

قائمة المحتويات

ص	المحتويــــــــــــــــات
١	استهلال
٢	الشكر والتقدير
٣	الإهداء
٤	موجز الرسالة
١٧	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
١٨	١/١ مقدمة الدراسة
٢٠	٢/١ مشكلة الدراسة
٢١	٣/١ أهمية الدراسة
٢١	١/٣/١ الأهمية العلمية
٢٢	٢/٣/١ الأهمية العملية
٢٢	٤/١ أهداف الدراسة
٢٣	٥/١ فروض الدراسة
٢٣	٦/١ حدود الدراسة
٢٣	١/٦/١ حدود موضوعية
٢٣	٢/٦/١ حدود مكانية
٢٤	٣/٦/١ حدود زمنية
٢٤	٧/١ منهج الدراسة
٢٥	٨/١ الدراسات السابقة
٤٠	٩/١ هيكل الدراسة
٤١	الفصل الثاني: التخطيط الاستراتيجي.. المفاهيم والأبعاد (إطار نظري)
٤٢	١/٢ ماهية التخطيط الاستراتيجي
٤٢	١/١/٢ الفرق بين التخطيط والتخطيط الاستراتيجي
٤٧	٢/١/٢ أهم المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في التخطيط الاستراتيجي
٦٠	٣/١/٢ خصائص وملامح التخطيط الاستراتيجي

ص	المحتويات
٦٣	٢/٢ إطار عملية التخطيط الاستراتيجي
٦٣	١/٢/٢ المسؤولية عن التخطيط الاستراتيجي
٦٩	٢/٢/٢ خطوات التخطيط الاستراتيجي
٧٢	٣/٢/٢ هيكل عملية التخطيط الاستراتيجي
٧٩	٣/٢ مبررات استخدام التخطيط الاستراتيجي
٧٩	١/٣/٢ أهمية التخطيط الاستراتيجي
٨١	٢/٣/٢ عناصر نجاح التخطيط الاستراتيجي
٨٣	٣/٣/٢ معوقات تطبيق التخطيط الاستراتيجي
٨٥	٤/٣/٢ مشكلات التخطيط الاستراتيجي في التطبيق العملي
٨٦	الفصل الثالث: استراتيجيات الموارد البشرية ودورها في تدعيم القدرة التنافسية
٨٧	١/٣ ماهية الموارد البشرية
٨٧	١/١/٣ مقدمة
٨٧	٢/١/٣ مفهوم إدارة الموارد البشرية
٨٩	٣/١/٣ التحولات التي شهدتها إدارة الموارد البشرية
٩٠	٤/١/٣ التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين
٩٧	٥/١/٣ مواجهة التحديات التنافسية من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية...
٩٩	٢/٣ أهمية إدارة الموارد البشرية .. منظور استراتيجي
٩٩	١/٢/٣ مقدمة
١٠٠	٢/٢/٣ مفهوم الإدارة الاستراتيجية
١٠٥	٣/٢/٣ مراحل تكوين وإعداد استراتيجيات الموارد البشرية
١٠٦	٤/٢/٣ متطلبات تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية
١٠٧	٥/٢/٣ قدرات مسئول الموارد البشرية الاستراتيجي

ص	المحتويات
١٠٩	٦/٢/٣ تطوير استراتيجية المنظمة وإدارة الموارد البشرية
١١٤	٣/٣ الموارد البشرية والميزة التنافسية
١١٤	١/٣/٣ مقدمة
١١٧	٢/٣/٣ مفهوم الميزة التنافسية
١٢١	٣/٣/٣ مصادر الحصول على الميزة التنافسية
١٢٣	٤/٣/٣ محددات القدرة التنافسية
١٢٨	٥/٣/٣ شروط استمرار الميزة التنافسية
١٢٩	٦/٣/٣ الميزة التنافسية المستدامة ومصادرها
١٣٣	٧/٣/٣ تعريفات متعلقة بتنافسية الموارد البشرية
١٣٤	٨/٣/٣ الموارد البشرية كمصدر للميزة التنافسية
١٣٥	٩/٣/٣ دور إدارة الموارد البشرية في خلق ميزة تنافسية استراتيجية
١٣٨	١٠/٣/٣ تخطيط الموارد البشرية كمصدر للميزة التنافسية
١٤٢	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية بشركات الأدوية
١٤٣	١/٤ أسلوب الدراسة الميدانية
١٤٣	١/١/٤ مقدمة
١٤٣	٢/١/٤ تصميم قائمة الاستقصاء باستخدام مقياس ليكرت
١٤٣	٣/١/٤ مجتمع الدراسة وتحديد حجم العينة
١٤٥	٤/١/٤ توزيع قائمة الاستقصاء على عينة الدراسة
١٤٥	٥/١/٤ الأساليب الإحصائية المستخدمة
١٤٩	٢/٤ التحليل الإحصائي
١٥٠	١/٢/٤ التحليل الإحصائي للفرض الأول

ص	المحتويات
١٥٠	١/١/٢/٤ التحليل الإحصائي للمتغير المستقل "فعالية تطبيق شركات الأدوية للتخطيط الاستراتيجي"
١٦٧	٢/١/٢/٤ التحليل الإحصائي للمتغير التابع "القدرات التنافسية"
١٧٤	٢/٢/٤ التحليل الإحصائي للفرض الثاني
١٨١	١/٢/٢/٤ التحليل الإحصائي للمتغير المستقل "التغيرات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية"
١٨٦	٢/٢/٢/٤ التحليل الإحصائي للمتغير المستقل "صور اهتمام الإدارة العليا بالموارد البشرية ودلائل الاهتمام بالموارد البشرية بالمنظمة"
١٩٦	٣/٢/٤ التحليل الإحصائي للفرض الثالث
٢١٠	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
٢١١	١/٥ العلاقة بين نتائج الدراسة والفروض
٢١٢	٢/٥ النتائج العامة للدراسة
٢١٣	٣/٥ توصيات الدراسة
٢١٥	٤/٥ مجالات البحوث المستقبلية
٢١٦	قائمة المراجع
٢٢٦	ملاحق الدراسة
٢٢٧	ملحق (أ) مجتمع الدراسة
٢٢٩	ملحق (ب) عينة الدراسة
٢٣٠	ملحق (ج) ملحق التحليل الإحصائي
٢٨٥	ملحق (د) قائمة الاستقصاء
٢٩٨	ملحق (هـ) قرار الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	ص
١	الفرق بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط التكتيكي.	٤٩
٢	بعض أوجه الاختلاف بين الدور التقليدي والدور الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية.	٩٥
٣	توزيع مفردات عينة الدراسة.	١٤٤
٤	توزيع قائمة الاستقصاء على عينة الدراسة وتوضيح نسبة الاستجابة.	١٤٥
٥	توزيع مفردات عينة البحث.	١٤٩
٦	قياس درجة الصدق والثبات للفرض الأول.	١٥٠
٧	التوزيع التكراري والنسبي لتعريف التخطيط الاستراتيجي.	١٥٠
٨	التوزيع التكراري والنسبي المتعلق بوجود قسم خاص في المنظمة يهتم بإعداد الخطط ومتابعتها.	١٥١
٩	التوزيع التكراري والنسبي لأنواع الخطط تبعا للمدى الزمني التي تقوم به المنظمة.	١٥٢
١٠	التوزيع التكراري والنسبي حول العوامل والاعتبارات التي يجب مراعاتها عند وضع الخطة.	١٥٣
١١	التوزيع التكراري والنسبي حول المداخل التي يمكن اتباعها عند القيام بالتخطيط الاستراتيجي.	١٥٤
١٢	التوزيع التكراري والنسبي حول اتجاهات وقيم الإدارة.	١٥٥
١٣	التوزيع التكراري والنسبي حول مستوى تصميم نظام التخطيط.	١٥٦
١٤	التوزيع التكراري والنسبي حول مستوى تنفيذ الخطة.	١٥٧
١٥	التوزيع التكراري والنسبي حول مشكلات التخطيط الاستراتيجي في التطبيق العملي.	١٥٨
١٦	توصيف الآراء من خلال المقاييس الإحصائية.	١٦٠
١٧	ترتيب الأهمية النسبية حول واقع تطبيق التخطيط الاستراتيجي.	١٦٢
١٨	قياس التباين في آراء مجموعات العينة (اختبار كروسكال ويلز).	١٦٤
١٩	توصيف لآراء المبحوثين حول القدرات التنافسية من خلال المقاييس الإحصائية.	١٦٧
٢٠	ترتيب الأهمية النسبية حول القدرات التنافسية.	١٦٩
٢١	قياس مدى الاتفاق والاختلاف في الآراء حول القدرات التنافسية.	١٧٠
٢٢	علاقة الارتباط بين فعالية تطبيق شركات الأدوية للتخطيط الاستراتيجي وبين تطوير	١٧٢

رقم الجدول	عنوان الجدول	ص
	القدرات التنافسية لها.	
٢٣	اختبار جودة النموذج المقترح لقياس علاقة الارتباط بين فعالية تطبيق شركات الأدوية للتخطيط الاستراتيجي وبين تطوير القدرات التنافسية لها.	١٧٢
٢٤	اختبار (T .Test) للنموذج المقترح لقياس علاقة الارتباط بين فعالية تطبيق شركات الأدوية للتخطيط الاستراتيجي وبين تطوير القدرات التنافسية لها.	١٧٣
٢٥	التوزيع التكراري والنسبي من حيث المدى الزمني والمتعلق بعنصر الاهتمام بالموارد البشري وتحقيق الميزة التنافسية.	١٧٤
٢٦	التوزيع التكراري والنسبي من حيث التركيز والمتعلق بعنصر الاهتمام بالموارد البشري وتحقيق الميزة التنافسية.	١٧٥
٢٧	التوزيع التكراري والنسبي واختبار كا تربيع من حيث درجة التكامل مع الوظائف الأخرى.	١٧٦
٢٨	التوزيع التكراري والنسبي واختبار كا تربيع حول مدى اعتماد الادارة العليا على العاملين ومشاركاتهم كميزة تنافسية.	١٧٧
٢٩	التوزيع التكراري والنسبي واختبار كا تربيع حول مدى ادراك الادارة العليا لأهمية المورد البشري في تحقيق ميزة تنافسية.	١٧٨
٣٠	التوزيع التكراري والنسبي حول مظاهر اهتمام الادارة العليا لتنمية القدرات التنافسية.	١٧٩
٣١	التوزيع التكراري والنسبي حول قيام الموارد البشرية بتحقيق ميزة تنافسية.	١٨٠
٣٢	توصيف لآراء المبحوثين حول التغيرات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية من خلال المقاييس الإحصائية.	١٨١
٣٣	قياس وترتيب الأهمية النسبية حول التغيرات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية.	١٨٣
٣٤	قياس مدى الاتفاق والاختلاف في الآراء حول التغيرات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية.	١٨٤
٣٥	توصيف لآراء المبحوثين حول صور اهتمام الإدارة العليا للموارد البشرية بالمنظمة من خلال المقاييس الإحصائية.	١٨٦
٣٦	قياس وترتيب الأهمية النسبية حول صور اهتمام الإدارة العليا بالموارد البشرية ودلائل الاهتمام بها.	١٨٨

رقم الجدول	عنوان الجدول	ص
٣٧	قياس التباين في الآراء حول صور اهتمام الإدارة العليا بالموارد البشرية ودلائل الاهتمام بها.	١٨٩
٣٨	علاقة الارتباط بين تغيرات الموارد البشرية وصور اهتمام الإدارة العليا بالموارد البشرية ودلائل الاهتمام بها وتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة.	١٩٢
٣٩	فرز للمتغيرات المستقلة والمتعلقة بأهمية المورد البشري بحسب أهمية التأثير.	١٩٣
٤٠	اختبار جودة النموذج المقترح للقياس بين تغيرات الموارد البشرية وصور اهتمام الإدارة العليا بالموارد البشرية ودلائل الاهتمام بها وتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة.	١٩٤
٤١	اختبار (T . Test) للنموذج المقترح لقياس تغيرات الموارد البشرية وصور اهتمام الإدارة العليا بالموارد البشرية ودلائل الاهتمام بها وتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة.	١٩٥
٤٢	توصيف آراء المبحوثين حول التحديات المعاصرة من خلال المقاييس الإحصائية.	١٩٧
٤٣	قياس وترتيب الأهمية النسبية حول التحديات المعاصرة.	١٩٨
٤٤	قياس مدى الاتفاق والاختلاف في الآراء حول التحديات المعاصرة.	١٩٩
٤٥	توصيف آراء المبحوثين حول أسباب قصور إدارة الموارد البشرية من خلال المقاييس الإحصائية.	٢٠١
٤٦	قياس وترتيب الأهمية النسبية حول أسباب قصور إدارة الموارد البشرية.	٢٠٣
٤٧	قياس مدى الاتفاق والاختلاف في الآراء حول أسباب قصور إدارة الموارد البشرية.	٢٠٤
٤٨	علاقة الارتباط بين التحديات المعاصرة كمتغير مستقل وأسباب قصور إدارة الموارد البشرية في مواجهة التحديات المعاصرة وتحقيق ميزة تنافسية بها.	٢٠٦
٤٩	فرز للمتغيرات المستقلة ذات الصلة بالتحديات المعاصرة بحسب أهمية التأثير.	٢٠٧
٥٠	اختبار جودة النموذج المقترح للقياس بين التحديات المعاصرة كمتغير مستقل وأسباب قصور إدارة الموارد البشرية في مواجهة التحديات المعاصرة وتحقيق ميزة تنافسية بها.	٢٠٧
٥١	اختبار (T . Test) للنموذج المقترح للقياس بين التحديات المعاصرة كمتغير مستقل وأسباب قصور إدارة الموارد البشرية في مواجهة التحديات المعاصرة وتحقيق ميزة تنافسية بها.	٢٠٨

رقم الجدول	عنوان الجدول	ص
٥٢	الفروض التي بنيت عليها الدراسة والنتائج التي تم التوصل إليها بالنسبة لكل فرض.	٢١١

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	ص
١	المستويات المختلفة لصنع الاستراتيجية.	٦٥
٢	مهام وأهداف المخطط الاستراتيجي.	٦٨
٣	هيكل عملية التخطيط الاستراتيجي.	٧٣
٤	عملية التخطيط الاستراتيجي.	٧٥
٥	نموذج عملية التخطيط الاستراتيجي.	٧٦
٦	خطوات عملية التخطيط الاستراتيجي.	٧٨
٧	الممارسات الواجب اتخاذها من قبل الموارد البشرية.	٩٨
٨	العلاقة بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية الموارد البشرية.	١٠٣
٩	مراحل تكوين وإعداد استراتيجية إدارة الموارد البشرية.	١٠٥
١٠	مجموعة الجدارات التي يتميز بها مدير الموارد البشرية الاستراتيجي.	١٠٨
١١	مراكز تميز مدير الموارد البشرية.	١٠٩
١٢	عناصر الميزة التنافسية.	١١٨
١٣	النظام المتكامل لمحددات تنمية القدرات التنافسية لمنظمات الأعمال.	١٢٤
١٤	نموذج الميزة التنافسية المستدامة.	١٣٢
١٥	تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات لأغراض تخطيط الموارد البشرية.	١٣٧
١٦	التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وتعظيم القدرة التنافسية للمنظمة.	١٤٠
١٧	الربط بين التخطيط الاستراتيجي والموارد البشرية.	١٤١
١٨	مقياس ليكرت.	١٤٣
١٩	توزيع مفردات عينة البحث.	١٤٩
٢٠	التوزيع التكراري والنسبي لتعريف التخطيط الاستراتيجي.	١٥١
٢١	التوزيع التكراري والنسبي والمتعلق بوجود قسم خاص بالمنظمة يهتم بإعداد الخطط ومتابعتها.	١٥٢
٢٢	التوزيع التكراري والنسبي لأنواع الخطط تبعا للمدى الزمني التي تقوم به المنظمة.	١٥٢
٢٣	التوزيع التكراري والنسبي حول العوامل والاعتبارات التي يجب مراعاتها عند وضع الخطة.	١٥٣
٢٤	التوزيع التكراري والنسبي حول المداخل التي يمكن اتباعها عند القيام بالتخطيط الاستراتيجي	١٥٤

رقم الشكل	عنوان الشكل	ص
٢٥	التوزيع التكراري والنسبي حول اتجاهات وقيم الإدارة.	١٥٥
٢٦	التوزيع التكراري والنسبي حول مستوى تصميم نظام التخطيط.	١٥٦
٢٧	التوزيع التكراري والنسبي حول مستوى تنفيذ الخطة.	١٥٧
٢٨	التوزيع التكراري والنسبي حول مشكلات التخطيط الاستراتيجي في التطبيق العملي.	١٥٩
٢٩	التوزيع التكراري والنسبي من حيث المدى الزمني والمتعلق بالاهتمام بالموارد البشري وتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة.	١٧٥
٣٠	التوزيع التكراري والنسبي من حيث التركيز على الاهتمام بالموارد البشري وتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة.	١٧٦
٣١	التوزيع التكراري والنسبي حول مظاهر اهتمام الإدارة العليا بتنمية قدرتها تنافسية.	١٧٩
٣٢	التوزيع التكراري والنسبي حول صور قيام الموارد البشرية بتحقيق ميزة تنافسية.	١٨٠