

القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة الموارد البشرية

خيري، مكي عبدالامير، و السعيد، فاضل عباس. (٢٠٢٢). القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة الموارد البشرية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٨، ع ٢٤، ٦٥٩ - ٦٨٨. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1354135>

Prepared by



العنوان:

عنوان الدراسة "القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة الموارد البشرية"
يعكس بشكل واضح مجال البحث ومتغيراته الأساسية (القيادة الاستراتيجية
كمتغير مستقل وإدارة الموارد البشرية كمتغير تابع). العنوان جذاب ومناسب
لمجال التطبيق.

المقدمة

المقدمة توضح أهمية القيادة الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، خاصة في المؤسسات الحكومية. تتناول المقدمة دور القيادة الاستراتيجية في تحسين كفاءة وفعالية الموارد البشرية من خلال التركيز على التخطيط الاستراتيجي، التوجيه، وتنفيذ السياسات.

المقدمة تحتوي على شرح عام، ولكن قد تفتقر إلى توضيح الأسباب الحقيقية وراء اختيار هذا الموضوع بالتحديد. كان من الأفضل تضمين معلومات حول التحديات أو الثغرات في الأبحاث السابقة التي تحتم على الباحث دراسة هذا الموضوع بعمق.

مشكلة الدراسة

تم صياغة مشكلة الدراسة بشكل جيد من خلال تساؤل رئيسي يتعلق بكيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية. المشكلة البحثية تعكس الحاجة إلى تحديد مدى تأثير القيادة على تحسين الأداء الوظيفي والتكيف مع التحديات المستقبلية.

هناك قصور في ربط المشكلة بالتحديات الحالية في المؤسسات، مثل تأثير التحولات التكنولوجية أو الأزمات الاقتصادية على القيادة الاستراتيجية. إضافة هذه التفاصيل يمكن أن يجعل المشكلة أكثر تعقيداً وواقعية.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية: تسهم الدراسة في تعزيز الفهم النظري للعلاقة بين القيادة الاستراتيجية وإدارة الموارد البشرية، وهو مجال ذو أهمية كبيرة للباحثين والمتخصصين.

الأهمية التطبيقية لم تشرح بشكل كاف كيف يمكن تنفيذ التوصيات المقترحة في سياقات مختلفة. كان من المفيد أن يتم تضمين توضيح للقطاعات التي يمكن أن تستفيد من هذه الدراسة أو الحالات العملية التي تتطلب تطبيق الاستراتيجيات الموصى بها.

أهداف الدراسة

الأهداف موضحة بشكل تحليلي وتتناول كيفية تعزيز كفاءة الموارد البشرية وتطوير الابتكار من خلال القيادة الاستراتيجية. الأهداف واقعية وقابلة للتحقيق.

الأهداف قد تكون محددة أكثر لتوضيح الجوانب المختلفة التي ستتناولها الدراسة، مثل تحسين الابتكار أو زيادة الفاعلية. الهدف العام قد يكون فضفاضاً بعض الشيء ويحتاج إلى تقسيمه إلى أهداف أكثر تحديداً.

الدراسات السابقة

تم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة التي تدعم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء الوظيفي، مما يسهم في تعزيز الفهم الأكاديمي لهذه العلاقة. تم استعراض الدراسات بشكل تفاعلي مع توضيح نقاط التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية.

الدراسات السابقة تم تقديمها بشكل وصفى دون ربط كاف بين تلك الدراسات والدراسة الحالية. كان من الأفضل تحليل الثغرات الموجودة في الدراسات السابقة بشكل أعمق وتوضيح كيف تهدف هذه الدراسة إلى سد تلك الثغرات.

فرضيات الدراسة

تم صياغة فرضيات رئيسية وفرعية بوضوح، وتتمحور حول وجود علاقة بين القيادة الاستراتيجية وإدارة الموارد البشرية. هذه الفرضيات متسقة مع عنوان الدراسة ومتغيراتها، وتسهم في تحقيق أهداف البحث.

الفرضيات قد تكون بحاجة إلى مزيد من التحديد والتفصيل. على سبيل المثال، الفرضية حول "العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء" يمكن أن تكون أكثر وضوحاً إذا تم تقسيمها إلى فرضيات فرعية تتعلق بجوانب محددة من الأداء (مثل الرضا الوظيفي، الإنتاجية).

منهجية الدراسة

تم استخدام منهجية كمية تعتمد على الاستبيانات لجمع البيانات من عينة مكونة من موظفي المؤسسات الحكومية في محافظة النجف. الأساليب الإحصائية المستخدمة تشمل التكرار والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحليل البيانات.

نتائج الدراسة

النتائج: تؤكد النتائج على أهمية القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الموارد البشرية. تم تحقيق أهداف الدراسة بشكل جيد، وارتبطت النتائج بشكل واضح بالتوصيات، والتي تشمل تحسين التدريب والتواصل الاستراتيجي بين القادة والموظفين.

التوصيات المستقبلية: تشمل الحاجة إلى مزيد من الدراسات حول كيفية تطبيق القيادة الاستراتيجية في بيئات مختلفة وزيادة التركيز على الابتكار في إدارة الموارد البشرية.



Thank You