

دور القيادة الاستراتيجية في استثمار رأس المال البشري للمنظمة

The role of strategic leadership in investing in the organization's human capital

خطة بحث مقدمة للحصول على درجة الماجستير في الإدارة

إعداد الطالب/ وديان عبدالله السمان

إشراف/ اسماء ابو عنزه

العام الدراسي:

2024م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المحتويات

4.....	مقدمة:
6.....	مشكلة الدراسة:
6.....	أهمية الدراسة:
7.....	أهداف الدراسة:
8.....	تساؤلات الدراسة:
8.....	فروض الدراسة:
9.....	الدراسات السابقة:
14.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
17.....	المنهجية وطرق البحث:
18.....	أدوات الدراسة :
18.....	الأساليب الإحصائية المستخدمة:
19.....	حدود الدراسة :
20.....	المراجع:

مقدمة:

يشهد العالم في الوقت الحاضر ومنذ العقدين الماضيين تطور كبير وسريع في كافة مجالات الحياة، فالكثير من المجتمعات والمنظمات تسعى إلى تحقيق التقدم وتطور الأداء داخلها والإستمرار في ذلك (إبراهيم، 2012، ص 3)، وفي ظل المتغيرات ومستجدات العصر الحديث الذي نشهده تعتمد المنظمات بشكل رئيسي في تحقيق التقدم والإزدهار على أسس وأساليب القيادة الفعالة التي تساعد في تحقيق أهدافها المستقبلية وتقوم بوضع السياسات والخطط التي تمكن المنظمات من تحقيق الأهداف التي تسعى إليها. (أبو ليفة، 2016)

إن التطور التكنولوجي الكبير في مجالات تكنولوجيا المعلومات، وظهور الإنترنت وحرية انتقال البيانات بشكل إلكتروني من مكان لآخر وتطور المواصلات وطرق الاتصالات، ساعد بشكل كبير على ظهور ما يعرف باقتصاديات العولمة (أدم، 2019)، حيث تميزت بيئة الأعمال بالتعقيد وعدم الوضوح وغياب البساطة، وانتشرت داخل المنظمات حالة من عدم التأكد نتيجة لحدوث التغيرات السريعة التي تحدث في العالم الخارجي، والتي كان لابد من مواكبة هذه التغيرات والتطوير والتجديد في النمط الإداري والوظيفي داخل المنظمات حتى تتمكن من تحقيق التميز وإستمرارها في العمل وفقا لما يحدث من تطور وتغيير (الأكلبي، 2018)، حيث سعت الكثير من المنظمات إلى إتباع كافة الوسائل والأساليب التي تساعد على زيادة قدرتها التنافسية وزيادة فرص إستمرارها وبقائها في بيئة الأعمال الحديثة المعاصرة حتى تتمكن من تحقيق الأهداف التي تسعى إليها عن طريق المرونة وسرعة التكيف والتأقلم مع مستجدات ومتغيرات العصر. (آل نملان، 2020).

ونتيجة لذلك عملت الكثير من المنظمات على توفر القيادات الإستراتيجية والفعالة التي تساعد على مواكبة متغيرات العصر الحديث، فالقيادات الإستراتيجية يكون لديها القدرة على التنبؤ ومعرفة ما

يحدث في المستقبل فيما يتعلق بأداء المنظمات وبالتالي تتمكن من تحديد التصور المستقبلي الخاص بالمنظمات (تبيدي، 2017)، ويتحقق ذلك للقيادة الإستراتيجية من خلال تنفيذ وصياغة الإستراتيجيات الحديثة والمتبعة في بيئة الأعمال، واستغلالها للموارد المتاحة أفضل استغلال، وتعزيز المشاركة الإيجابية في بيئة العمل، وتطوير الثقافة الفعالة التنظيمية داخل بيئة العمل حتى تتمكن من إحداث التطور والتغيير ومن ثم تحقيق أهداف المنظمة. (تتاح، 2023)

يعتبر رأس المال البشري هو حجر الأساس لقيام المنظمات، فلا يمكن تكوين بيئة أعمال بدون المورد البشري، فالمورد البشري هو الأيدي العاملة والعقول المبدعة التي تعمل على الابتكار والتخطيط والتنفيذ داخل بيئة الأعمال (الخرابشة، 1996، ص 23)، ومن ثم فإن الإستثمار في رأس المال البشري يعتبر من أهم الخطوات التي يجب على الشركات اتباعها حتى تتمكن من تحقيق الأهداف التميزية التي تسعى إليها، والإستثمار في رأس المال البشري يكون من خلال وضع الخطط والإستراتيجيات والآليات الحديثة التي تعزز من الإبداع والابتكار لدى العاملين داخل المنظمات، بالإضافة إلى تعزيز المشاركة الإيجابية والعمل بروح الفريق وتطوير أداء العاملين (خضير، 2021)، وتدريبهم على كافة الأساليب الإدارية والتنفيذية الحديثة التي تساعد على تقديم أفضل ما لديهم للمنظمة وهذا ما ينعكس على نجاح المنظمات وقدرتها على الإستمرار والمنافسة في بيئة الأعمال، ولذلك فإن هذه الدراسة تسعى إلى معرفة الدور الذي تقوم به القيادة الإستراتيجية في استثمار رأس المال البشري داخل المنظمة. (الحوالة، 2017).

مشكلة الدراسة:

معظم منظمات الأعمال والشركات تواجه الكثير من التحديات ومتغيرات العصر لتحقيق الإستدامة والنمو الذى تسعى إليه، فبيئة الأعمال سريعة التغير، ومازال الكثير من المنظمات يعاني من ندرة الموارد ومحدودية الأساليب والاستراتيجيات الحديثة التى تمكنها من مواكبة مستجدات العصر الحديث، ولكى تستمر المنظمات في تحقيق أهدافها والنمو وزيادة قدرتها التنافسية وضمان استمرار بقائها، كان لابد من تطبيقها القيادة الإستراتيجية الحديثة التى تتبنى عملية التغير والتطوير في الأداء المؤسسي للمنظمة، فالقيادة الإستراتيجية تعتبر الأساس في بناء وتطوير المنظمات وتحقيقها أداء متميز من خلال الإستثمار الأمثل لرأس المال البشري الذى يعتبر حجر الأساس في بناء المنظمات وبدون العنصر البشري لا تستطيع المنظمات استمرارها في العمل، ومن خلال ما سبق تتمثل مشكلة البحث في الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

ما دور القيادة الاستراتيجية في استثمار رأس المال البشري للمنظمة؟

أهمية الدراسة:

❖ الأهمية النظرية:

- تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال كونها تسلط الضوء على موضوع من أهم الموضوعات المعاصرة في الأعمال ألا وهو " القيادة الإستراتيجية" فالقيادة الإستراتيجية لها دور كبير في تطور ونمو منظمات الأعمال من خلال الممارسات التى تقوم بها والتى تساعد المنظمات على الإستمرار في النجاح وتحقيق الأداء المتميز لها.

- معرفة الدور الذى تقوم القيادة الاستراتيجية في استثمار رأس المال البشري في منظمات الأعمال، فالاستثمار في رأس المال البشري من أهم سبل نجاح المنظمات في القيام بأعمالها وتحقيق الأداء المتميز الذى تسعى إليه.
- تزويد رصيد المكتبة العربية بالأبحاث والدراسات المتعلقة بالقيادة الإستراتيجية، ومن الممكن أن تكون هذه الدراسة بمثابة مرجع للباحثين والمهتمين بمجال إدارة الأعمال.
- تشجيع الباحثين على إعداد الدراسات والأبحاث العلمية التي تتناول أثر القيادة الإستراتيجية في استثمار رأس المال البشري.

❖ الأهمية العلمية:

- مساعدة القيادة الإستراتيجية في المنظمات على اتخاذ كافة القرارات الإستراتيجية الحديثة التى تساعد في تنمية وإستثمار رأس المال البشري داخل التجمع.
- الحث على أهمية تطبيق ممارسات القيادة الإستراتيجية في استثمار رأس المال البشري لتحقيق أفضل أداء وبالتالي تحقيق النتائج المتميزة والمستدامة لبيئة العمل.
- تقديم عدد من النتائج والتوصيات التى تساعد المهتمين بمجال الأعمال في معرفة دور القيادة الإستراتيجية والممارسات والآليات التى تتم من خلالها.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة حول معرفة أثر القيادة الاستراتيجية على الاستثمار في رأس المال البشري للمنظمة، ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية على النحو التالي:

1. التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في استثمار رأس المال البشري .
2. بيان أهمية الدور الذي تقوم به القيادة الإستراتيجية في الإستثمار في رأس المال البشري .
3. التعرف على أهمية القيادة الإستراتيجية لإستثمار رأس المال البشري في تحسين الأداء للمنظمة.

تساؤلات الدراسة

يتمثل السؤال الرئيسي لهذه الدراسة " ما أثر القيادة الاستراتيجية على الاستثمار في رأس المال البشري للمنظمة؟" ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي عدة أسئلة فرعية على النحو التالي:

1- ما دور القيادة الاستراتيجية في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة؟

2- ما مدى مساهمة رأس المال البشري في إنجاز أهداف المنظمة؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية للدراسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية على الاستثمار في رأس المال البشري للمنظمة.

ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية عدة أهداف فرعية على النحو التالي:

1. الفرضية الفرعية الأولى: تؤثر القيادة الاستراتيجية في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة.

2. الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر رأس المال البشري على إنجاز أهداف المنظمة؟

الدراسات السابقة:

1. دراسة (محمد، 2022) بعنوان "أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في الحساسية الاستراتيجية:

دراسة استطلاعية لآراء القيادات الأمنية في مديرية شرطة صلاح الدين والمنشآت"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر ممارسات القيادة الإستراتيجية المتبعة في الحساسية الإستراتيجية من خلال التطبيق على القيادات الأمنية في مديرية شرطة صلاح الدين، وإستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على الإستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، وبلغ حجم عينة الدراسة 79 مفردة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: يوجد علاقة ارتباطية معنوية بين ممارسات القيادة الإستراتيجية وبين الحساسية الإستراتيجية، ومن أهم التوصيات والمقترحات التي قدمتها هذه الدراسة ضرورة انعقاد الدورات التدريبية المستمرة لتطوير المهارات البشرية المتعلقة بالفكر الإستراتيجي.

2. دراسة (بامرحول، 2022) بعنوان "أثر ممارسات القيادة الإستراتيجية في إدارة الأزمات:

دراسة ميدانية في شركات الهاتف النقال في محافظة عدن" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر ممارسات القيادة الإستراتيجية في إدارة الأزمات، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في شركات الهاتف المحمول الموجودة في محافظة عدن، تم الإعتماد على الإستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات، وتم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغ عددها 100 مفردة، من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: يوجد علاقة ذات دلالة معنوية لممارسات القيادة الإستراتيجية وأبعادها المختلفة في إدارة الأزمات.

3. دراسة (عايض، 2020) بعنوان "أثر القيادة التحويلية في فاعلية القرارات الإدارية: دراسة

ميدانية في الشركات المصنعة للأدوية بالجمهورية اليمنية"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، كما هدفت إلى معرفة مدى ممارسة

القيادة التحويلية في شركات الأدوية الموجودة بالجمهورية اليمنية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الإستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، وتمثل مجتمع الدراسة في الشركات المصنعة للأدوية في دولة اليمن، وبلغ حجم العينة 330 مفردة وتم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: اهتمام الشركات بفاعلية القرارات الإدارية وأبعادها المختلفة، وجود تباين في مستوى القيادة التحويلية في فاعلية القرارات الإدارية.

4. دراسة (سمر الدين، 2020) بعنوان "أثر القيادة الاستراتيجية على تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على وزارة التجارة والاستثمار بمحافظة جدة"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر القيادة الإستراتيجية بأبعادها المتمثلة في (رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، التوجه الإستراتيجي، والرقابة التنظيمية) على تحقيق التميز التنظيمي بالتطبيق على وزارة الإستثمار والتجارة في محافظة جدة، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتم استخدام أداة الإستبيان والمقابلة كأداة للدراسة وجمع البيانات، وبلغ حجم العينة 200 موظف وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: القيادة الإستراتيجية في وزارة التجارة والإستثمار بلغت مستويات مرتفعة، كما حقق التميز التنظيمي في وزارة التجارة والإستثمار مستويات مرتفعة أيضاً، كما يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين القيادة الإستراتيجية وتحقيق التميز التنظيمي في وزارة الإستثمار والتجارة بمحافظة جدة.

5. دراسة (الدهشان، 2019) بعنوان "أثر القيادة الاستراتيجية على الاحتفاظ المواهب: دراسة ميدانية على الشركة المصرية للاتصالات"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى أثر أبعاد

القيادة الإستراتيجية المتمثلة في (الرؤية الاستراتيجية - المرونة الاستراتيجية - الحساسية الاستراتيجية - اتخاذ القرارات الاستراتيجية)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الإستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، وتمثل مجتمع الدراسة في الشركة المصرية للاتصالات في القاهرة، وبلغ حجم العينة 350 مفردة من المستويات الإدارية المختلفة وتم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: يوجد أثر جوهري لأبعاد القيادة الاستراتيجية على الاحتفاظ المواهب في الشركة المصرية للاتصالات.

6. دراسة (الشليبي، 2022) بعنوان "أثر رأس المال البشري في التغيير المنظمي: الدور الوسيط لنظم معلومات الموارد البشرية في شركات التأمين الأردنية"، هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أثر رأس المال البشري بأبعادها (المعرفة، التعليم والتدريب، الموهبة والمهارة، والإبداع والابتكار) في التغيير المنظمي بأبعادها (التغيير التقني، التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي، التغيير في العمل): بوجود الدور الوسيط لنظم معلومات الموارد البشرية في شركات التأمين الأردنية، اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الكمي الوصفي - التحليلي ، وتمثل مجتمع الدراسة في شركات التأمين الأردنية والبالغ عددها (24) شركة، وبلغ حجم العينة (2884) عاملا تم اختيارهم بطريقة العينة عشوائية طبقية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال البشري بدلالة أبعاده (المعرفة، التعليم والتدريب، الموهبة والمهارة، والإبداع والابتكار) في التغيير المنظمي بدلالة أبعاده مجتمعة (التغيير التقني، التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي، التغيير في العمل) في شركات التأمين الأردنية، كما يلعب نظم معلومات الموارد البشرية دورا وسيطا يتوسط أثر رأس المال البشري والتغيير المنظمي. إذ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال البشري بدلالة أبعادها (المعرفة، التعليم والتدريب، الموهبة والمهارة، والإبداع

والابتكار) في نظم معلومات الموارد البشرية في شركات التأمين الأردنية، وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية في التغيير المنظمي في شركات التأمين الأردنية.

7. دراسة (العنسي، 2019) بعنوان "أثر رأس المال البشري في الأداء المنظمي: دراسة ميدانية في شركات الهاتف النقال بالجمهورية اليمنية"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أبعاد رأس المال البشري ودراسة أثره في الأداء المنظمي، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، وتمثل مجتمع الدراسة في شركات الهواتف النقالة في الجمهورية اليمنية، وتم اختيار عينة عددها 327 موظف وموظفة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: بعد المعرفة كان أكثر أبعاد رأس المال البشري تأثيراً في الأداء المنظمي.

8. دراسة (العدوان، 2021) بعنوان "أثر رأس المال البشري في التعلم المنظمي: دراسة تطبيقية في الجامعات الأردنية"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر رأس المال البشري بأبعاده (الخبرة، والمعرفة، والمهارة) في التعلم المنظمي بأبعاده (توليد المعرفة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتدريب، والتمكين، وفرق العمل) في الجامعات الأردنية وبلغ عددها (12) جامعة في مدينة عمان، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، وبلغ حجم العينة 142 مفردة تم اختيارهم بأسلوب المسح الشامل، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: مستويات كل من رأس المال البشري والتعلم المنظمي قد جاءت بمستوى تقييم مرتفع في الجامعات الأردنية، ووجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال البشري في التعلم المنظمي في الجامعات الأردنية، وجود أثر

دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال البشري بأبعاده مجتمعة (الخبرة، والمعرفة، والمهارة) في كل من (توليد المعرفة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتدريب، والتمكين، وفرق العمل) بشكل منفرد.

9. دراسة (ابراهيم، 2022) بعنوان "أثر رأس المال البشري على الأداء الاستراتيجي: دراسة ميدانية بالتطبيق على وزارة الطيران المدني المصرية"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اثر رأس المال البشري على الأداء الاستراتيجي، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في وزارة الطيران المدني المصري، وبلغ حجم العينة 214 مفردة من العاملين بالوزارة وتم اختيارهم بالعينة العشوائية الطبقية، ومن أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة: وجود علاقة إيجابية بين رأس المال البشري على الأداء الاستراتيجي وأن المتوسط الحسابي يساوي (4.2).

10. دراسة (النابلسي، 2015) بعنوان "أثر رأس المال البشري على أداء المنظمات: دراسة ميدانية - المستشفيات الأردنية الخاصة"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر رأس المال البشري على أداء المنظمات بالتطبيق على المستشفيات الخاصة في الأردن، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الإستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من 200 موظف وموظفة من المستشفيات الخاصة وبلغ عددهم 6 مستشفيات هما (الإستقلال - الاسراء - الجاردنز - الأردن - التخصصي - المركز العربي الطبي) ومن أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة: وجود أثر لرأس المال البشري على أداء المنظمات.

المنطلقات النظرية للدراسة:

• القيادة الإستراتيجية:

يعتبر مفهوم القيادة الإستراتيجية من المفاهيم والتعريفات الحديثة في علم الأدب الإداري، حيث يرجع أصل هذا المفهوم إلى جذور عسكرية، ومع مرور الوقت حظى هذا المفهوم بأهمية كبيرة في جميع مجالات العمل المختلفة، وتعرف القيادة الإستراتيجية على أنها: مجموعة من الأفعال التي تعتمد على تحديد الأهداف طويلة الأجل وتحديد الرؤية الإستراتيجية، وتوضيح هذه الرؤية إلى العاملين داخل المنظمة وتنظيم المهام التي يقومون بها لتحقيق هذه الرؤية وإرشاد العاملين لتحسين الأداء. (مخدوم، 2021)

كما يقصد بها: التفاعل الذي يحدث بين المرؤوسين والقادة والذي يترتب عليه رفع مستوى النضج والتحفيز لدى المرؤوسين إلى مستوى أعلى، والعمل وفقا لتحقيق المصالح العامة وتجاوز المصالح الشخصية. (محمد، 2019)

كما أنها عبارة عن: مجموعة من القدرات التي يمتلكها بعض الأشخاص والتي تمكنهم من تحقيق التغيير في المنظمة بصورة أكثر فاعلية وكفاءة. (محمد، 2014)

وتعرف أيضا بأنها: تلك القيادة التي تعمل على رفع مستوى العاملين وتحقيق التنمية الذاتية لهم وإنجاز الأعمال مما يترتب عليه تطوير وتنمية العاملين والمنظمات. (المبيضين، 2009)

• أهمية القيادة الاستراتيجية

تعمل القيادة الإستراتيجية على توحيد الجهود والأهداف داخل المنظمات لتحقيق الميزة التنافسية الدائمة والمستمرة للمنظمة، وبالتالي فإنها تعمل على توجيه ودفع المنظمة لتحقيق الإزدهار

والنجاح في بيئة العمل على المدى طويل الأجل، بغض النظر عن طبيعة عمل المنظمة سواء كانت منظمة ربحية أو منظمة غير ربحية، وبالتالي فإنه من الضروري للمنظمات التي تسعى إلى تحسين أداء العاملين وإستثمار رأس المال البشري بشكل جيد لتحقيق التنمية والتطوير المستمر لها أن تمتلك مجموعة من القدرات التي تعمل وفقا للقيادة الإستراتيجية حتى تستطيع تحقيق أهدافها. (قذيفة، 2023).

وتعتبر القيادة الإستراتيجية هي مصدر الإبداع والإبتكارات داخل المنظمة، فكلما زاد مستوى القدرات الإبداعية ومستوى القدرات المعرفية للقيادة الإستراتيجية، كلما زاد احتمال نجاح القيادة الإستراتيجية في تحقيق التغير والتطوير في المنظمة. (العمار، 2023).

ويعتبر دور القائد في المنظمة من أهم الأدوار الوظيفية التي لا بد من وجودها داخل المنظمة، فنجد أن غياب القيادة الإستراتيجية لا يمكن المنظمة من تحقيق التغير والإبداع والنجاح ويكون العمل داخل المنظمة لا يستند على أى أساس له، وهناك الكثير من الكثير من الأعمال البشرية التي لا تستند على جدار أو تعتمد على توجيه وقيادة إستراتيجية قوية وبالتالي فإن هذه الأعمال سرعان ما تفشل ولا تستطيع النجاح ومواكبة التغيرات التي تحدث في بيئة الأعمال. (عبد، 2016).

وتظهر أهمية القيادة الإستراتيجية بشكل كبير في ظل الأحداث والمتغيرات المعقدة والمتسارعة التي تحدث في بيئة الأعمال، وبالتالي فوجود القيادة الإستراتيجية الحكيمة يمكن المنظمة من مواكبة كافة التغيرات والمستجدات المعقدة التي تحدث والعمل على تطوير الأداء، فالقيادة الإستراتيجية لها دور كبير في تكوين اتجاهات الأفراد وتنظيم مهامهم الوظيفية وإعطاء التوجيهات والتعليمات التي تكون لغرض تحقيق المنفعة العامة للأشخاص، ومن ثم فالقيادة الإستراتيجية تساعد العاملين علي تحسين

الأداء وإكتشاف مهارات وقدرات الموارد البشرية داخل المنظمة والعمل على تطوير تلك المهارات والقدرات. (شين، 2020).

- مفهوم الإستثمار في رأس المال البشري:

العمل على تطوير وتحفيز وتمكين الأفراد العاملين داخل المنظمات بواسطة أنظمة عمل تتميز بالوضوح مثل وضع نظام منصف وعادل للحوافز ويرتبط بكفاءة العاملين، والعمل على تأهيل وتدريب الأفراد على الإحتياجات الوظيفية الحديثة وتنمية مهاراتهم وقدراتهم العقلية والإبداعية، والعمل على تنوع الموارد البشرية داخل المنظمات، وإعداد ورش العمل التي تساعد على إعداد القادة وتنمية مهارات العاملين ومن ثم تحقيق أفضل أداء لهم. (الدوسري، 2020).

- أهمية الإستثمار في رأس المال البشري:

1. يعتبر المورد البشري من أهم الأسس والمكونات التي تقوم عليها بيئة العمل، فالمورد البشري هو العنصر الأكثر إنتاجية يساهم في تحقيق التطوير والتنمية للمنظمة (إبراهيم، 2012)، ولكي يقوم العنصر البشري بتحقيق الكفاءة والإنتاجية المطلوبة منه على أفضل وجه فلا بد له من التعليم والتدريب والتأهيل، فالتعليم يساعد على زيادة رأس المال البشري داخل المنظمة وهذا ما يجعل المنظمة أكثر كفاءة وفاعلية. (آدم، 2019)

2. الإستثمار في رأس المال البشري يعمل على رفع الكفاءة وتحسين أداء العاملين وزيادة مستوى الإبداع والإبتكار لديهم، وزيادة الإنتاجية داخل المنظمة، ويتم ذلك من خلال التعليم وتدريب الموارد البشرية وإستغلال قدراتهم البشرية في الحصول على الإنتاجية

والكفاءة، وقد أثبتت الكثير من الدراسات أن انتاجية الأشخاص المتعلمين أكثر من

انتاجية الأشخاص الغير متعلمين. (إبراهيم، 2012)

3. إن الإستثمار في رأس المال البشري يعمل على رفع الكفاءات وتحقيق التطور والنمو

المستمر للمنظمات وبالتالي تستطيع مواكبة متغيرات وتحديات العصر من خلال

الإعتماد على العقول البشرية وتدريبهم على الإبداع والإبتكار وهذا هو حجر الأساس

في تحقيق أهداف المنظمات وزيادة الإنتاجية. (الأكلبي، 2018)

المنهجية وطرق البحث:

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى معرفة دور القيادة الاستراتيجية في الاستثمار في رأس المال

البشري للمنظمة، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب

النظري المنهج الوصفي، حيث يعمل على توضيح متغيرات الدراسة، مع استخدام المنهج التحليلي في

الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها ويعمل على تفسيرها ثم

إصدار الأحكام المناسبة.

مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة

بموضوع الدراسة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول

موضوع الدراسة والبحث في مواقع الأنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه

الدراسة.

- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات بطريقة مباشرة من أفراد العينة حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف معرفة أثر القيادة الاستراتيجية على الاستثمار في رأس المال البشري للمنظمة.

أدوات الدراسة :

تم الاعتماد على أداة الاستبيان، حيث تم العمل على الاستبانة لتتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وتكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين هما:

1. القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة العاملين في قطاع التعليم والمتمثلة في: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة الوظيفية.

2. القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة، فيتمثل المتغير المستقل في "القيادة الاستراتيجية" وسوف يتم قياسه من خلال (10) عبارات، والمتغير التابع المتمثل في " رأس المال البشري" وسوف يتم قياسه من خلال (10) عبارات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

فيما يخص الأساليب الإحصائية، فسوف تستخدم الدراسة الحالية الأساليب الإحصائية التالية من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار 20:

1. اختبار كرونباخ ألفا: لاختبار قياس مستوى اتساق العبارات الواردة في محور إدارة الجودة الشاملة ومحور الأداء الوظيفي ضمن أداة الاستبيان، والتي ستستخدم للتحقق من صدق وثبات الأداة.

2. الإحصاء الوصفي: للتعرف على واقع متغيرات الدراسة عن طريق احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

3. معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوى الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة.

4. النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة.

5. معادلة الانحدار البسيط لقياس تأثير المتغير المستقل على المتغيرات التابعة.

حدود الدراسة :

- الحدود الموضوعية: تتطرق هذه الدراسة إلى معرفة " دور القيادة الاستراتيجية في استثمار رأس المال البشري للمنظمة ".
- الحدود الزمانية: تم تنفيذ الدراسة في عام 1446هـ - 2024م.
- الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية للدراسة في منظمات الأعمال بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية في العاملين في منظمات الأعمال.

المراجع:

❖ المراجع العربية:

1. إبراهيم، ليمياء عيد عطا، طایل، مجدي محمود، و الكتبي، محسن علي عبده. (2012). دور القيادة الإستراتيجية في تحسين مستوى الأداء: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج 3، ع 1 ، 353 - 368.
2. أبو ليفة، سناء مصطفى محمد. (2016). دور الذكاء الشعوري كمتغير وسيط في علاقة مهارات القيادة الاستراتيجية بالقدرات الجوهرية للمنظمة: دراسة ميدانية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، ع60 ، 64 - 7.
3. آدم، مريم حامد أبو كديسة، و أبو حجل، محمد مصطفى محمد. (2019). دور القيادة الاستراتيجية في إدارة التغيير التنظيمي: دراسة حالة هيئة التدريب بجهاز الشرطة السودانية(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، أم درمان. 36- 371.
4. الأكلي، عايض شافي. (2018). دور القيادة الاستراتيجية في دعم الأداء المؤسسي: دراسة علمية بالتطبيق على جامعة شقراء وكلياتها. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مج19، ع1 ، 213 - 256.
5. آل نملان، عبدالرحمن عوض علي، و الربابعة، فاطمة علي محمد. (2020). (ممارسات القيادة الاستراتيجية وأثرها على تعزيز الأداء الأستراتيجي للجامعات: الدور الوسيط لقدرات التعلم التنظيمي: دراسة حالة جامعة قطر) رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة. 109- 394.

6. تبيدي، محمد حنفي محمد نور، و المازمي، محمد علي محمد حسين. (2017). دور أنماط القيادة في إدارة رأس المال الفكري: دراسة حالة دائرة جمارك امارة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة جامعة أم درمان الإسلامية، ع29 ، 359 - 294
7. نتاح، رانية. (2023). القيادة الإستراتيجية ودورها في إدارة المخاطر: دراسة حالة مجموعة من الوكالات التابعة لبنك الجزائر الخارجي. مجلة أبحاث ودراسات التنمية، مج10، ع1 ، 342 - 362.
8. الخرابشة، سليمان حمدان سالم، و شرايحة، وديع جريس. (1996). (الاستثمار في رأس المال البشري: التعليم والتدريب في الاردن 1973 - 1994 : دراسة تحليلية) رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الاردنية، عمان. 294 - 67.
9. خضير، ليث تركي، و العامري، فراس محمد إسماعيل. (2021). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الاستراتيجيات التفاوضية: دراسة ميدانية لعينة من القيادات الإدارية في وزارة الموارد المائية العراقية. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج17، ع56 ، 331 - 319
10. الخوالدة، محمد فياض مطر، و ارتيمة، هاني جزاع عبدالكريم. (2017). (أثر القيادة الإستراتيجية في الإلتزام المنظمي - الدور الوسيط للحوافز: دراسة ميدانية على الشركات العاملة في قطاع الطيران في الأردن) رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. 192 - 32.
11. الداود، ألفن ناظر ججو، و محمد، شليز عبدالرحمن علي. (2022). دور القيادة اليقظة في تعزيز الحساسية الاستراتيجية: دراسة استطلاعية في عدد من مستشفيات القطاع الخاص في محافظة دهوك - العراق. مجلة آفاق للعلوم، مج7، ع2 ، 800 - 780

12. الدرادكة، عبير محمد علي، و النجار، فايز جمعة صالح. (2020). دور القيادة

الاستراتيجية في المنظمات الذكية: الدور الوسيط لإدارة التغيير في مجمع الملك حسين

للأعمال) رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. عبدالحسين،

مقدام جاسم، و هاشم، عقيل قاسم. (2022). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء

المنظمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من ضباط مديرية قسم تحقيق الأدلة الجنائية /

بابل. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، مج14، ع4، 140

- 162.

13. الدوسري، خالد عبدالهادي راشد عبدالله، و أبو رمان، أماني رجب عبدالحليم.

(2020). القيادة الاستراتيجية ودورها في العلاقة بين أخلاقيات العمل وتعزيز الالتزام التنظيمي

لدى العاملين في شركة اتصالات أوريدو) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان الأهلية،

السلط. 89-208.

14. سمر الدين، رشا رشاد، و القرشي، سوزان بنت محمد. (2020). أثر القيادة

الاستراتيجية على تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على وزارة التجارة والاستثمار

بمحافظة جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج4، ع7، 25- 1

15. شين، نوال، و شين، فيروز. (2020). دور القيادة الاستراتيجية في بناء الكفاءات

التنظيمية: دراسة حالة مؤسسة جنرال كابل فرع بسكرة، الجزائر. المجلة العربية للإدارة، مج40،

ع3، 231- 213

16. عبد، ضرغام حسن. (2016). أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في تحقيق ريادة الأعمال: دراسة استطلاعية في بعض المصارف التجارية في محافظة النجف الأشرف. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ع39 ، 348 - 313
17. العمار، فراس ناصر. (2023). دور القيادة الإستراتيجية في بناء قيادات الصف الثاني: دراسة تطبيقية على إدارة التنظيم الأمني في الطيران المدني بمطار دولة الكويت. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج14، ع1 ، 659 - 607
18. قذيفة، محمد، و فريد، حمادي. (2023). القيادة التشاركية والاستثمار في رأس المال البشري. مجلة الحوار الثقافي، مج12، ع1 ، 311 - 291
19. المبيضين، أنس خليل محمد، و العامري، محمد علي إبراهيم. (2009). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز القدرات التنافسية: دراسة تطبيقية على الملكية الأردنية) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. 106 - 241.
20. محمد، إبراهيم عبدالله عبدالرؤف. (2014). اقتصاد المعرفة والاستثمار في رأس المال البشري: دراسة تحليلية مقارنة مع التطبيق على مصر. مجلة مصر المعاصرة، مج105، ع513 ، 189 - 91
21. محمد، وليد محمد أحمد عبدالله، و تبيدي، محمد حنفي محمد نور. (2019). دور القيادة الاستراتيجية في تسويق الخدمات التعليمية: دراسة ميدانية للمدارس الثانوية الخاصة بولاية الخرطوم - السودان الفترة 2015-2018 م) رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم. 129-165.

22. مخدوم، هند كرامة الله. (2021). دور القيادة الاستراتيجية في إدارة التغيير: دراسة

حالة كلية إدارة الأعمال في جامعة طيبة في المملكة العربية السعودية. مجلة الجامعة

الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج29، ع2، 153 - 184.

23. الهنداوي، المعتصم عبدالله عبدالعزيز، ارتيمة، هاني جزاع عبدالكريم، و الشورة، عبدالله

أحمد سليمان. (2018). (القيادة الاستراتيجية وأثرها في تميز الأداء المنظمي - الدور الوسيط

للتحسين المستمر: دراسة ميدانية في مجموعة شركات المناصير في الأردن) رسالة دكتوراه

غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. 193 -142

24. يعقوب، عبدالقادر محمد. (2016). استثمار رأس المال البشري والفكرى ودوره في

تحقيق التنمية المستدامة. مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، س19، ع32، .

780138

❖ المراجع الأجنبية:

- Hitt, M. A., & Duane, R. (2002). The essence of strategic leadership: Managing human and social capital. Journal of Leadership & Organizational Studies, 9(1), 14-3.
- Mangi, R. A. (2009). Human capital a source of competitive advantage "Ideas for strategic leadership". Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 3(4), 4182-4189.

- Calabrò, A., Torchia, M., Jimenez, D.



G., & Kraus, S. (2021). The role of

human capital on family firm

innovativeness: the strategic leadership role of family board

members. *International Entrepreneurship and Management*

Journal, 17, 261–287.

- Rowe, W. G. (2001). Creating wealth in organizations: The role of strategic leadership. *Academy of Management Perspectives*, 15(1), 81–94.

Midocean University

College of Management

Department of Project Management

The role of strategic leadership in investing in the organization's human capital

A research plan submitted for a master's degree in management

Prepared by:

Supervised by:

1446 هـ / 2024 م