

تكليف الأسبوع السابع: عرض ومناقشة أحد المداخل النظرية المرتبطة
بموضوع البحث وتحليل مدى ملاءمتها للبحث

الباحثة عبير عمر العطاس

إطار العمل النظري

أولاً: مفهوم التخطيط الاستراتيجي

التخطيط الاستراتيجي: هو عملية رسم خارطة الطريق نحو تحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة من خلال تحديد الاتجاهات المستقبلية ووضع استراتيجيات فعالة تعزز من قدرة المنظمات على التكيف مع مختلف التحديات الداخلية منها والخارجية. يُعد هذا النوع من التخطيط عملية ممنهجة تركز على تحليلات شاملة للبيئة، ويشمل ذلك تحديد الرؤى المستقبلية والرسالة التي توجه جميع الأنشطة الاستراتيجية. ويعتمد التخطيط الاستراتيجي على أدوات تحليلية متقدمة مثل تحليل SWOT (نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات)، وتحليل PESTEL (التحليل السياسي، الاقتصادي، الاجتماعي، التكنولوجي، البيئي، والقانوني) لفهم الديناميكيات المتغيرة التي قد تؤثر على نجاح المنظمة.

في إطار نظري، يعتبر التخطيط الاستراتيجي أساساً للنمو المستدام والتطور التنظيمي، حيث يتيح للمنظمات توجيه مواردها البشرية والمادية نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية. تتطلب هذه العملية تحديد أهداف طويلة المدى وتطوير استراتيجيات مرنة قابلة للتكيف مع البيئة المتغيرة. وقد أظهرت الأدبيات الأكاديمية أن التخطيط الاستراتيجي لا يتوقف عند مرحلة وضع الاستراتيجيات، بل يتضمن أيضاً عمليات مستدامة وجهود حثيثة من المتابعة والتقييم لضمان التنفيذ الفعال له وتقييمه وتضمين التحسينات اللازمة.

بالإضافة إلى ذلك، يُعد التخطيط الاستراتيجي أداة مهمة لصياغة السياسات واتخاذ القرارات التي تؤثر في المستقبل ويعزز الاستفادة من الفرص وتقليل المخاطر. ومن هنا تنبع أهميته، لكونه عنصراً حيوياً ليس فقط لتحقيق الأهداف التنظيمية، بل أيضاً للحفاظ على الاستدامة والابتكار في مواجهة تحديات بيئات الأعمال المعقدة.

ثانيًا: نموذج بورتير للتحليل (Porter's Five Forces)

يقدم نموذج بورتير هذا النموذج تحليلًا شاملاً للعوامل التي تؤثر على التخطيط الاستراتيجي لدى المنظمات وتؤثر بالتالي في الأداء المؤسسي فيها:

- قوة المنافسة في المجال الذي تعمل فيه المنظمة.
- تهديد المنافسين الجدد لأعمال المنظمة وأدائها.
- قوة الموردين/الإدارات/أصحاب المصلحة الرئيسيين الذين تتعامل معهم المنظمة.
- قوة العملاء/أصحاب المصلحة الذين ترتبط بهم المنظمة.

ثالثًا: الدراسات السابقة

- دور التخطيط الاستراتيجي في الاداء المؤسسي: دراسة ميدانية في ادارة الخدمات الصحية الزاوية - د. ابراهيم بلقاسم بلحاج
الدراسة مهمة في تسليط الضوء على تأثير العمليات التشغيلية في الأداء المؤسسي، وتقدم نصائح عملية لتحسين الأداء من خلال تحليل العمليات الداخلية.
- دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق تميز الأداء المؤسسي – الباحثة بواذر الأزوري و د.علي بن عمر جفري
قدمت الدراسة أساسًا نظريًا متينًا حول إدارة الأداء المؤسسي واستخدام مؤشرات الأداء، مشيرة إلى أن هذه الأدوات تعد ضرورية لضمان تحقيق الأهداف.
- أثر التخطيط الاستراتيجي والتحسين المستمر على فاعلية المؤسسات المستقلة في دولة الكويت – الباحث: عامر العتيبي
الدراسة تقدم دليلًا قويًا على أهمية التخطيط الاستراتيجي في تحسين الأداء المؤسسي، لكنها تركز على المؤسسات الكبيرة ولا تتناول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما يشير إلى فجوة تتطلب المزيد من البحث حول كيفية تطبيق التخطيط الاستراتيجي في هذا السياق.

رابعاً: توضيح المفاهيم المرتبطة بالأداء المؤسسي قياسه

المفاهيم المرتبطة بالأداء المؤسسي عديدة ومتنوعة، ومن أبرزها:

التخطيط الاستراتيجي: يعد التخطيط الاستراتيجي عملية أساسية تهدف إلى تحديد الأهداف طويلة الأجل للمؤسسة ووضع استراتيجيات لدعم تحقيقها واستدامتها، الأمر الذي ينتج الاستثمار في توجيه الجهود بالشكل الأمثل وتخصيص كافة الموارد

لتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي. وقد ذكرت الدراسات السابقة (سامي، 2021) أن المؤسسات التي تبني التخطيط الاستراتيجي بشكل فعال تتمتع بمستوى أداء أعلى مقارنة بتلك التي تفتقر إلى هذا التخطيط.

التطوير والجودة: يرتبط الالتزام بتحقيق الجودة المنشودة وتبني منهجيات التطوير المتسمر ارتباطاً وثيقاً بدعم الأداء المؤسسي. ويشير التطوير والجودة إلى تحسين العمليات والأنظمة داخل المنظمة بهدف رفع الكفاءة والجودة. كما يُعد نظام إدارة الجودة من العناصر الأساسية التي تساهم في تحسين الأداء المؤسسي من خلال اتباع معايير دولية، مثل ISO 9001. وأوضحت دراسة (الفياض 2020) بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع متغيرات مبادئ الجودة الشاملة والأداء المؤسسي.

إدارة الأداء المؤسسي: هي عملية إدارة ومتابعة أداء المؤسسة بشكل مستمر، حيث يتم تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لقياس التقدم نحو الأهداف الاستراتيجية وضمان تحقيق أعلى مستوى من الفعالية والكفاءة. وأشارت دراسة (المربع. 2004) إلى وجود علاقة قوية بين إدارة الأداء والتطوير التنظيمي وأداء العاملين تتمثل في المساعد على رفع قدرات ومهارات العاملين، وتمكين الرؤساء من متابعة وتوعية المرؤوسين بدقة، وزيادة قدرة العاملين على تحمل المسؤولية. وأن التطوير التنظيمي يساهم في مواجهة مشكلات العاملين من خلال تمكين العاملين من تجنب الوقوع في الأخطاء، والمساعدة في سرعة اكتشافها، والإسهام في عدم تأخير المعاملات

التميز التشغيلي: تحقيق التميز في العمليات التشغيلية للمؤسسة من خلال تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف وزيادة الإنتاجية. يشمل ذلك تبني أفضل الممارسات وتطبيق تكنولوجيا حديثة لتحسين الأداء في جميع مستويات العمل. وأوضحت دراسة (أبو ريا. 2023) أن للتميز التشغيلي دور كبير في دعم تحقيق الأهداف والأداء المؤسسي.