



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



المقرر

قضايا بحثية 3

الموضوع

مخلص تنفيذي

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

April 22, 2025

تأثير المهارات القيادية على التخطيط الاستراتيجي

(دراسة ميدانية على قيادات المركز الوطني للأرصاد)

مقدمة البحث:

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين المهارات القيادية والتخطيط الاستراتيجي، من خلال تحليل مدى تأثير مهارات القيادات الإدارية في المركز الوطني للأرصاد على فعالية وجودة عمليات التخطيط الاستراتيجي. تأتي أهمية هذا البحث في ظل التحولات المؤسسية التي تشهدها الجهات الحكومية في المملكة، والتي تفرض الحاجة إلى قيادات قادرة على التفكير الاستراتيجي، واتخاذ قرارات مبنية على معايير مهنية، معرفية، وتحليلية دقيقة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة مكونة من القيادات الإدارية والتنفيذية في المركز الوطني للأرصاد. وتم تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية متقدمة (مثل SPSS)، بما في ذلك اختبارات المتوسطات والانحدار وتحليل الارتباط لتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين امتلاك القيادات لمهارات قيادية عالية (مثل: اتخاذ القرار، التفكير التحليلي، التواصل، وتمكين الفرق) وبين كفاءة وجودة عمليات التخطيط الاستراتيجي. كما أظهرت النتائج أن المهارات القيادية تسهم بشكل مباشر في وضوح الرؤية، تحديد الأهداف، ورفع كفاءة تنفيذ الخطط في بيئة ديناميكية تتطلب الاستجابة السريعة للمتغيرات المناخية.

أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة الجوهرية بين المهارات القيادية وأنماط القيادة من جهة، وفعالية التخطيط الاستراتيجي من جهة أخرى، وذلك في سياق بيئة العمل داخل المركز الوطني للأرصاد. ويأتي ذلك في إطار السعي لفهم الدور الحيوي الذي تلعبه القيادة في تطوير الخطط الاستراتيجية وتنفيذها بكفاءة وجودة عالية.

تركّز الدراسة على عدة محاور رئيسية، أبرزها:

- تحليل أثر المهارات القيادية مثل الرؤية الاستشرافية، التحفيز، والتواصل الفعال على فعالية التخطيط الاستراتيجي، من خلال دراسة كيفية مساهمة هذه المهارات في تحديد الأهداف المستقبلية وتوجيه الفرق نحو تحقيقها.
- تقييم تأثير أنماط القيادة المختلفة (القيادة التحويلية، التبادلية، والخادمة) على جودة الخطط الاستراتيجية، وذلك لمعرفة مدى فعالية كل نمط في تحسين التخطيط وصنع القرار في بيئة العمل المؤسسي.
- رصد التحديات والمعوقات التي تواجه القيادات في تطبيق وتنفيذ الخطط الاستراتيجية، سواء كانت تحديات تنظيمية، بشرية، أو مرتبطة بالموارد والإمكانات.
- تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ تهدف إلى تعزيز وتنمية المهارات القيادية لدى القيادات الإدارية، بما يدعم بناء خطط استراتيجية أكثر كفاءة، ويعزز القدرة المؤسسية على مواجهة المتغيرات المستقبلية.

تسعى هذه الدراسة في مجملها إلى دعم توجهات التطوير الإداري وتحقيق التميز المؤسسي من خلال التركيز على العامل القيادي كأحد أهم محددات النجاح الاستراتيجي.

المنهجية:

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يجمع بين التحليل الكمي والنوعي لفهم العلاقة بين المهارات القيادية وفعالية التخطيط الاستراتيجي في البيئة الحكومية، وذلك من خلال دراسة ميدانية تطبيقية على المركز الوطني للأرصاد.

تم تحديد مجتمع الدراسة ليشمل القيادات الإدارية في المركز، من المدراء العامين، رؤساء الأقسام، وأعضاء فرق التخطيط. وتم اختيار عينة البحث البالغة (50) مشاركاً باستخدام أسلوب العينة الهادفة (Purposive Sampling)، لانتقاء الأفراد الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة. اعتمدت الدراسة على ثلاث أدوات رئيسية لجمع البيانات:

1. استبيان مغلق صُمم لقياس مستوى المهارات القيادية لدى المشاركين، بالإضافة إلى تقييم فعالية التخطيط الاستراتيجي في المركز.
 2. مقابلات شبه مقننة أجريت مع (10) من صُنّاع القرار لفهم تصوراتهم حول التحديات القيادية والاستراتيجية.
 3. تحليل وثائق الخطط الاستراتيجية الرسمية الصادرة عن المركز بهدف ربط الممارسات الفعلية بالمفاهيم النظرية.
- أما في جانب التحليل، فقد استخدمت الدراسة:
- برنامج SPSS لإجراء التحليلات الإحصائية الكمية، بما في ذلك التكرارات، المتوسطات، وتحليل الارتباط والانحدار.
 - أسلوب التحليل الموضوعي (Thematic Analysis) لفحص محتوى المقابلات وتفسير أنماط الاستجابات.

توفر هذه المنهجية إطاراً شاملاً يجمع بين القياس الرقمي والتحليل النوعي، مما يعزز من مصداقية النتائج ويُسهل في تقديم توصيات واقعية قابلة للتنفيذ.

الإطار النظري والمفاهيمي:

استندت الدراسة إلى ثلاثة أطر نظرية رئيسية:

- نظرية القيادة التحويلية (باس، 1985) التي تبرز دور القائد في الإلهام والتحفيز والتأثير.
- نموذج التخطيط الاستراتيجي المتكامل (بريسون، 2017) الذي يوضح مراحل التحليل، والصياغة، والتنفيذ، والتقييم.
- نظرية الموارد القيادية (هاس، 2020) والتي تركز على رأس المال البشري والاجتماعي والنفسي للقائد.

النتائج الرئيسية:

أظهرت نتائج الدراسة أن المهارات القيادية تُعد عاملاً حاسماً في فعالية التخطيط الاستراتيجي داخل المركز الوطني للأرصاد. وقد تبين من خلال التحليل أن نمط القيادة التحويلية كان الأكثر تأثيراً في إنجاح عمليات التخطيط بنسبة بلغت 65%، تليها القيادة الخادمة بنسبة 25%، بينما سجل نمط القيادة التبادلية تأثيراً محدوداً.

كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين مهارة الرؤية الاستراتيجية لدى القيادات وبين وضوح الأهداف التخطيطية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.72)، مما يؤكد على أهمية امتلاك القادة لرؤية استشرافية واضحة في تحديد وتوجيه السياسات العامة للمركز.

أبرز التحديات:

- ضعف المشاركة الفاعلة لبعض القيادات في مراحل تنفيذ الخطط، مما يقلل من فعالية التكامل في التخطيط.
- محدودية الموارد المخصصة لتدريب وتأهيل القيادات في مجالات التخطيط الاستراتيجي، ما يُضعف من استدامة المعرفة القيادية.

فجوات التطبيق:

- انخفاض ملحوظ في استخدام الأدوات الحديثة (مثل تحليل SWOT، وبطاقات الأداء المتوازن) أثناء إعداد وصياغة الخطط، ما قد يؤثر على جودة المخرجات الاستراتيجية.

توصيات الدراسة:

أولاً: للقادة الإداريين في المركز

- تعزيز مهارات التفكير الاستراتيجي من خلال تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية متخصصة تركز على أدوات التحليل الاستراتيجي وصياغة الأهداف بعيدة المدى.
- تشجيع تبني نمط القيادة التحويلية لما له من دور فعال في تحفيز الإبداع وتعزيز المشاركة، بما ينعكس إيجاباً على جودة التخطيط واتخاذ القرار.

ثانياً: لإدارة المركز الوطني للأرصاد

- تأسيس وحدة دعم فني واستشاري تُعنى بتطوير الأدوات والممارسات التخطيطية الحديثة، ودعم فرق العمل في تطبيقها.
- تطبيق نظام لتقييم أداء القيادات يعتمد على مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) مرتبطة بمخرجات التخطيط الاستراتيجي، لضمان المراقبة والتحسين المستمر.

ثالثاً: للباحثين والمجتمع الأكاديمي

- إجراء دراسات مقارنة مستقبلية بين المركز الوطني للأرصاد وجهات إقليمية أو دولية مماثلة، بهدف تبادل أفضل الممارسات وتوسيع قاعدة المعرفة في مجال القيادة والتخطيط الحكومي.

وكانت التوصيات العامة كالاتي:

- تعزيز برامج التطوير القيادي بما يركز على مفاهيم القيادة التحويلية والرؤية المستقبلية.
- إشراك القيادات بجميع مستوياتها في مراحل إعداد وتنفيذ وتقييم الخطط.
- تبني أدوات التخطيط الاستراتيجي الحديثة وتدريب الكوادر على تطبيقها بكفاءة.
- زيادة الدعم المؤسسي للتخطيط من خلال تخصيص موارد مالية وتقنية كافية.
- إجراء تقييم دوري للخطط الاستراتيجية لمواءمتها مع المتغيرات البيئية والتقنية.

خاتمة:

يعكس هذا البحث أهمية الربط بين القيادة الفاعلة والتخطيط الاستراتيجي المستدام، ويؤكد أن وجود قيادات مؤهلة ومتمكنة يعد ركيزة أساسية في تحقيق أهداف المركز الوطني للأرصاد بكفاءة وجودة عالية، بما يواكب رؤية المملكة 2030 ويعزز من كفاءة القطاع الحكومي. كما أكدت الدراسة أن المهارات القيادية تمثل عاملاً محورياً في تحسين جودة التخطيط الاستراتيجي، خاصة في المؤسسات التقنية مثل الأرصاد. كما أظهرت الحاجة إلى برامج تطوير قيادية مكثفة لمواكبة التحديات البيئية والتقنية المتغيرة

هذا وبالله التوفيق

وصل الله وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم