

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال

أثر القدرات التنظيمية على الاستثمار في راس المال البشري دراسة
تطبيقية على البنك العربي بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

سظام عبده الحازمي

241001770

إشراف/

د. أسماء أبوالعنزة

العام الدراسي:

2024

جدول المحتويات

3.....	مقدمة:
3.....	مشكلة الدراسة:
5.....	أهمية الدراسة:
5.....	أهداف الدراسة:
6.....	تساؤلات الدراسة:
7.....	فروض الدراسة:
7.....	نموذج الدراسة:
8.....	الدراسات السابقة:
8.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
18	المنهجية وطرق البحث:
19	مصادر جمع البيانات:
20	أدوات الدراسة :
20	حدود الدراسة :
20	المراجع:

مقدمة:

تعد القدرات التنظيمية أحد العوامل الرئيسية التي تحدد نجاح المؤسسات واستدامتها، وتلعب دوراً أساسياً في توجيه استثمار المؤسسة في رأس المال البشري وتحسين أدائها، كما تساهم في تحقيق التوافق بين أهداف المؤسسة واحتياجاتها من القوى العاملة.

ويمكن للمؤسسة تحديد الكفاءات والمهارات المطلوبة لتحقيق أهدافها وتوجيه استثماراتها بشكل أفضل من خلال وضع استراتيجية تنظيمية متكاملة، نحو تطوير مهارات وقدرات موظفيها

فأصبحت القدرات التنظيمية الأساسية والمتقدمة وسيلة مهمة للحفاظ على الموارد البشرية المتاحة وتعظيم عائدها على المنظمة، كما تحدد مدى استخدامها الأمثل للموارد المتاحة وتوجيهها نحو أولوياتها وأهدافها المستقبلية .

وتساهم القدرات التنظيمية في إنشاء بيئة عمل إيجابية ومحفزة للموظفين، وتعزز رضاهم عن العمل واستمراريتهم، حيث تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الاستثمار في الرأس المال البشري، وتحسين أداء وكفاءة المؤسسات، وذلك من خلال تنظيم عملية الاستثمار وإدارتها بشكل فعال، وتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، مما يساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية للشركة بشكل ناجح .(ثابت،2020)

ويعتبر الاستثمار في رأس المال البشري واحداً من أهم العوامل التي تساهم في تحسين أداء المؤسسات، كما تسهم القدرات التنظيمية المرتبطة بالرأس المال البشري، مثل تحليل المواهب والتطوير وإدارة الأداء، عاملاً حاسماً في نجاح الشركات وتحقيق أهدافها التنظيمية (حسن،2018) .

ويتحقق ذلك من خلال توظيف أفراد ذوي قدرات تنظيمية عالية مما يساعد على تحقيق نجاح ملحوظ في استثمار رأس المال البشري، فالأفراد الذين يتمتعون بالقدرات التنظيمية العالية يمكنهم تحديد الاحتياجات التدريبية للأساتذة والموظفين وتصميم برامج التدريب المناسبة وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير وتحسين .

مشكلة الدراسة:

تعكس الاتجاهات الفكرية الحديثة في إدارة المنظمات التركيز المتزايد على أهمية القدرات التنظيمية في سعي المنظمات لتحقيق التفوق والاستدامة، ولضمان القدرة على التكيف في عالم الأعمال المتغير بسرعة.

يتعين على المنظمات اليوم الاهتمام بكيفية استثمار مواردها الملموسة وغير الملموسة بطرق تمكنها من تعزيز قدراتها واستثمارها وتطويرها، مما يصبح أساساً لنجاحها وتفرداها.

يتسع نطاق القدرات التنظيمية ليشمل تطوير أداء المنظمة على مستوى الإدارة الداخلية وعلاقتها مع الفئات المعنية، بالإضافة إلى تواصلها مع البيئة المحيطة. يهدف ذلك إلى استثمار الموارد المتاحة بشكل فعال، مع مراعاة التنوع والتعقيد الذي يتضمنه هذا السياق. تتداخل هذه المتغيرات بشكل متكامل وشامل، حيث يؤثر كل جزء على الآخر ضمن إطار متكامل، أي أن القدرات التنظيمية تُعد تدخلاً خارجياً منظماً ومخططاً بشكل جيد، تهدف إلى تحقيق أهداف محددة. ويترتب على ذلك تأثير إيجابي يساهم في تحقيق رسالة وأهداف المنظمة، وبالتالي، يعزز التطور والنمو المستمر للمنظمة (الوادي والنجار، ٢٠٢٢)

وقد قامت بعض الدراسات بدراسة موضوع القدرات التنظيمية، ومنها دراسة (محجوبي وآخرون، 2021)، حيث أوصت بدراسة أثر القدرات التنظيمية للمؤسسات على الاستثمار في رأس المال البشري، حيث أنها تساهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة والجودة، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة الاستثمار في رأس المال البشري.

وبناء على ذلك، تتمثل مشكلة البحث في الإجابة على هذا التساؤل الرئيسي التالي: ما أثر القدرات التنظيمية بأبعادها على الاستثمار في رأس المال البشري بالبنك العربي بالمملكة العربية السعودية ؟

أهمية الدراسة:

يتضح أهمية البحث العلمي والعملية حول أثر القدرات التنظيمية على الاستثمار في رأس المال البشري، وتعد هذه الدراسة ذات أهمية علمية وعملية:

■ الأهمية العلمية:

1. تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور الهام الذي تقوم به القدرات التنظيمية كأحد المفاهيم التنظيمية الهامة الممثلة للموارد التنظيمية، وإسهامها في وضع المنظمة على المسار الصحيح.
2. يساعد الباحثين في دراسة الخصائص الداخلية للمنظمات بمزيد من التعمق في قدراتها على الاستثمار في رأس المال البشري.
3. تساهم الأبحاث العلمية في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية والقدرات التنظيمية، مما يمكن المؤسسات من تحقيق أداء مستدام وتحسين الإنتاجية والكفاءة العامة.
4. تقديم مزيد من الإضاءة على كيفية تحسين نتائج الاستثمار في الموارد البشرية.

■ الأهمية العملية

1. توضح الدراسة أهمية القدرات التنظيمية في تحسين الاستثمار في رأس المال البشري في البنوك ، مما يساعد البنوك على تطوير استراتيجياتها للحفاظ على الموارد البشرية وجعلها مؤهلة لتحقيق أهداف الشركة.
2. تساعد دراسة القدرات التنظيمية المنظمات على فهم ما عند الممارسين بما تعنيه القدرات. كما تساعد المنظمات على تحقيق الهدف الأفضل وإعادة تخصيص الموارد للأبعاد التي تكون في أمس الحاجة إليها المنظمة

3. تحديد الإجراءات والسياسات التي يمكن اتخاذها لتعزيز القدرات التنظيمية وتعزيز الاستثمار في رأس المال البشري.

4. تساعد نتائج هذه الدراسة لتحسين البرامج التدريبية والتطويرية في البنوك ، وتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين والعاملين في المؤسسة.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التعرف على أثر القدرات التنظيمية بأبعادها (الموارد التنظيمية، الهيكل التنظيمي، القدرات التكنولوجية، نمط القيادة التحويلية) على الاستثمار في رأس المال البشري في البنك العربي بالمملكة العربية السعودية.

والكشف على وجود فروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول أثر بناء القدرات التنظيمية على الاستثمار في رأس المال البشري تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي ، سنوات الخبرة).

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي الأول:

ما أثر القدرات التنظيمية بأبعادها على الاستثمار في رأس المال البشري بالبنك العربي بالمملكة العربية السعودية ؟

ويتفرع منه عدة تساؤلات فرعية كالاتي :

– ما أثر الموارد التنظيمية على رأس المال البشري في البنك العربي بالمملكة العربية السعودية؟

– ما أثر الهيكل التنظيمي على رأس المال البشري في البنك العربي بالمملكة العربية السعودية؟

– ما أثر القدرات التكنولوجية على رأس المال البشري في البنك العربي بالمملكة العربية السعودية؟

– ما أثر نمط القيادة التحويلية على رأس المال البشري في البنك العربي بالمملكة العربية السعودية؟

التساؤل الرئيسي الثاني :

هل توجد فروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول أثر بناء القدرات التنظيمية على أثر الاستثمار في رأس المال البشري تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي ، سنوات الخبرة)

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقدرات التنظيمية على الاستثمار في رأس المال البشري بالبنك العربي بالمملكة العربية السعودية .

وتتفرع من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

– يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للموارد التنظيمية على الاستثمار في رأس المال البشري بالبنك العربي بالمملكة العربية السعودية.

– يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للهيكل التنظيمي على الاستثمار في رأس المال البشري بالبنك العربي بالمملكة العربية السعودية.

– يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقدرات التكنولوجية على الاستثمار في رأس المال البشري بالبنك العربي بالمملكة العربية السعودية.

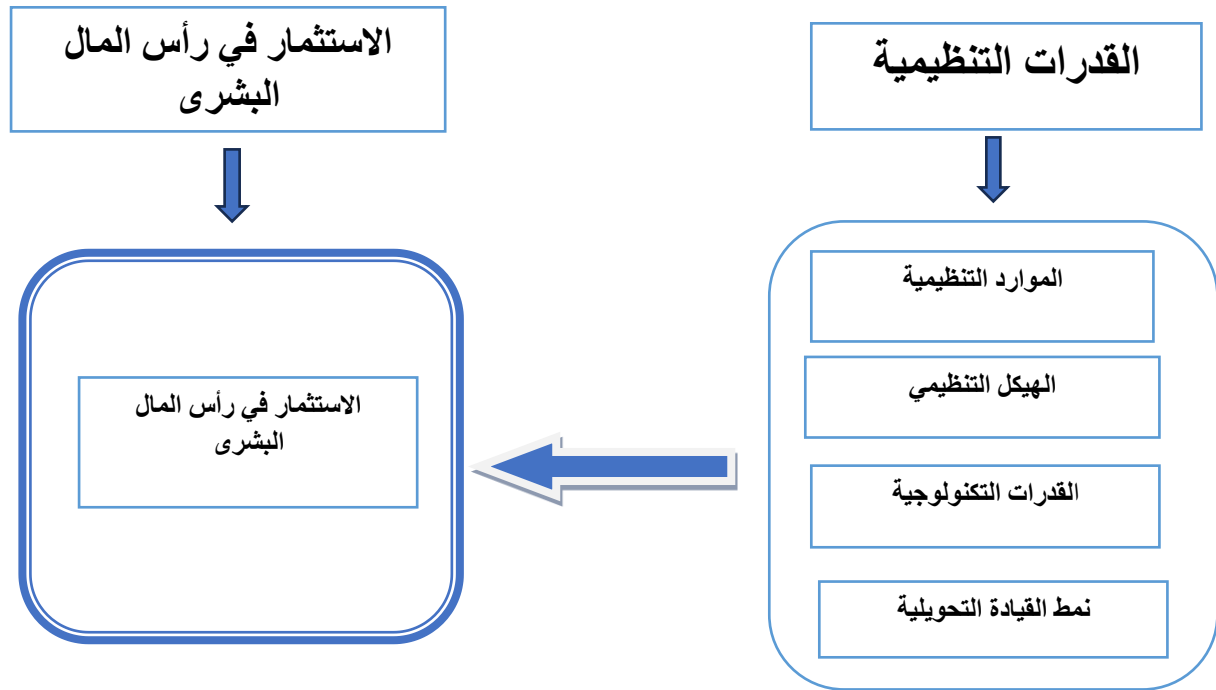
– يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنمط القيادة التحويلية على رأس المال البشري بالبنك العربي بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات عينة الدراسة حول أثر القدرات التنظيمية على الاستثمار في رأس المال البشري تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة)

نموذج الدراسة

الشكل رقم (1) نموذج البحث



إعداد الباحث بالاعتماد على دراسة (الشمري والعواودة، 2017)، (صلحاوى، 2018).

الدراسات السابقة:

1-3- أولاً: الدراسات باللغة العربية

✍ الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل " القدرات التنظيمية "

1- دراسة (الزبون، 2023)، بعنوان: " أثر وظائف إدارة المعرفة في تعزيز القدرات التنظيمية في الوزارات الأردنية "

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر وظائف إدارة المعرفة في تعزيز القدرات التنظيمية في الوزارات الأردنية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الوظائف القيادية والإشرافية في مراكز الوزارات الأردنية، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة بلغ تعدادها 341 عنصراً، وكان الصالح منها للتحليل 304 عنصراً. واستخدمت الدراسة عدداً من الأساليب الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها؛ كما تم تطوير استبانة لقياس متغيرات الدراسة وأبعادها. واستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSSV)، وطبق عدد من الأساليب الإحصائية منها الأوساط الحسابية والانحدار المتعدد واختبارات تحديد الصدق والثبات للاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى وظائف إدارة المعرفة بأبعادها في الوزارات الأردنية، قد بلغ الدرجة المتوسطة، كما بلغ مستوى تعزيز القدرات التنظيمية بأبعادها الدرجة المتوسطة على مقياس (ليكرت) الخماسي، في الوزارات الأردنية.

وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لوظائف إدارة المعرفة، في تعزيز القدرات التنظيمية في الوزارات الأردنية، وكذلك وجود أثر ذي دلالة إحصائية لوظائف إدارة المعرفة، في الموارد التنظيمية والهيكل التنظيمي ونظم العمليات ونمط القيادة التحويلية كأبعاد ممثلة لتعزيز بناء القدرات التنظيمية في الوزارات الأردنية. وقد أوصت الدراسة بضرورة إيلاء مزيد من الاهتمام لتعزيز لأبعاد وظائف إدارة المعرفة؛ ولدورها المهم في تعزيز القدرات التنظيمية، وكذلك الاهتمام بإبعاد تعزيز القدرات التنظيمية.

2- دراسة (القصري، 2021)، بعنوان: "تأثير القدرات التنظيمية وفق نموذج "Falletta" على اندماج العاملين: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الملكات التدريسية في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل"

هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير القدرات التنظيمية، والتي تشمل الهيكل والقابلية على التكيف والمعلومات والتقنيات والإدارة المباشرة والمقاييس والمكافآت والنمو والتطور، على عملية اندماج العاملين في المنظمة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تحديد ميدان الدراسة في كلية الإدارة والاقتصاد. تم تطبيق الدراسة على عينة قصدية تتكون من 80 تدريسيًا في كلية الإدارة والاقتصاد. تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات.

أظهرت النتائج التي حصل عليها البحث أن المنظمة المدروسة تولي اهتمامًا كبيرًا للقدرات التنظيمية كمؤشر هام في عملية اندماج العاملين. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير للقدرات التنظيمية على اندماج العاملين وفقًا للنموذج الأصلي المشار إليه (Falletta). تؤكد هذه النتائج أهمية بناء القدرات التنظيمية ودورها الفعال في تحقيق الاندماج الوظيفي. توصي الدراسة بالاستفادة من القدرات التنظيمية كبنية تحتية تعزز عملية اندماج العاملين وتعمل كمحور أساسي في نشر مفاهيم الاندماج والتوعية بها، وضرورة تهيئة الموظفين والمسؤولين لعملية الاندماج.

3- دراسة (محجوبي، 2021)، بعنوان: " القدرات التنظيمية في ظل المقاربات الحديثة لتنافسية المنظمات الاقتصادية: دراسة استطلاعية حول واقع القدرات التنظيمية في المنظمات الاقتصادية الجزائرية."

هدفت الدراسة إلى تقييم واقع القدرات التنظيمية في المنظمات الاقتصادية في الجزائر. تُعد القدرات التنظيمية توجهاً حديثاً في تحسين الأداء التنافسي للمنظمات من خلال التركيز على الفكر الاستراتيجي. تم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة تتكون من 26 منظمة اقتصادية تعمل في مجالات وقطاعات صناعية مختلفة في الجزائر.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية، تحتاج 84% من المنظمات إلى بذل جهود إضافية لتوفير الشروط والمتطلبات اللازمة لتعزيز القدرات التنظيمية. و7% من المنظمات لديها القدرة على توحيد وتوضيح الاستراتيجية ولديها فرص لتطويرها. 30% من المنظمات لديها القدرة التسويقية. و7% من المنظمات لديها القدرة على الابتكار. و11% من المنظمات لديها القدرة على استقطاب والحفاظ على المواهب. بشكل عام، يوضح تقرير الدراسة أن هناك حاجة ملحة لتعزيز القدرات التنظيمية في المنظمات الاقتصادية في الجزائر، وخاصة فيما يتعلق بتوحيد الاستراتيجية وتطويرها، والتسويق، والابتكار، واستقطاب والحفاظ على المواهب.

4- دراسة (ثابت، 2020) بعنوان: " أثر القدرة التنظيمية في تطبيق نظام المتابعة والتقييم المبني على النتائج"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القدرة التنظيمية في تطبيق نظام المتابعة والتقييم المبني على النتائج في المنظمات التنموية النسائية العاملة في قطاع غزة. وقد اعتمد البحث على إجراءات المنهج الوصفي التحليلي. وقد طبقت الدراسة على (43) موظفة من العاملات في دائرة المتابعة والتقييم في المؤسسات التنموية النسوية وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ومن أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمقدرة التنظيمية في تطبيق نظام المتابعة والتقييم المبني على النتائج وان المنظمات محل الدراسة تعنى بالقدرة التنظيمية وتتمتع بقدرة قيادية عالية، مما يسهل من أدائها لعمليات المتابعة والتقييم، وقد أوصت الدراسة بمزيد من الاهتمام بتطوير القدرات التنظيمية للمنظمات محل الدراسة لتمكينها من تطبيق نظام المتابعة والتقييم المبني على النتائج، وزيادة الاهتمام بالإفصاح عن تقارير النواتج والأثر.

5- دراسة (الطراونة، 2019) بعنوان: " القيادة الريادية وأثرها على تنمية القدرات التنظيمية دراسة ميدانية في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب".

هدفت الدراسة للتعرف إلى أثر القيادة الريادية على تنمية القدرات التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار الموظفين في الجامعات والبالغ عددهم (3000) مدير ومساعد مدير ورئيس قسم وموظف، كمجتمع دراسة، وتم أخذ عينة عشوائية طبقية (220) من مجتمع الدراسة تم اعتماد (200) استبانة صالحة للمعالجة والتحليل باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للبيانات .

وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها: إن تصورات الموظفين في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب حول أبعاد القيادة الريادية كذلك تصوراتهم لأبعاد القدرات التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، وأنه يوجد أثر للقيادة الريادية كمتغير مستقل في القدرات التنظيمية، وتوصي الدراسة بضرورة تبني مفهوم القيادة الريادية والعمل بجميع أبعادها. في كافة الجامعات، لتنمية القدرات التنظيمية، وأيضاً الحرص على اختيار القادة الذين يتميزون بخصائص القيادة الريادية.

الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع " الاستثمار في رأس المال البشري "

1- دراسة (ربوج، 2021)، بعنوان: " الاستثمار في رأس المال البشري ورهان النموذج التنموي الجديد للمغرب."

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على دور رأس المال البشري في تعزيز التنمية المستدامة، وتأكيد أن الاستثمار في تطوير قدرات ومهارات ومواهب البشر يعتبر استراتيجية ضرورية لزيادة الإنتاجية وتعزيز الثروة الاقتصادية للدول والمؤسسات. وتسلط الدراسة الضوء على استخدام المملكة المغربية لرأس المال البشري كمورد استراتيجي، وكيف يمكن أن يساعدها ذلك في تعويض تأخر التنمية إذا تم استغلاله بفعالية. بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على الاعتماد المتزايد للمملكة المغربية على رأس المال البشري، وخاصة بعد أن تم تضمينه في المحور الثاني للنموذج التنموي الجديد، وتعزيز مكانته في استراتيجيات التنمية المستقبلية، وذلك بهدف تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في سياق التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة المنشودة في النموذج التنموي لعام 2035.

2- دراسة (السحباني، 2021)، بعنوان: " أثر تطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري: دراسة ميدانية على موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية."

هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير تطوير الموارد البشرية بأبعاده المختلفة، مثل التدريب وتطوير القادة وإدارة المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي، على استثمار رأس المال البشري في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الرياض. كما هدفت الدراسة إلى قياس الفروق في استجابات الأفراد

من حيث الخصائص الشخصية، مثل الجنس والمؤهل العلمي والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة، فيما يتعلق بالعلاقة بين تطوير الموارد البشرية واستثمار رأس المال البشري. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وشملت مجتمع الدراسة موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في الرياض، بإجمالي عددهم 614 موظفًا. تم اختيار عينة بسيطة عشوائية من هذا المجتمع، وتضمنت 189 موظفًا وموظفة. لتحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم استبانة إلكترونية تشمل أبعاد تطوير الموارد البشرية، واستثمار رأس المال البشري، وتم معالجة البيانات الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS).

كما أظهرت النتائج أن هناك تأثيرًا إحصائيًا معنويًا لتطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). وأن بعدي إدارة المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي هما الأكثر تأثيرًا على استثمار رأس المال البشري، حيث بلغ معامل الارتباط (0.875). كما وجدت فروقًا ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة بشأن العلاقة بين تطوير الموارد البشرية واستثمار رأس المال البشري، وتعزى هذه الفروق إلى المسمى الوظيفي للمشرف. ونوصي الدراسة بالتركيز على أهمية تكامل الأنظمة والبيانات والسياسات في إدارة تطوير الموارد البشرية، وضرورة اتصال جميع وظائف إدارة تطوير الموارد البشرية ببعضها البعض. كما تشدد الدراسة على أهمية تركيز الإدارة العليا على مجالات استثمار رأس المال البشري.

3- دراسة (الجليجاي و المولى، 2020)، بعنوان: "تقليل المعوقات التنظيمية وأثرها في الاستثمار في رأس المال البشري: بحث تحليلي في مصنع النسيجية / بابل"

هدفت الدراسة إلى تأثير تقليل المعوقات التنظيمية على استثمارات رأس المال البشري لدى مدراء شركة النسيج والجلود - مصنع النسيجية في بابل. تم استخدام استبانة لجمع البيانات وتم توزيعها على عينة من 150 مديرًا. تم تحليل البيانات باستخدام تحليل عاملي استكشافي باستخدام برنامج SPSS 22V. لاختبار مقياس تقليل المعوقات التنظيمية (تقليل ضغوط العمل، تقليل سوء القيادة، تقليل سوء المناخ التنظيمي، تقليل الرقابة السلبية) ومقياس استثمار رأس المال البشري (التدريب، التعليم، إدارة المعرفة، تطوير المهارات).

وأظهرت النتائج وجود عدد من الاستنتاجات، بما في ذلك قلة الاهتمام بنشاط التدريب والإبداع والجودة والنجاح في المصنع بسبب عدم وضوح رؤية الدولة تجاه قطاع الصناعة وعدم دعم المنتج المحلي. تم التوصية بتحسين القوانين والتشريعات المتعلقة بالصناعة والمعادن، وتقديم دورات تدريبية وتشجيع الإبداع وتطوير المهارات، وتذليل العقبات أمام الإدارة العليا مثل ضعف التنسيق والمشاريع غير المكتملة، وذلك لتحقيق استغلال أفضل للمشاريع المنجزة وزيادة الأداء والإنتاجية.

4- دراسة (سويطي، 2020) بعنوان: "الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية"

هدفت الدراسة إلى قياس الاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بتحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية، واعتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات؛ حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في وزارة الصحة الفلسطينية البالغ عددهم (٣٥٤) موظفاً وموظفة وشملت العينة الطبقية العشوائية (١٢٣) مبحوثاً من العاملين، واسترجعت (١٠٤) استبانة صالحة للتحليل، وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للاستثمار في رأس المال البشري بتحقيق الأداء المتميز للعاملين في الوزارة.

5- دراسة (أحمد وآخرون ، 2020)، بعنوان: "علاقة الاستثمار في رأس المال البشري بالنمو الاقتصادي في السودان"

هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في السودان، إذ تفترض أن النمو في نسب كل من الملتحقين بالمراحل التعليمية المختلفة والإنفاق على التعليم ستؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي في السودان، إذ تم اخضاع متغيرات الدراسة إلى العديد من الاختبارات القياسية منها اختبار ديكي فولر الموسع لاستقرار السلاسل الزمنية (ADF)، نموذج الانحدار الذاتي للإبطاء الموزع للتكامل المشترك (ARDL) ونموذج تصحيح الخطأ (ECM) لاختبار العلاقة قصيرة وطويلة الأجل بين متغيرات الدراسة.

أوضحت النتائج وجود علاقة طردية بين معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ونسبة الالتحاق بالجامعات من إجمالي السكان، كما أشارت إلى وجود علاقة طردية طويلة المدى بين معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي والإنفاق على التعليم كنسبة من الدخل القومي الإجمالي. بينما قدمت النتائج المقدرة لاختبار الحدود للتكامل المشترك في إطار منهجية (ARDL) دلائل وجود علاقة توازنه طويلة المدى بين معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي وكل من نسب الالتحاق بمدارس الأساس، الثانوي والجامعات إلى إجمالي السكان، كما وفرت أدلة على وجود علاقة توازنه طويلة المدى بين معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي وكل من الإنفاق على التعليم كنسبة من الدخل القومي الإجمالي: إدارة السلع والخدمات كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، ومعدل التضخم. بينما أكدت نتائج تقدير نموذج تصحيح الخطأ أن معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي يتعدل نحو قيمته التوازنية في كل فترة زمنية بنسبة تعادل 93%، 88%- على التوالي للنموذجين- من اختلال التوازن المتبقي من المدة بإبطاء زمني واحد.

6- دراسة (الحويج، 2019)، بعنوان: "الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في ليبيا"

هدفت الدراسة إلى قياس تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في ليبيا، باستخدام إطار نظري يعتمد على دالة الإنتاج Cob-Douglas. تم استخدام نموذج الإنحدار الذاتي لفترات الإبطاء الموزعة بصيغته الخطية وغير الخطية لتحقيق الهدف المنشود، وذلك لاختبار قدرة النماذج غير الخطية على توفير نتائج أفضل في هذا السياق.

أظهرت النتائج وجود علاقة توازنية طويلة المدى بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع الممثل للنمو الاقتصادي. تفوقت النتائج التي تم الحصول عليها من النموذج غير الخطي، حيث أشارت إلى وجود علاقة عكسية بين متغير الإنفاق على التعليم (الذي يعتبر مؤشرًا للاستثمار في رأس المال البشري) والمتغير التابع الممثل للنمو الاقتصادي. يوصي البحث بزيادة مشاركة القوى العاملة المتعلمة في سوق العمل، ومواءمة سياسات التعليم مع سياسات التوظيف، وتعزيز مبادئ الحوكمة وتحسين جودة المؤسسات.

2-3-2 الدراسات الأجنبية

✍ الدراسة المتعلقة بالمتغير المستقل " القدرات التنظيمية

1- دراسة (Anugwu, etal, 2021)، بعنوان

"Effect of Organizational Capability on Firms Growth: Implications on SMEs in Anambra State, Nigeria."

"تأثير القدرات التنظيمية على نمو الشركات: تداعياتها على الشركات الصغيرة والمتوسطة في ولاية أنامبرا، نيجيريا"

هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير القدرات التنظيمية على نمو الشركات، وذلك في سياق الشركات الصغيرة والمتوسطة في ولاية أنامبرا، نيجيريا، و اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من 152 من مالكي الأعمال ومديري الشركات المختارة في ولاية أنامبرا، وتم جمع البيانات باستخدام استبيانات. وأظهرت النتائج الدراسة أن قدرة البحث والتطوير لها علاقة إيجابية غير معنوية على نمو الشركة، بينما تمتلك قدرة الموارد البشرية علاقة إيجابية ومعنوية بنمو الشركة.

وأوصت الدراسة بأنه لتحقيق نمو مستدام، ينبغي على أصحاب الأعمال ومديري الشركات زيادة درجة تفاعل شركتهم مع البيئة وزيادة قيمة قدرات الموارد البشرية.

2- دراسة (Rehman,etal. 2019)، بعنوان

"The mediating role of organizational capabilities between organizational performance and its determinants on the textile industry of Pakistan"

"الدور الوسيط للقدرات التنظيمية بين الأداء التنظيمي وعوامل تحديده صناعة النسيج في باكستان"

هدف البحث إلى تحديد تأثير نظام التحكم الإداري كمجموعة على أداء المنظمة، وتلعب القدرات التنظيمية دوراً مهماً في شرح هذا العلاقة ، وتم جمع البيانات من المديرين العاملين ورؤساء المالية في صناعة النسيج في باكستان لاختبار فرضيات هذه الدراسة. تم استخدام 160 استبياناً في التحليل باستخدام تقنية النمذجة بالمعادلات التربيعية الجزئية.

وأوضحت النتائج تأثيراً كبيراً للتحكم السيبراني والمكافآت والتعويضات والضوابط الإدارية على الأداء التنظيمي، ووجدت النتائج نفسها مع الضوابط الثقافية والسيبرانية والمكافآت والتعويضات والتخطيط والضوابط الإدارية فيما يتعلق بالقدرات التنظيمية. على الرغم من ذلك، لا تمتلك ضوابط التخطيط والضوابط الثقافية تأثيراً على الأداء التنظيمي، وتؤدي القدرات التنظيمية وسيطاً في العلاقة بين جميع عناصر نظام التحكم الإداري كمجموعة والأداء التنظيمي، مع تقديم رؤى للإدارة العليا في صناعة النسيج لتعزيز الأداء التنظيمي من خلال التركيز على المؤشرات المذكورة في الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، ستعزز تحسينات في القدرات التنظيمية أيضاً الأداء التنظيمي.

3- دراسة (Bezerra.etal, 2019) بعنوان :

"Organizational capabilities towards corporate sustainability benefits: A systematic literature review and an integrative framework proposal"

القدرات التنظيمية نحو فوائد الاستدامة الشركات: استعراض أدبي منهجي واقتراح إطار تكاملي

هدفت الدراسة إلى اقتراح إطار تكاملي يرتبط بين القدرات التنظيمية الإستراتيجية للأغراض الاستدامة والفوائد المتوقعة من الاستدامة الشركات، حيث تم إجراء استعراض أدبي منهجي، استناداً إلى عينة من 88 منشوراً تم استخراجها من قاعدة بيانات، وأظهرت النتائج أن الاستدامة الشركات ترتبط بشكل كبير باستراتيجية الأعمال وقدرة الشركات على تطوير قدرات محددة. وبالتالي، يعتبر الفهم من

قبل الأكاديميين والمديرين لما تتضمنه القدرات التنظيمية الإستراتيجية (OCs) وكيف يمكن تطويرها أو تحسينها أمراً أساسياً لتحقيق الاستدامة الشركات.

✍ الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع الاستثمار في رأس المال البشري

1- دراسة (Dankyi. et. Al, 2022) بعنوان

"Human capital, foreign direct investment, and economic growth: Evidence from ECOWAS in a decomposed income level panel"

" رأس المال البشري والاستثمار الأجنبي المباشر والنمو الاقتصادي: أدلة من الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا في لوحة متحللة لمستوى الدخل. تحديات بيئية "

هدفت الدراسة إلى بيان العلاقة بين رأس المال البشري، والاستثمار الأجنبي المباشر، والنمو الاقتصادي في دول المجموعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا (ECOWAS) ، ونهدف الدراسة الى تحليل العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والاستثمار الأجنبي المباشر والنمو الاقتصادي في دول ECOWAS ، وتحديد ما إذا كانت العلاقة بين هذين العاملين تختلف باختلاف مستوى الدخل، وقد قامت الدراسة باستخدام بيانات من 15 دولة من دول ECOWAS من الفترة 1990 إلى 2020. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لدراسة المتغيرات

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري والاستثمار الأجنبي المباشر لهما تأثير إيجابي على النمو الاقتصادي في دول ECOWAS. كما وجدت الدراسة أن العلاقة بين رأس المال البشري والاستثمار الأجنبي المباشر والنمو الاقتصادي تختلف باختلاف مستوى الدخل، ففي البلدان ذات الدخل المنخفض، يكون للرأس المال البشري تأثير أكبر على النمو الاقتصادي من الاستثمار الأجنبي المباشر، أما في البلدان ذات الدخل المتوسط والمرتفع، يكون للاستثمارات الأجنبية المباشرة تأثير أكبر على النمو الاقتصادي من رأس المال البشري.

2-دراسة (Šebestová, and Popescu ,2022) بعنوان

EDUCATION AS THE MOST IMPORTANT FACTOR OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT.

" العوامل المؤثرة على الاستثمار في الموارد البشرية لدعم أداء الشركة في التشيك "

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل التي تؤثر على الاستثمارات في الموارد البشرية (HR) لتعزيز أداء الشركات تتناول هذه الدراسة العوامل التي تؤثر على الاستثمارات في الموارد البشرية لدعم

أداء الشركة، وهدف ت الدراسة إلى تحديد العوامل التي تؤثر على الاستثمارات في الموارد البشرية وتحليل العلاقة بين الاستثمارات في الموارد البشرية وأداء الشركة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت استبانة إلكترونية لجمع البيانات من عينة من المدراء التنفيذيين في الشركات التشيكية، وتكونت عينة الدراسة من 278 مديرًا تنفيذيًا من 100 شركة تشيكية، و استخدمت الدراسة تحليل الانحدار لتقييم العلاقة بين الاستثمارات في الموارد البشرية وأداء الشركات.

وأظهرت النتائج أن رأس المال البشري يتطور من خلال مجموعة متنوعة من العوامل والعمليات. يتضمن ذلك التعليم والتدريب والخبرة في النشاط الإبداعي والبحث والبحث، حيث يتم إثراء رأس المال البشري. يتطور رأس المال البشري في مكان العمل، في عمليات الإنتاج، في عملية الإبداع.

3- دراسة (Nawi. etal, 2020) بعنوان "

"A Review of Scale Internal Consistency: An Empirical Study on the Impact of Human Capital Investment on Malcolm Baldrige Quality Principles in TVET Institutions on the East Coast of Malaysia (Kelantan, Terengganu, and Pahang)"

"استعراض للتناسق الداخلي لمقياس: المثال التجريبي على تأثير استثمار رأس المال البشري في مبادئ الجودة مالكوم بالدريدج في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في شرق الساحل الماليزي (كيلانتان، ترنجانو، وبهانج)." "

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الاستثمار في تطوير جودة رأس المال البشري في إدارة الموارد، وتقييم التناسق الداخلي للبيانات، وتم الاعتماد على المنهج التجريبي ، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وتم تطبيق البيانات المستمدة من دراسة أجريت على 345 محاضرًا من 9 حرم جامعي في شرق الساحل الماليزي (كيلانتان، ترنجانو، وبهانج). يتكون الاستبيان من 63 سؤالًا مع 7 مقاييس تم استخدامها لتحديد التناسق الداخلي. أظهر التحليل الأولي لتحليل القوة المتانة ارتباطات قوية (أكبر من 0.6) لجميع المتغيرات. أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها أن أداة البحث لديها ارتباط قوي من التناسق لتعزيز جودة الدراسة

3-3-2 التعليق على الدراسات السابقة

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة أثر القدرات التنظيمية على الاستثمار في رأس المال البشري بتناولها أبعاد الموارد التنظيمية والهيكل التنظيمي والقدرات التكنولوجية ونمط القيادة التحويلية وأثرها على الاستثمار في رأس المال البشري، وقد تشابهت الدراسة الحالية من حيث الهدف العام في غالبية الدراسات العربية والأجنبية التي اشتملت عليها الدراسة الحالية ، كما اتفقت أغلبها على استخدام المنهج

الوصفي التحليلي ، إلا أن الدراسة الحالية اعتمدت علي المنهج الوصفي التحليلي بأحد صورة التحليلية ، بخلاف بعض الدراسات التي اعتمدت المنهج الوصفي ، كما تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات العربية الأجنبية في الاعتماد علي الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

واختلفت هذه الدراسات في دراسة العوامل مجتمعة، علما بان دراسة جوانب وعوامل متعددة ومجتمعة قد يعطي نتائج أدق كونها غير منفصلة في الواقع التنظيمي، وإضافة لما سبق تقوم الدراسة الحالية بتحديد أثر هذه العوامل على الاستثمار في راس المال البشرى في مجتمع دراسة لم يسبق تناوله بالبحث وهي البنك العربي بالمملكة العربية السعودية ودراسة مجموعة اكبر من العوامل لبناء القدرات التنظيمية مقارنة بما اختبرته الدراسات السابقة، وفي ضوء ما سبق فان هذه الدراسة تتفق مع الدراسات السابقة على أهمية بناء القدرات التنظيمية وأبعادها مما يساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية المنشودة ، بينما تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث ربط بناء القدرات التنظيمية على الاستثمار في راس المال البشرى لدى العاملين في البنك العربي بالمملكة العربية السعودية وهذا ما يميز الدراسة.

2-3-4 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

1. تقدم الدراسة إطار فكري يجمع القدرات التنظيمية وأثر ذلك على الاستثمار في راس المال البشرى بتناولها أبعاد الموارد التنظيمية والهيكل التنظيمي والقدرات التكنولوجية ونمط القيادة التحويلية وأثرها على الاستثمار في راس المال البشرى بأبعاده (التدريب، التعليم، إدارة المعرفة، تطوير المهارات). ، وعلى الرغم من أن بعض العوامل قد تم تناولها منفردة في دراسات سابقة (الجليجاي والمولى، ٢٠٢٠).

2. طبقت الدراسة في البنك العربي بالمملكة العربية السعودية التي لم يسبق أن تم التطبيق عليها لا بهذه المتغيرات ولا بغيرها.

المنطلقات النظرية للدراسة:

— **القدرات التنظيمية:** ويمكن تعريفها بأنها "مدخل شامل لتطوير المنظمات يتضمن معارف ومهارات العاملين، وقيادة داعمة، وتماسك العمليات والنظم، وتهيئة الموارد التنظيمية والقدرات التنافسية، مما يؤهل المنظمة لقيادة نفسها نحو البقاء والتحسين المستمر والتأثير الإيجابي في بيئتها." (الشمري والعواودة، 2017)

– الاستثمار في رأس المال البشري: يعرف بأنه "مجموعة من العوامل التي يمتلكها الأفراد والقوى الجماعية العامة للمؤسسة، ويمكن أن تشمل المعارف والمهارات والقدرة التقنية والصفات الشخصية مثل الذكاء والطاقة والموقف الراسخ والالتزام الأخلاقي والقدرة على التعلم، إضافة إلى الكفاءة والإبداع والرغبة في تبادل المعلومات والمشاركة مع الفريق والتركيز على أهداف المنظمة". (صلحاوى، 2018).

المنهجية وطرق البحث:

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات، ومن ثم تحليلها ومناقشتها.

وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة (صلحاوى، 2018) و (الوادي والنجار، 2022)، أما فيما يتعلق بمصادر البيانات، فقد يتم الحصول على البيانات اللازمة للبحث من نوعين من المصادر، فهناك المصادر الثانوية، وقد تمثلت بالكتب والدراسات السابقة، أما المصادر الأولية فتمثلت بالبيانات التي سيتم جمعها من خلال استبانة يتم تصميمها في ضوء أسئلة البحث وتطبيقها على العاملين بإدارة الموارد البشرية بالبنك العربي بالمملكة العربية السعودية.

مصادر جمع البيانات

➤ المصادر الثانوية: وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.

➤ **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

ستستخدم الدراسة الاستبانة كأداة ملائمة لطبيعة البحث وأيضاً ملائمة لطبيعة المنهج المستخدم، وتم إعدادها عن طريق الاستعانة بالإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وتكونت استمارة الاستبيان من قسمين يتضمن

أولاً : البيانات الشخصية والوظيفية

(النوع، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة).

ثانياً محاور الاستبيان

المتغير المستقل: القدرات التنظيمية، حيث تم الاعتماد على دراسة (الشمري والعواودة، 2017)

✍ **البعد الأول:** الموارد التنظيمية

✍ **البعد الثاني :** الهيكل التنظيمي

✍ **البعد الثالث :** القدرات التكنولوجية.

✍ **البعد الرابع:** نمط القيادة التحويلية .

المتغير التابع : الاستثمار في رأس المال البشري حيث تم الاعتماد على دراسة (صلحاوى، 2018)..

حدود الدراسة:

← **حدود موضوعية:** ستهتم الدراسة بمعرفة القدرات التنظيمية كمتغير مستقل مقاساً بـ (الموارد التنظيمية، الهيكل التنظيمي، القدرات التكنولوجية ، نمط القيادة التحويلية) في الاستثمار في رأس المال البشري كمتغير تابع .

← **حدود زمنية**س: يتم إجراء الدراسة خلال عام 2024 م .

← **حدود مكانية** : ستطبق الدراسة على العاملين بالبنك العربي بالمملكة العربية السعودية .

المراجع:

- ✓ أحمد، سهى سيف الدين نور الدائم، أحمد، أحمد على، و أمين، يوسف سعيد أحمد. (2020). علاقة الاستثمار في رأس المال البشري بالنمو الاقتصادي في السودان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج4، ع7 ، 90 - 111.
- ✓ ثابت، وائل محمد. (2020). أثر القدرة التنظيمية في تطبيق نظام المتابعة والتقييم المبني على النتائج: دراسة تطبيقية على المنظمات التنموية النسائية العاملة في قطاع غزة - فلسطين. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مج9، ع1، 122 - 132.

- ✍ الجليجاوي، زينب جواد عبيد غالي، والمولى، سماح مؤيد محمود ياسين. (2020). تقليل المعوقات التنظيمية وأثرها في الاستثمار في رأس المال البشري: بحث تحليلي في مصنع النسيجية / بابل. مجلة الإدارة والاقتصاد، ع126، 14 - 25.
- ✍ حسن، تغريد سعيد (2018). استثمار رأس المال البشري وأثره في تحقيق الجودة الشاملة لمنظمات الايواء مجلة الادارة والاقتصاد . ع (١١٤) ، ص ص ٣٤١ - ٣٥٩ .
- ✍ الحويج، حسين فرج. (2019). الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في ليبيا: هل يؤدي استخدام النماذج اللاحقة لتحسين نتائج القياس؟. مجلة آفاق اقتصادية، ع10 ، 2 - 28.
- ✍ ربوج، أحمد. (2021). الاستثمار في رأس المال البشري ورهان النموذج التنموي الجديد للمغرب. مجلة البوغاز للدراسات القانونية والقضائية، ع17، 87 - 105.
- ✍ الزبون، حسام محمد مصلح، و الحواجرة، كامل محمد يوسف. (2023). أثر وظائف إدارة المعرفة في تعزيز بناء القدرات التنظيمية في الوزارات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- ✍ السحبياني، أثير بنت محمد بن عبد العزيز، و الشماسي، أريج بنت عبدالرحمن ناصر. (2021). أثر تطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري: دراسة ميدانية على موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- ✍ سويطي، شبلي إسماعيل. (2020). الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. ع (٣)، ص ص ٢١-٤٥.
- ✍ الطراونة، دعاء قتيبة أحمد، والرابعة، فاطمة علي محمد. (2019). القيادة الريادية وأثرها على بناء القدرات التنظيمية: دراسة ميدانية في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- ✍ القصيري، سارة سمير بشير، والخشاب، حسان ثابت جاسم محمد. (2021). تشخيص القدرات التنظيمية وفق أنموذج "Falletta": دراسة مسحية في جامعة الموصل. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج17، ع53، 395 - 414.

- ✍ محجوبي، محمد الأخضر، غربى، العيد، و بن عمر، محمد البشير. (2021). بناء القدرات التنظيمية في ظل المقاربات الحديثة لتنافسية المنظمات الاقتصادية: دراسة استطلاعية حول واقع القدرات التنظيمية في المنظمات الاقتصادية الجزائرية. مجلة العلوم الإدارية والمالية، مج5، ع2 ، 400 – 419.
- ✍ الوادي، هاجر عبد الحميد، عثمان و النجار، فايز جمعة صالح . (2022). الثقافة التنظيمية وأثرها في رأس المال البشري: الدور المعدل للذكاء الاستراتيجي في وزارة الصحة في دولة الكويت المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مج12، 1، 80 – 108

- ✍ Anugwu, C. C., Nwosu, C. K., & Okoli, I. E. N. (2021). Effect of Organizational Capability on Firms Growth: Implications on SMEs in Anambra State, Nigeria. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 9-14.
- ✍ Bezerra, M. C., Gohr, C. F., & Morioka, S. N. (2020). Organizational capabilities towards corporate sustainability benefits: A systematic literature review and an integrative framework proposal. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119114.
- ✍ Dankyi, A. B., Abban, O. J., Yusheng, K., & Coulibaly, T. P. (2022). Human capital, foreign direct investment, and economic growth: Evidence from ECOWAS in a decomposed income level panel. *Environmental Challenges*, 9, 100-602.
- ✍ Nawi, F.A.M., Tambi, A.M.A., Samat, M.F., Mustapha, W.M.W. (2020). A Review on The Internal Consistency of a Scale: The Empirical Example of The Influence of Human Capital Investment on Malcom Baldrige Quality Principles in TVET Institutions. *Asian People Journal*, 3(1), 19-29

- ✍ Rehman, S. U., Mohamed, R., & Ayoup, H. (2019). The mediating role of organizational capabilities between organizational performance and its determinants. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 1-23.
- ✍ Šebestová, J. D., & Popescu, C. R. G. (2022). Factors influencing investments into human resources to support company performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(1), 19.

Mid–Ocean University

College of Management

Department of business mangement



**The Impact of Organizational Capabilities on Human
Capital Investment: An Applied Study on Arab Bank in
the Kingdom of Saudi Arabia**

Preparation:

SATTAM ABDU ALHAZMI

241001770

Supervision:

Dr. Asmaa AbuAl-Anza

1445-2024