

عنوان البحث /

أثر التخطيط للتعاقب القيادي والمناصب الحيوية على المنظمات التعليمية السعودية

إعداد الطالب/

معاذ بن علي السروري

إشراف/

د. الفيصـل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

في ظل التطور المستمر الذي تشهده المملكة العربية السعودية، وبالتحديد في قطاع التعليم، تبرز الحاجة إلى تعزيز الكفاءة القيادية وضمان استمرارية الأداء المؤسسي بشكل يحقق رؤية المملكة 2030 وأهدافها الاستراتيجية. يعتبر التخطيط للتعاقب القيادي أحد أهم الأدوات التي تسهم في استدامة الكفاءات القيادية داخل المؤسسات، حيث يسهم في خلق بيئة عمل مستمرة ومستقرة، ويعزز من القدرات والإمكانات الموجودة ويضمن انتقال سلس للمهام والمسؤوليات عند تغير القيادات.

تشير الدراسات الحديثة إلى أن غياب التخطيط للتعاقب القيادي يؤدي إلى تأثيرات سلبية على استمرارية الأداء وجودة القرارات في المؤسسات التعليمية لا سيما في المناصب الحيوية. ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة، والتي تهدف إلى تسليط الضوء على مدى تأثير التخطيط للتعاقب القيادي على أداء المنظمات التعليمية في السعودية، وتحديد التحديات التي تواجه تطبيقه، بالإضافة إلى استعراض استراتيجيات ناجحة يمكن تبنيها لدعم التطور القيادي في المؤسسات التعليمية.

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن تساؤلات جوهرية تتعلق بكيفية تأثير التخطيط للتعاقب القيادي على الأداء المؤسسي، ودوره في تحقيق الاستقرار التنظيمي وسد ثغور المناصب الحيوية وتنمية الكفاءات، وتقديم توصيات عملية لصناع القرار في هذا المجال.

مشكلة الدراسة:

تبرز مشكلة الدراسة في الحاجة الماسة إلى تطوير استراتيجيات فعّالة للتعاقب القيادي في المؤسسات التعليمية السعودية واستخدام منهجيات محكمة لضمان استمرارية القيادة، وتقليل الفجوات التنظيمية عند انتقال القادة، خاصة في ظل المتغيرات السريعة وزيادة متطلبات الجودة والتميز. ويؤثر عدم التخطيط المسبق للتعاقب القيادي سلباً على الأداء المؤسسي والهدر المالي، ويؤدي إلى فقدان الخبرات والمهارات والمواهب القيادية في المناصب الحيوية. بناءً على ذلك، تتمحور مشكلة الدراسة في بيان أثر التخطيط للتعاقب القيادي في المنظمات التعليمية السعودية.

أهمية الدراسة:

• الأهمية النظرية:

تسعى الدراسة إلى إثراء المعرفة العلمية حول مجال التعاقب القيادي وأثره على استمرارية وتطوير الأداء في المؤسسات التعليمية، مما يساهم في توسيع الأبحاث الأكاديمية حول الإدارة التعليمية والتنمية القيادية.

• الأهمية التطبيقية:

تقدم الدراسة توصيات عملية للقيادات وصناع القرار في المؤسسات التعليمية السعودية حول أهمية اعتماد خطط فعالة وأدوات مهمة ومنهجيات محكمة للتعاقب القيادي، ما يعزز قدرتها على مواجهة التحديات وسد الفجوات وتحديد المناصب الحيوية من خلال أدوات عالمية مما يساعد في تنمية كفاءات قادرة على تسلم المناصب القيادية مستقبلاً.

أهداف الدراسة:

- ② التعرف على واقع التخطيط للتعاقب القيادي في المؤسسات التعليمية السعودية، من حيث الأساليب المتبعة والإجراءات المعتمدة لضمان استمرارية القيادة.
- ② تحليل التحديات والصعوبات التي تواجه المؤسسات التعليمية في تنفيذ خطط التعاقب القيادي، وفهم وتحديد المناصب الحيوية ومدى تأثير هذه التحديات على فعالية التنفيذ.
- ② دراسة تأثير التخطيط للتعاقب القيادي على استمرارية وكفاءة الأداء المؤسسي، وكيف يساهم في تقليل الفجوات القيادية وتحسين جودة الإدارة.
- ② تحديد دور التخطيط للتعاقب القيادي في تطوير الكفاءات وتحسين الأداء والإمكانات، وتقييم كيفية تأثيره على إعداد كوادر قيادية قادرة على استلام المناصب القيادية والمناصب الحيوية مستقبلاً.
- ② تقديم توصيات لصناع القرار في المؤسسات التعليمية السعودية حول كيفية تحسين وتنفيذ استراتيجيات فعالة للتعاقب القيادي بما يحقق التنمية المستدامة في القطاع التعليمي.

تساؤلات الدراسة

- ② ما الأساليب المستخدمة حالياً في التخطيط للتعاقب القيادي داخل المؤسسات التعليمية السعودية؟

1. هل تعتمد المؤسسات التعليمية على خطط رسمية للتعاقب القيادي لضمان استمرارية القيادة؟
2. هل توجد أطر زمنية محددة لتطبيق خطط التعاقب القيادي في المؤسسات التعليمية؟
3. ما هي العناصر الأساسية التي يتم التركيز عليها عند إعداد خطط التعاقب القيادي؟

٢ ما التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية السعودية في تطبيق استراتيجيات فعّالة للتعاقب القيادي؟

1. هل يؤثر نقص الكفاءات القيادية على فعالية خطط التعاقب القيادي؟
2. هل يعتبر نقص الموارد المالية عائقاً أمام تطبيق استراتيجيات فعّالة للتعاقب القيادي؟
3. هل يواجه القادة في المؤسسات التعليمية مقاومة داخلية عند تنفيذ خطط التعاقب القيادي؟

٢ كيف يؤثر التخطيط للتعاقب القيادي على استمرارية الأداء المؤسسي في المنظمات التعليمية؟

1. هل يسهم التخطيط للتعاقب القيادي في تقليل الفجوات القيادية عند انتقال القادة؟
2. هل يؤدي التخطيط للتعاقب القيادي إلى زيادة الكفاءة والفعالية في الأداء المؤسسي؟
3. هل يؤدي التخطيط للتعاقب القيادي إلى تعزيز استقرار الهيكل التنظيمي للمؤسسة التعليمية؟

٢ ما دور التخطيط للتعاقب القيادي في تطوير الكفاءات القيادية داخل المؤسسات التعليمية السعودية؟

1. هل يسهم التخطيط للتعاقب القيادي في تطوير المهارات القيادية لدى الكوادر الحالية؟
2. هل يساعد التخطيط للتعاقب القيادي في إعداد جيل جديد من القادة قادر على مواجهة التحديات المستقبلية؟

3. هل توجد برامج تدريبية مخصصة ضمن خطط التعاقب القيادي لتطوير القيادات الصاعدة؟

فروض الدراسة:

٢ التخطيط للتعاقب القيادي يؤثر بشكل إيجابي على استمرارية الأداء المؤسسي بعد تحليل وتحديد المناصب الحيوية في المؤسسات التعليمية السعودية.

٢ وجود خطط واضحة للتعاقب القيادي يسهم في تحسين جودة القيادة وزيادة كفاءة الإدارة داخل المؤسسات التعليمية.

٢ المؤسسات التعليمية التي تعتمد على استراتيجيات فعّالة للتعاقب القيادي تكون أقل عرضة للتأثير السلبي الناتج عن التغييرات المفاجئة في المناصب القيادية.

② توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط للتعاقب القيادي وتطوير الكفاءات القيادية في المؤسسات التعليمية السعودية.

② التحديات التي تواجه التخطيط للتعاقب القيادي تقلل من فعالية هذا التخطيط في المؤسسات التعليمية السعودية، مما ينعكس سلباً على استقرار الأداء المؤسسي.

② التخطيط الاستراتيجي للتعاقب القيادي يزيد من رضا الموظفين ويعزز الشعور بالأمان الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية.

الدراسات السابقة:

التعاقب القيادي لدى رؤساء الأقسام في جامعة جدة - دراسة نوعية

<https://usrij.com/wp-content/uploads/2024/03/%D9%86%D8%B4%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%B3%D8%A7%D9%84%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AE%D9%8A%D8%B1.pdf>

أثر تطبيق استراتيجية التخطيط للتعاقب القيادي في تحقيق استدامة منظمات الأعمال (دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأعمال)

<https://www.ijrsp.com/volume/issue-39/16>

تخطيط تعاقب القيادات في وزارة التربية والتعليم وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في محافظتي عمان والزرقاء

<https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJEPS/article/download/8793/3733>

المنطلقات النظرية للدراسة:

● نظرية الاستمرارية المؤسسية: تؤكد هذه النظرية على أن التخطيط للتعاقب القيادي يساهم في الحفاظ على استمرارية الأداء المؤسسي واستقرار بيئة العمل، وذلك من خلال ضمان وجود قادة جاهزين لشغل المناصب القيادية دون انقطاع.

② نظرية التنمية القيادية: تفترض هذه النظرية أن المؤسسات التعليمية تحتاج إلى خطط واضحة لتطوير الكفاءات القيادية، حيث يسهم التخطيط للتعاقب القيادي في تمكين الكوادر الشابة من اكتساب المهارات والخبرات اللازمة لتحمل المسؤوليات القيادية مستقبلاً.

② نظرية الموارد البشرية الاستراتيجية: تدعم هذه النظرية فكرة أن التخطيط الاستراتيجي للقيادة، بما في ذلك التعاقب القيادي، هو جزء لا يتجزأ من إدارة الموارد البشرية، حيث يساعد في توجيه استراتيجيات تنمية الموارد البشرية نحو استدامة القيادة داخل المؤسسة.

النظرية التنظيمية: تُبرز هذه النظرية دور التخطيط للتعاقب القيادي في تنظيم الهيكل المؤسسي بما يعزز الاستقرار ويوفر بيئة جاهزة لتغيير القيادة، حيث يتم تقليل احتمالات الفوضى والتأثيرات السلبية الناتجة عن التغييرات المفاجئة في المناصب.

المنهجية وطرق البحث:

المنهج المستخدم :

سيتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لبحث موضوع الدراسة وتحليل البيانات، حيث يتيح هذا المنهج وصف واقع التخطيط للتعاقب القيادي في المؤسسات التعليمية السعودية، وتحليل العوامل المؤثرة عليه مثل الموارد البشرية والآثار المالية الناجمة عن نقص التخطيط.

مجتمع وعينة الدراسة :

سيشمل مجتمع الدراسة المؤسسات التعليمية السعودية، وستختار عينة من العاملين في الموارد البشرية والإدارات القيادية في هذه المؤسسات. تهدف العينة إلى تمثيل وجهات نظر العاملين حول مستوى التخطيط للتعاقب القيادي ومدى تأثير نقصه على أداء المؤسسة.

أدوات الدراسة :

1. استبانة :

- الغرض منها :سيتم إعداد استبانة لتقييم وجود ثقافة التخطيط للتعاقب القيادي داخل المؤسسات التعليمية السعودية. ستركز الاستبانة على جمع آراء العاملين حول مدى إدراكهم ووعيمهم بأهمية التخطيط للتعاقب القيادي، وتحديد ما إذا كان هناك تطبيق فعلي لهذا التخطيط أم أنه غير موجود أو ضعيف.
- محاور الاستبانة:

- وجود أو ضعف ثقافة التخطيط للتعاقب القيادي.
- أثر غياب التخطيط للتعاقب القيادي على الكفاءات القيادية والتوظيف.
- تأثير نقص التخطيط للتعاقب القيادي على تكلفة الموارد البشرية وهدر الموارد المالية.

2. المقابلات مع الموارد البشرية:

- الغرض منها :تهدف المقابلات إلى فهم تأثير نقص التخطيط للتعاقب القيادي على الموارد البشرية، وتحديد الأعباء المالية الناجمة عن عدم وجود خطة واضحة للتعاقب القيادي. سيتم التركيز على التحديات المالية وكيفية تأثير التدوير العشوائي للقيادات بسبب غياب التخطيط الاستراتيجي.
- محاور المقابلات:

- التكاليف المالية الناجمة عن نقص التخطيط للتعاقب القيادي.
- تأثير غياب التخطيط على استقرار واستمرارية القيادة.
- الرأي حول ممارسات التدوير العشوائي للقيادات.

3. مقياس عالمي للتخطيط القيادي:

- الغرض منه: سيتم استخدام مقياس عالمي معتمد لقياس مستوى التخطيط للتعاقب القيادي، ما يتيح مقارنة نتائج الدراسة مع المعايير العالمية. سيساعد هذا المقياس في تحديد الفجوات بين الوضع الحالي للمؤسسات التعليمية السعودية والمعايير المثلى للتخطيط القيادي.
- محاور المقياس:
 - معايير عالمية في التخطيط للتعاقب القيادي.
 - مدى التزام المؤسسات التعليمية السعودية بهذه المعايير.
 - تحليل الفجوات بين الواقع المحلي والمعايير العالمية.

حدود الدراسة:

● الحدود الزمانية:

تركز الدراسة على الفترة الزمنية الممتدة من [2024-2025]، وهي الفترة التي سيتم فيها جمع البيانات وتحليلها. وقد تم اختيار هذه الفترة الزمنية لزامتها مع التوجهات الحديثة في التعليم السعودي وسعي المؤسسات إلى تحقيق أهداف رؤية 2030، ما يجعلها ملائمة لفهم دور التخطيط للتعاقب القيادي في هذا الإطار.

● الحدود المكانية:

المؤسسات التعليمية السعودية، بما في ذلك الجامعات والمدارس وبعض الشركات التعليمية ضمن المملكة العربية السعودية.

● الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على موضوع التخطيط للتعاقب القيادي وتحديد المناصب الحيوية وأثر ذلك على استمرارية وكفاءة الأداء في المؤسسات التعليمية، حيث تتناول الأساليب والاستراتيجيات المعتمدة في التخطيط للتعاقب القيادي. كما تتطرق الدراسة إلى التحديات التي تواجه تنفيذ التخطيط القيادي وتأثير ذلك على جودة الإدارة والكفاءات القيادية داخل المؤسسات التعليمية السعودية.