦,٣ تطبيقات التميز المؤسسي في دولة الإمارات العربية المتحدة
١٨٤	٢,٧ تطوير الفرضيات والعلاقات بين متغيرات الدراسة
١٨٤	٢,٧,١ تطوير الفرضية الخاصة بالعلاقة بين القيادة الإستراتيجية وأداء العاملين
١٨٩	٢,٧,٢ تطوير الفرضية الخاصة بالعلاقة بين الولاء التنظيمي وأداء العاملين
١٩١	٢,٧,٣ تطوير الفرضية الخاصة بالعلاقة بين القيادة الإستراتيجية والولاء التنظيمي
١٩٥	٢,٨ النموذج المقترح للدراسة
١٩٧	٢,٩ ملخص الفصل الثاني
١٩٨	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
١٩٨	٣,١ التمهيد
١٩٩	٣,٢ أسلوب الدراسة
٢٠١	٣,٣ تصميم أداة الدراسة

٢٠٢	٣,٤ مجتمع الدراسة
٢٠٦	٣,٥ عينة الدراسة
٢٠٧	٣,٦ الأساليب الإحصائية المطبقة
٢١٠	٣,٧ الدراسة الاستطلاعية
٢١٢	٣,٨ اختبار الثبات باستخدام معامل كرونباخ الفا
٢١٣	٣,٩ ملخص الفصل الثالث
٢١٤	الفصل الرابع: اختبار الفرضيات وتحليل البيانات
٢١٤	٤,١ التمهيد
٢١٥	٤,٢ الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة الميدانية
٢١٨	٤,٣ اختبار صدق وثبات عينة الدراسة الرئيسية
٢٢٠	٤,٤ اختبار فروض الدراسة الميدانية
٢٢٦	٤,٥ تحليل نتائج الانحدار بين متغيرات الدراسة
٢٢٨	٤,٦ مناقشة نتائج متغير القيادة الاستراتيجية
٢٣٣	٤,٧ مناقشة نتائج متغير الولاء التنظيمي
٢٣٥	٤,٨ مناقشة نتائج متغير أداء العاملين
٢٣٨	٤,٩ ملخص الفصل الرابع
٢٣٩	الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات
٢٣٩	٥,١ التمهيد
٢٣٩	٥,٢ ملخص لأهم النتائج
٢٤٤	٥,٣ نموذج الدراسة
٢٤٧	٥,٤ توصيات الدراسة
٢٤٩	٥,٦ ملخص الفصل الخامس
٢٥٠	قائمة المصادر والمراجع
٢٦٨	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
٢٠١	جدول رقم (٣,١): مقياس ليكرت الخماسي الاتجاه
٢١١	جدول رقم (٣,٢): التحليل العاملي الاستكشافي EFA لقياس الارتباط بين المتغيرات
٢١٢	جدول رقم (٣,٣): قياس الثبات لعينة الدراسة الاستطلاعية باستخدام "كرونباخ ألفا"
٢١٨	جدول رقم (٤,١): صدق اتساق بعد القيادة الاستراتيجية
٢١٩	جدول رقم (٤,٢): صدق اتساق بعد الولاء التنظيمي
٢١٩	جدول رقم (٤,٣): صدق اتساق بعد أداء العاملين
٢٢٠	جدول رقم (٤,٤): اختبار ثبات عينة الدراسة الرئيسية
٢٢١	جدول رقم (٤,٥): معامل الارتباط للفرض الأول
٢٢١	جدول رقم (٤,٦): تحليل التباين للفرض الأول
٢٢٢	جدول رقم (٤,٧): معامل التحديد للفرض الأول
٢٢٢	جدول رقم (٤,٨): معامل الارتباط للفرض الثاني
٢٢٣	جدول رقم (٤,٩): تحليل التباين للفرض الثاني
٢٢٣	جدول رقم (٤,١٠): معامل التحديد للفرض الثاني
٢٢٤	جدول رقم (٤,١١): معامل الارتباط للفرض الثالث
٢٢٥	جدول رقم (٤,١٢): تحليل التباين للفرض الثالث
٢٢٥	جدول رقم (٤,١٣): معامل التحديد للفرض الثالث
٢٢٦	جدول رقم (٤,١٤): معامل الارتباط للفرض الرابع
٢٢٧	جدول رقم (٤,١٥): تحليل التباين للفرض الرابع
٢٢٧	جدول رقم (٤,١٦): معامل التحديد للفرض الرابع
٢٢٨	جدول رقم (٤,١٧): معامل بيتا لتحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة
٢٢٨	جدول رقم (٤,١٨): نتائج الدراسة الميدانية لمتغير تحديد التوجه الاستراتيجي
٢٢٩	جدول رقم (٤,١٩): نتائج الدراسة الميدانية لمتغير استثمار القدرات والحفاظ عليها
٢٣٠	جدول رقم (٤,٢٠): نتائج الدراسة الميدانية لمتغير تطوير رأس المال البشري

- ٢٣١ جدول رقم (٤،٢١): نتائج الدراسة الميدانية لمتغير تغيير الثقافة التنظيمية
- ٢٣١ جدول رقم (٤،٢٢): نتائج الدراسة الميدانية لمتغير غرس الممارسات الأخلاقية
- ٢٣٢ جدول رقم (٤،٢٣): نتائج الدراسة الميدانية لمتغير الرقابة التنظيمية المتوازنة
- ٢٣٣ جدول رقم (٤،٢٤): نتائج الدراسة الميدانية لمتغير الولاء العاطفي
- ٢٣٤ جدول رقم (٤،٢٥): نتائج الدراسة الميدانية لمتغير الولاء المستمر
- ٢٣٤ جدول رقم (٤،٢٦): نتائج الدراسة الميدانية لمتغير الولاء المعياري
- ٢٣٥ جدول رقم (٤،٢٧): نتائج الدراسة الميدانية لمتغير الرغبة في العمل
- ٢٣٦ جدول رقم (٤،٢٨): نتائج الدراسة الميدانية لمتغير القدرة على العمل
- ٢٣٧ جدول رقم (٤،٢٩): نتائج الدراسة الميدانية لمتغير بيئة العمل

قائمة الأشكال والرسوم البيانية

الصفحة	الشكل
١١٧	شكل رقم (٢,١): فئات الأداء
١٧٥	شكل رقم (٢,٢): فئات الجهات المتميزة لبرنامج خليفة للتميز الحكومي
١٨٨	شكل رقم (٢,٣): العلاقة بين متغيري القيادة الإستراتيجية وأداء العاملين
١٩١	شكل رقم (٢,٤): العلاقة بين متغيري الولاء التنظيمي وأداء العاملين
١٩٤	شكل رقم (٢,٥): العلاقة بين متغيري القيادة الإستراتيجية والولاء التنظيمي
١٩٥	شكل رقم (٢,٦): النموذج المقترح للدراسة
٢١٥	شكل رقم (٤,١): التكرارات والنسب المئوية فيما يخص النوع
٢١٥	شكل رقم (٤,٢): التكرارات والنسب المئوية فيما يخص المستوى الإداري
٢١٦	شكل رقم (٤,٣): التكرارات والنسب المئوية فيما يخص طبيعة العمل
٢١٧	شكل رقم (٤,٤): التكرارات والنسب المئوية فيما يخص العمر
٢١٧	شكل رقم (٤,٥): التكرارات والنسب المئوية فيما يخص مدة الخبرة
	شكل رقم (٥,١): نموذج الدراسة لدور الولاء التنظيمي في العلاقة بين القيادة
١٥٢	الاستراتيجية وأداء العاملين بشرطة رأس الخيمة

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق
٢٧٠	ملحق رقم (١): الاستبيان وجمع البيانات

قائمة الاختصارات

الاختصار	الرمز
هجرية	هـ
ميلادية	م
دون كاتب	د.ك
دون تاريخ	د.ت
دون مكان	د.م
دون ناشر	د.ن
دون طبعة	د.ط
صفحة	ص
مجلد	ج
الطبعة	ط
الإمارات العربية المتحدة	إ.ع.م
شرطة رأس الخيمة	ش.ر.خ
القيادة الاستراتيجية	ق.إ
أداء العاملين	أ.ع
الولاء التنظيمي	و.ت