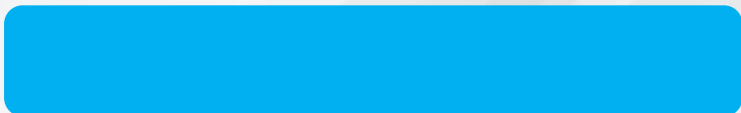


مادة مهارات بحثية

Prepared by



أثر القيادة التحويلية على إدارة المواهب (دراسة
تطبيقية على الهيئة العامة لشئون الزراعة والثروة
السمكية بدولة الكويت)

يسعى البحث إلى تحقيق هدف رئيسي يتمثل في التعرف على دور القيادة التحويلية في التأثير على إدارة المواهب في هيئة الزراعة بدولة الكويت، ومن أجل تحقيق هذا الهدف الرئيسي ينبغي تحقيق بعض الأهداف الفرعية والتي تتمثل في:

- تحديد مستوى القيادة التحويلية في هيئة الزراعة بدولة الكويت.
- التعرف على مستوى إدارة المواهب في هيئة الزراعة بدولة الكويت.
- دراسة طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية وإدارة المواهب وما نوع وقوة هذه العلاقة.
- قياس أثر القيادة التحويلية على إدارة المواهب في هيئة الزراعة بدولة الكويت.

كشفت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى أن عملية تطبيق ممارسات القيادة التحويلية وإدارة المواهب هي عملية هامة، ولها تأثير كبير على حل المشاكل المتعلقة بالأداء الإستراتيجي للمنظمة، ولكن في نفس الوقت فهي عملية معقدة، ولا تتوقف قدرة المنظمة على النجاح بها على عامل واحد وإنما على العديد من العوامل والتي قد تختلف من قطاع إلى آخر، ومن وقت إلى آخر داخل الهيئة، وتلعب هذه العوامل دوراً هاماً في تدعيم قدرة الهيئة على تطبيق ممارسات القيادة التحويلية وإدارة المواهب بكفاءة وفعالية، كما تم التأكيد على أنه يجب الأخذ في الاعتبار أهمية ادخال فكر القيادة التحويلية في الهيئة للوصول إلى أعلى مستويات الدافعية والتنمية الإدارية وبناء ثقة بين القادة ومرؤوسيهم لتحقيق أهداف المنظمة.

وضرورة وضع خطط مستقبلية لتطبيق ممارسات إدارة المواهب والبعد على الفكر التقليدي في التعامل مع العاملين في الهيئة من خلال التركيز على قدرات ومواهب العاملين الحاليين، وجذب العاملين الموهوبين لتحقيق المنافسة بين القطاعات داخل الهيئة كذلك اتضح من استعراض الدراسة الإستطلاعية المكتبية والمقابلات الشخصية أن هناك فجوة مبدئية تشير إلى وجود معوقات وسلبيات في أداء القيادة التحويلية وممارسات إدارة المواهب في ضوء تحليل البيانات والمعلومات السابقة، وهو ما يهدف الباحث إلى تحقيقه من خلال الأجزاء التالية من هذه الدراسة.

بناءً على تلك الدراسة تبين أنه على الرغم من أهمية القيادة التحويلية في التركيز على إدارة المواهب بفاعلية، فضلاً عن كونها مجالاً محتملاً لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة إلا أن الممارسات العملية تنم عن قصور في تطبيقها في العديد من منظمات الأعمال وتجد أن هذه المنظمات في الوقت الحالي تواجه تحدياً كبيراً في اتخاذ

القرارات الخاصة بحل مشاكل تحسين مستوى القادة والعاملين في ظل بيئة المنافسة الحالية

وبناء على ما تقدم، فإن النتائج التي تم التوصل إليها من الدراسة الاستطلاعية تشير إلى أن المشكلة الرئيسية التي تواجه هيئة الزراعة تتعلق بمدى قدرة المنظمات على إدارة المواهب، وهذه المشكلة تعكس في جوهرها غياب الاهتمام بالقيادة التحويلية وإدارة المواهب في الهيئة. فالقيادة التحويلية تسعى دائما إلى التغيير والتطور ولا يمكن أن تجد نفسها في منظمات مستقرة ولا تعاني من مشاكل والقائد التحويلي لا يرضى بما هو موجود وما هو قائم، ولا يعد نهاية المطاف مهما كان جيدا لذلك يسعى إلى تغيير الوضع الراهن بما يتناسب مع رؤيته وتصوراته لتنمية رأس مال بشري مثالي للمنظمة مما يثير العديد من التساؤلات كما يلي:

- ما مدى توافر أبعاد القيادة التحويلية في هيئة الزراعة بدولة الكويت؟
- و ما مستوى القيادة التحويلية في هيئة الزراعة بدولة الكويت؟
- وما مستوى إدارة المواهب في هيئة الزراعة بدولة الكويت؟
- ما مدى توافر أبعاد إدارة المواهب في هيئة الزراعة بدولة الكويت؟
- هل هناك علاقة بين القيادة التحويلية وإدارة المواهب وما نوع وقوة هذه العلاقة؟
- ما أثر القيادة التحويلية على إدارة المواهب في هيئة الزراعة بدولة الكويت؟

- نافع، وجيه عبد الستار محمد، جنة، & ياسر أحمد السيد. (٢٠٢٢). أثر القيادة التحويلية على إدارة المواهب (دراسة تطبيقية على الهيئة العامة لشئون الزراعة والثروة السمكية بدولة الكويت). المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ١٣ (٦)، ٧٩٢-٧٦٤.



Thank You