



الجاهزية الاستراتيجية وأثرها على الإدارة المتكاملة للمياه

أ.د. قاسم محمد العنزي

الباحثة نجوان ظافر عبد الله

كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة

DOI: [https://doi.org/10.36322/jksc.176\(B\).19523](https://doi.org/10.36322/jksc.176(B).19523)

المستخلص

تهدف الدراسة إلى التحقق من مدى مساهمة الجاهزية الاستراتيجية في تطبيق استراتيجية الإدارة المتكاملة للمياه، فضلاً عن التحقق من مستوى اهتمام المديرية قيد الدراسة (مديرية الموارد المائية في بابل) بانتهاج استراتيجية الإدارة المتكاملة في إدارة المياه، وتحديد مستوى الجاهزية الاستراتيجية فيها. انطلقت الدراسة من ارتفاع حدة أزمة المياه والاهتمام المتزايد بتطبيق التكامل في إدارة المياه. مثل متغير الجاهزية الاستراتيجية المتغير المستقل بالدراسة الحالية وتضمن ستة ابعاد، والمتغير التابع هو الإدارة المتكاملة للمياه بأربعة ابعاد ولتحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الحالة. ومثلت مديرية الموارد المائية في بابل ميداناً للجانب التطبيقي للدراسة، إذ تم اختيار عينة عشوائية من العاملين فيها وبواقع (١٧٥) فرداً من أصل مجتمع الدراسة البالغ (٢٩٧) فرداً، واعتمدت الدراسة في بناء الأنموذج واختبار فرضياته البرنامج الإحصائي (SPSS V.24) وبرنامج (Amos.24)، واستعملت استمارة الاستبيان بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج كان أهمها وجود علاقة ارتباط طردية موجبة تربط بين متغيري الدراسة وكذلك يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للجاهزية الاستراتيجية على الإدارة المتكاملة للمياه.





المصطلحات الرئيسية: الجاهزية الاستراتيجية، الإدارة المتكاملة للمياه، مديرية الموارد المائية في بابل،
الازمة المائية.

The Impact Strategic readiness on integrated water management

Prof. Dr. Qasim Mohammed Al-Enezi

Researcher Nagwan Dhafer Abdullah

College of Administration and Economics / University of Kufa

Abstract

The study aims to verify the extent to which strategic readiness contributes to the implementation of the integrated water management strategy, as well as to verify the level of interest of the Directorate under study (Directorate of Water Resources in Babylon) in adopting the integrated management strategy in water management, and to determine the level of strategic readiness in it. The study stemmed from the rising severity of the water crisis and the growing interest in the application of integration in water management. The strategic readiness variable represented the independent variable in the current study and included six dimensions, and the dependent variable is integrated water management with four dimensions and to achieve the objectives of the study, the study adopted the descriptive analytical approach in the case study. The Directorate of Water





Resources in Babylon represented a field for the applied side of the study, as a random sample of its workers was selected by (175) individuals out of the study population of (297) individuals, and the study adopted in building the model and testing its hypotheses statistical program (SPSS V.24) and (Amos.24), and the questionnaire form was used as the main tool to collect the required data and information. The study reached a number of results, the most important of which was the existence of a positive correlation between the two variables of the study, as well as a statistically significant impact of strategic readiness on integrated water management.

Keywords: strategic readiness, integrated water management, Babylon Water Resources Directorate, water crisis.

المقدمة

لطالما ارتبطت نشأة الحضارات واستمرارها بتوافر المياه، إذ تعد المياه عصب الحياة وشريانها وهي اهم مورد طبيعي والذي يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتحقيق الامن الوطني والقومي، وفي ظل زيادة الوعي بما تتركه الزيادة السكانية والتغيرات المناخية من أثر على النظم البيئية الطبيعية ونضوب الموارد غير المتجددة واهمها المياه، قامت العديد من الدول متعاونة لإيجاد استراتيجيات إدارة المياه المتكاملة والتي تقوم على أسس علمية في التوزيع لتحقيق الكفاءة والعدالة وضمان استدامته، وفي ظل بيئة شديدة الديناميكية أصبحت المنظمات أكثر احتياجا لجاهزيتها لبناء وتعديل





الاستراتيجيات والأنظمة وبالأخص لمواجهة الازمات والمتغيرات المفاجئة في محيطها، مما جعلها أكثر إدراكا لأهمية أصولها غير الملموسة والدور الذي تلعبه في تحقيق الجاهزية الاستراتيجية سواء بالاستمرار أو تغيير الاستراتيجية الحالية لتتمكن من تحقيق أهدافها ورؤيتها وبالتالي الصمود في بيئتها. ومن الجدير بالذكر ان تعزيز القدرات في المنظمات المعنية بإدارة المياه على الاستجابة للمتغيرات في خطتها ومحيطها وتحقيق الكفاءة في استخدام المياه ومواجهة أزمة المياه بقوة وثبات، بات واقعا امام هذه المنظمات، فالتعامل مع موارد المياه هو الأصعب من بين الموارد الطبيعية الاخرى دون ذكر النقص الحاد والتأثيرات السلبية على الصعيد السياسي والاقتصادي والاجتماعي والبيئي اذ لا يمكن تحديد أماكن تواجده أو التنبؤ بكمياته بدقة وهذا ما يولد صعوبة في السيطرة على عملية إدارة العرض والطلب عليه، وكذلك حالات الجفاف والفيضان والتي تعد من الازمات الدائمة التي تواجه هذه المنظمات وهذا ما يمثله جوهر الجاهزية الاستراتيجية.

المبحث الأول

منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

انعكس تأثير أزمة شح المياه على كافة القطاعات مما ولد ضغوطا على الهيئات المعنية بإدارة المياه ومنها مديرية الموارد المائية في بابل. ففي الوقت الذي توفر فيه الإدارة المتكاملة للمياه كفاءة في استخدام المياه وتقليل الفجوة المائية وتعزيز إدارة العلاقة مع أصحاب المصلحة والحد من النزاعات كون أزمة المياه في الأساس هي أزمة أسلوب وليست أزمة نضوب، أصبحت استراتيجية نجاح ومسار عمل لا بد لهذه المديرية من ان تتبعه، ومن خلال المعيشة في المديرية قيد البحث والالمام ببعض إجراءات الوزارة





على تطبيق هذه الاستراتيجيات تم توصل إلى وجود مشكلة رئيسية تتمثل بمواجهة المديرية العقبات في

تطبيق استراتيجيات الإدارة المتكاملة للمياه والذي تنبثق منه التساؤلات الآتية:

١. ما مستوى الجاهزية الاستراتيجية في المديرية لتطبيق استراتيجية الإدارة المتكاملة للمياه؟
٢. هل توجد علاقة ارتباط بين الجاهزية الاستراتيجية والإدارة المتكاملة للمياه؟
٣. هل يوجد تأثير للجاهزية الاستراتيجية على الإدارة المتكاملة للمياه؟
٤. ما مدى تطبيق استراتيجية الإدارة المتكاملة للمياه؟ وما طبيعة التكامل الذي تتبناه المديرية قيد الدراسة؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من المتغيرات التي يتناولها وهي (الجاهزية الاستراتيجية والإدارة المتكاملة للمياه) في حين أصبحت الإدارة المتكاملة للمياه إحدى أهم الاستراتيجيات دولياً ومحلياً. أما الجاهزية الاستراتيجية تتمثل صفة

المنظمات الناجحة والكفاءة ويمكن توضيح أهمية الدراسة الحالية من خلال الآتي:

- ١- بناء تصور لدى الإدارات والعاملين في المديرية قيد الدراسة عن مفهوم الجاهزية الاستراتيجية وأثره على تطبيق الإدارة المتكاملة للمياه.
- ٢- تشخيص مستوى الجاهزية الاستراتيجية في المديرية موضوع الدراسة والعاملين فيها.
- ٣- تشخيص مستوى وأسلوب تطبيق الإدارة المتكاملة للمياه في المديرية موضوع الدراسة.
- ٤- تقديم مجموعة من التوصيات للاستفادة منها من قبل الإدارات والعاملين في المديرية.
- ٥- إثراء الجانب المعرفي للدراسات المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

ثالثاً: أهداف الدراسة





تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد العلاقة بين الجاهزية الاستراتيجية والإدارة المتكاملة للمياه وذلك من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

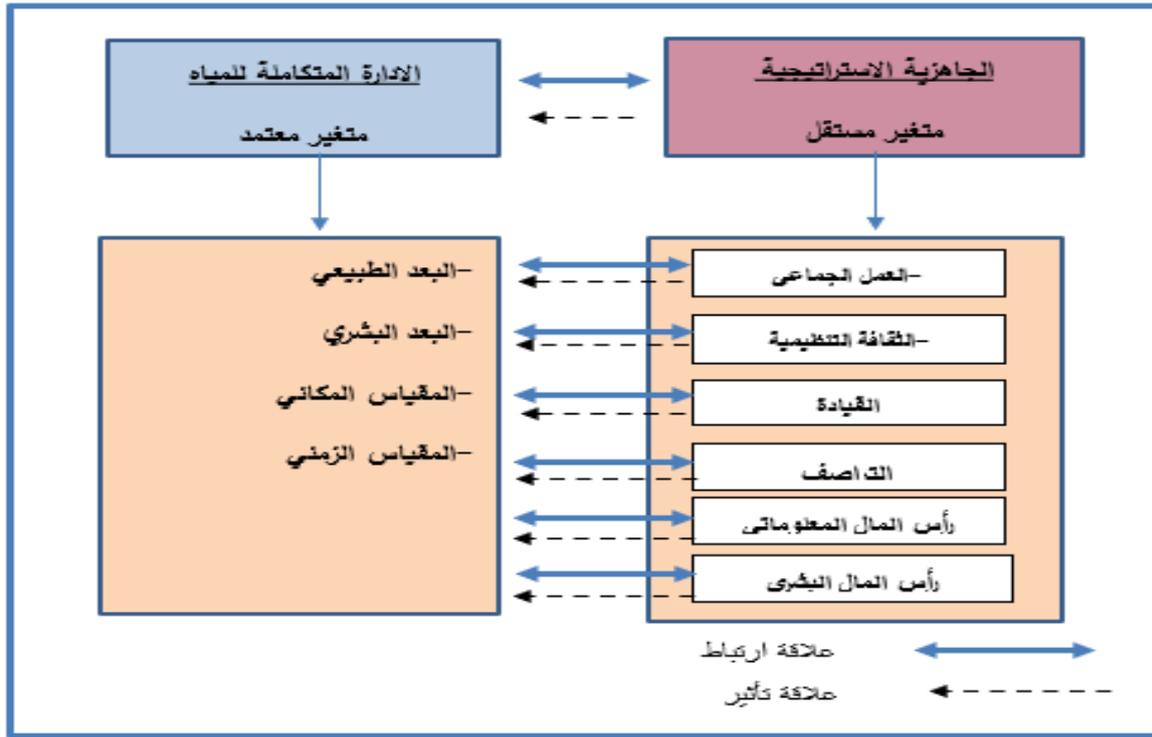
- ١- استعراض أهم المفاهيم وما توصل إليه الباحثين حول الجاهزية الاستراتيجية والإدارة المتكاملة للمياه.
- ٢- إيجاد العلاقة بين الجاهزية الاستراتيجية والإدارة المتكاملة للمياه.
- ٣- التأكيد على الجاهزية الاستراتيجية ودورها في تحقيق الإدارة المتكاملة للمياه.
- ٤- معرفة مدى تباين إجابة افراد العينة حول دور الجاهزية الاستراتيجية في تحقيق الإدارة المتكاملة للمياه؟

رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة وفرضيات الدراسة

يوضح المخطط الفرضي طبيعة العلاقة بين المتغيرين (الجاهزية الاستراتيجية والإدارة المتكاملة للمياه)، إذ سيتم قياس المتغير المستقل الجاهزية الاستراتيجية من خلال ستة ابعاد تتمثل بـ(العمل الجماعي، الثقافة التنظيمية، القيادة، التراصف، رأس المال البشري، رأس المال المعلوماتي)، اما الإدارة المتكاملة للمياه والتي تمثل المتغير التابع سيتم قياسها من خلال أربعة ابعاد (البعد الطبيعي، البعد البشري، المقياس المكاني، المقياس الزمني) وكما موضح في الشكل (١).



الشكل (١) المخطط الفرضي للدراسة.



المصدر: من اعداد الباحث

ينبثق من مخطط الدراسة الفرضيات الاتية:

أ- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين (الجاهزية الاستراتيجية) بأبعادها المتمثلة بـ(العامل الجماعي، الثقافة التنظيمية، القيادة، التواصل، رأس المال البشري، رأس المال المعنوي) وتحقيق (الإدارة المتكاملة للمياه) ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الاتية:



- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير الفرعي العمل الجماعي والإدارة المتكاملة للمياه.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير الفرعي الثقافة التنظيمية والإدارة المتكاملة للمياه.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير الفرعي القيادة والإدارة المتكاملة للمياه.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير الفرعي التراصف والإدارة المتكاملة للمياه.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير الفرعي رأس المال البشري والإدارة المتكاملة للمياه.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير الفرعي رأس المال المعلوماتي والإدارة المتكاملة للمياه.
- ب- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي للمتغير المستقل (الجاهزية الاستراتيجية) على المتغير التابع (الإدارة المتكاملة للمياه) ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية.
- توجد علاقة تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للمتغير الفرعي العمل الجماعي في الإدارة المتكاملة للمياه.
 - يوجد علاقة تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للمتغير الفرعي الثقافة التنظيمية في الإدارة المتكاملة للمياه.
 - يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للمتغير الفرعي القيادة في الإدارة المتكاملة للمياه.
 - يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للمتغير الفرعي التراصف في الإدارة المتكاملة للمياه.
 - يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للمتغير الفرعي رأس المال البشري في الإدارة المتكاملة للمياه.
 - يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للمتغير الفرعي رأس المال المعلوماتي في الإدارة المتكاملة للمياه.





رابعاً: حدود الدراسة

- الحدود المكانية: انحصرت الحدود المكانية للدراسة على مركز مديرية الموارد المائية في بابل وكافة الدوائر التابعة لها في (المسيب، المحاويل، النيل، جرف النصر، الكفل، الحلة، إدارة مشروع حلة/كفل، الهاشمية، القاسم، الطليعة، الشوملي، الحمزة الغربي (ع)).

- الحدود الزمانية: تم البدء بالدراسة بتاريخ ٢٠٢٢/١٠/١ واستمرت لغاية ٢٠٢٣/٢/٩.

- الحدود البشرية: الإدارات والعاملون في الشعب والوحدات والدوائر التابعة للمديرية.

المبحث الثاني

الجاهزية الاستراتيجية والادارة المتكاملة للمياه

أولاً: الجاهزية الاستراتيجية مدخل مفاهيمي

١. مفهوم الجاهزية الاستراتيجية:

عملية التطوير المستمر لرأس المال (التنظيمي، البشري، المعلوماتي) بما يتلاءم مع التحديث في الاستراتيجيات والتغييرات في بيئة الاعمال وتحركات المنافسين والتي تسهم في استدامة التنمية في المجتمع (ياسين وآخرون، ٢٠٢١: ٦٥). عملية استعداد شامل لتطوير المنظمة والتي تتأثر بالمحتوى والعملية والسياق والافراد المشاركين في هذه العملية لرفع الأداء في المنظمة (مهدي، ٢٠٢٢: ٥٤). كما توصف على انها استعداد المنظمات لمواجهة حالات استثنائية متوقعة الحدوث (النجار، ٢٠٢٢: ١٦). وترى الدراسة ان مفهوم الجاهزية الاستراتيجية يشير إلى الحالة التي تكون فيها أصول المنظمة قادرة على تنفيذ وتعديل وتغيير استراتيجياتها من خلال تعزيز المنظمات لمقدراتها ومواردها بما يتلاءم مع متغيرات محيطها لتحقيق أهدافها.





٢. أهمية الجاهزية الاستراتيجية

ان للجاهزية الاستراتيجية أهمية في تقييم الوضع الحالي للمنظمة، والسعي لتوفير وتطوير الإمكانيات لتمكين المنظمة من تنفيذ الاستراتيجيات (Zoubek&Simon,2021:5). ويرى (أبو غنيمه، ٢٠١٩: ٣٨) ان أهميتها في انها تساعد على:

- تحديد نوع المهارات التي تساعد المنظمة لمواجهة المتغيرات البيئية.
- بث روح التعاون ونشر ثقافة مشاركة المعلومات والمعرفة.
- دعم القيادات الاستثنائية التي تحقق التفوق والابتكار والابداع.
- توجيه البنية التكنولوجية لمواجهة التحديات والتغيرات البيئية.

اما (النجار، ٢٠٢٢: ١٧) فترى انها تساعد على رصد كافة المستجدات وتعزيز المرونة للتعامل مع التغيرات البيئية وتحقيق الموائمة بين الأصول غير الملموسة والاستراتيجية، كذلك تقوية الأواصر بين الإدارة والعاملين، والحرص على تنمية مهارات العاملين وحثهم على التميز والابتكار ونشر ثقافة التعاون والمشاركة

٣. ابعاد الجاهزية الاستراتيجية

العمل الجماعي: يعرف العمل الجماعي على انه تقاسم المعرفة والعاملين مع القدرات الاستراتيجية وهو شرط من شروط نجاح المنظمة (Kaplan&Norton,2004:95). ويكون العمل الجماعي فعالاً حين يكون كل فرد في المجموعة على دراية كاملة باحتياجات الاخرين وادوارهم ووجهات نظرهم والعمل على فهم ودمج وجهات النظر هذه لوضع خطط وإجراءات جديدة ومشاركة (Edmondson,2016:10).





ان أفضل نماذج الإدارة تلك التي تركز على العمل الجماعي ويمثل احدى مهارات المديرين الاذكياء شعوريا ويتم بطريقتين وهي (Certo&Certo,2019:339):

أ. المجموعات الرسمية: هي مجموعات داخل المنظمة يتم إقرارها بشكل رسمي مع تحديد اعضائها وأهدافها.

ب. المجموعات غير الرسمية: مجموعة من الأفراد الذين تؤدي خبراتهم المشتركة في العمل إلى تطوير نظام من العلاقات الشخصية التي تتجاوز تلك التي أنشأتها الإدارة.

٢- الثقافة التنظيمية: وهي العادات المطبقة في المنظمة والتي تختلف من منظمة لأخرى (Paais&Pattiruhu,2020:579)، وتكون بحسب مكوناتها ونتائجها (دحمان ودلولي، ٢٠٢٠: ٣٨):

أ. الثقافة التنظيمية القوية: تتميز بأسلوب وقيم تبقى قوية وثابتة، يشترك افرادها بمجموعة قيم وسلوكيات متماثلة وتكون ذات تأثير إيجابي وتحفيزي على العاملين.

ب. الثقافة التنظيمية الضعيفة: ثقافة ضعيفة الثقة والقبول في المنظمة تفتقر إلى تمسك الاعضاء المشتركين بالقيم والمعتقدات وبالتالي صعوبة توحيدهم مع أهداف المنظمة وقيمها.

ت. الثقافة التنظيمية المتكيفة: نسق ثقافي يتكيف مع البيئة المحيطة به، اذ تعيش المنظمات اليوم في بيئة متغيرة وهي ما تعزز هذا النوع من الثقافات والتي يكون غرضها الأساسي تحفيز العاملين وتوجيه سلوكياتهم بالتوافق مع بيئتها الخارجية.

أ- القيادة: وهي قدرة الشخص على التأثير على الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة (Aisyah et al.,2022:3)، وهي المرشد لرفع مستوى كفاءة العاملين (Golensky&Mark,2020:1). ويلعب





القادة دوراً أساسياً في رفع مستوى الجاهزية الاستراتيجية في المنظمات من خلال مهاراتهم في تحفيز العاملين على المشاركة في إدارة التغيير (Roos&Nilsson,2020:4).

ب- التراصف: ويشير إلى عملية تحقيق التوافق بين بيئة المنظمة الخارجية والموارد والقدرات الداخلية التي تمتلكها والذي يتطلب يقظة مستمرة لتكييف النشاطات الداخلية مع التغييرات في محيطها (السباعوي، ٢٠٢٠:٤٢). وهو كيفية توجيه جهود العاملين وتوحيد أهدافهم نحو اهداف المؤسسة (عبد الرحيم، ٢٠١٩:٤٣). وهو أحد القرارات الاستراتيجية التي تتخذها الشركات لمواجهة حالة عدم اليقين من خلال مراصفة مواردها الداخلية مع الفرص الخارجية (Anamanija&Manya,2022:299).

ج- رأس المال المعلوماتي وهو من أصول المنظمة المركزية الذي يمنحها ميزة تنافسية ويتطلب تأمينه وحمايته أن تخصص المنظمة له جزءاً كبيراً من مواردها المالية والبشرية (Posey et al.,2016:180). اما رأس المال المعلوماتي فهو أنظمة المعلومات والشبكات وبنيتها التحتية التي تدعم الاستراتيجية والعمليات الداخلية الهامة في المنظمة وتعزز جاهزيتها الاستراتيجية (Kaplan&Norton,2004:252). ويتكون من (المعلومات والبرامج والأجهزة ومعدات الاتصال (Knapčíková et al.,2022:380).

د- رأس المال البشري: يشير إلى الافراد، تعلمهم ومهاراتهم وخبرتهم التي تجعلهم منتجين في منظماتهم (Dalkir,2011:187)، ويتضمن المعرفة، التعليم، المؤهلات، التطوير الوظيفي، روح المبادرة والابتكار والقدرة على مواجهة التغييرات، برامج تدريبية، دور الموظفين في الخيارات والخطط، متوسط خبرة العاملين، المستوى التعليمي، القيمة المضافة من كلّ عنصر، القيمة المضافة لكلّ عامل (لخضر





واخرون، ٢٠١٩: ٢٢٩). اذ يمثل مجموعة المهارات والمعرفة والمقدرات المرهونة بتواجد من يملكها (IRMA,2021:980).

ثانياً: الإدارة المتكاملة للمياه

١. مفهوم الإدارة المتكاملة للمياه

تعرف الشبكة الدولية للشراكة العالمية للمياه (Global Water Partnership) والتي تأسست عام ١٩٩٦ الإدارة المتكاملة للمياه على انها "عملية تعزيز التنمية المنسقة وإدارة المياه والأراضي والموارد ذات الصلة لغرض تعظيم رفاه الانسان الاقتصادي والاجتماعي بعدالة وبدون المساس باستدامة النظم البيئية الحيوية" (GWP, 2006: 59). اذ ظهر هذا المفهوم كأحد مناهج التفكير النظمي لتحقيق الامن المائي كونه يعالج ضعف العلاقة بين القطاعات والمصالح والأولويات المختلفة (Hailu, et al., 2018: 53). وتمثل عملية منهجية للتنمية المستدامة تتطلب تخصيص ورصد الموارد المائية في سياق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ضمن روابط متينة بين القطاعات المختلفة (حماد وخليفة، ٢٠٢٠: ٨).

٢. ابعاد الإدارة المتكاملة لإدارة المياه

١- البعد الطبيعي: ويقصد به جودة وكمية الموارد المائية وكل ما يتعلق بها من (الخرين، الاطلاقات المائية، الامطار، رطوبة التربة، المياه السطحية، المياه الجوفية وغيرها) (Savenije & Zaag, 2008: 291). ان إدارة جودة ونوعية المياه عنصر أساسي في تحقيق الإدارة المتكاملة للمياه وخاصة للأنهار التي تعد مصدراً رئيسياً لإمدادات المياه للأغراض، الزراعية، الصناعية، الترفيهية، وإنتاج الطاقة (Abed, et al.2021:123). ان ما تتناوله الدراسات التي تعالج أزمات المياه وندرتها والتشديد على





كفاءة استخدامها انما تتناول المياه العذبة المتاحة استخدامها والتي تمثل اقل من (١٪) من مياه الكرة الأرضية والمعرضة للضوب بسبب التغييرات المناخية والنمو الديموغرافي (بورغدة، ٢٠١٥: ٤٥).

٢- البعد البشري: ويقصد بأصحاب المصلحة الجماعات أو الافراد التي تمتلك علاقات تفاعلية متباينة في شدتها وتأثيرها (بورغ، ٢٠١٩: ٥)، وان المنظمة المتميزة تعمل على تلبية مستدامة لاحتياجات أصحاب المصلحة ضمن البيئة التي تعمل فيها (جمال الدين، ٢٠٢٢: ٨٨). وان مشاركة أصحاب المصلحة في عملية الإدارة المستدامة للأراضي هي اهم عوامل التغيير في سبل الإدارة والتي تعزز مواجهة تحديات التغييرات المناخية (UNFCCC, 2022:1). وقد فاقم النمو السكاني المتسارع والتغييرات المناخية من ازمة الغذاء وندرة المياه وخاصة في المناطق الزراعية، مما يوجب تبني المناهج التكاملية والتشاركية بين الإدارات وأصحاب المصلحة (Baccar et al., 2021:2).

٣- المقاييس المكانية: وان لتقييم القدرة الاستيعابية الشاملة للموارد المائية (تحقيق التوازن المائي، ضغط المياه والقوة الدافعة، تنمية الموارد المائية) لكل منطقة دور كبير في تنظيم وتخصيص وتقليل الفروق بين المناطق (Wang, 2019: 9). وترى الدراسة ان التوزيع المكاني للموارد المائية يخضع لتصنيفين:
أ- التوزيع الطبيعي: وهو ما لم يتدخل بتوزيعه الانسان، مثل الساقط المطري أو منابع الأنهار ومجاريها، البحيرات الطبيعية، مكامن المياه الجوفية.... الخ.

ب- التوزيع غير الطبيعي: وهو كل ما عمد الانسان لتوزيعه بما يتلاءم مع مصالحه ومنها نقاط توزيع المياه السطحية وما شق من مجاري الأنهار وما حفر من ابار وما أنشئ من بحيرات.

٤- المقياس الزمني: يعد ارتفاع الطلب على المياه الناتج عن النمو السكاني والتوسع في الري مسببا رئيسيا لندرة المياه يقابله امدادات محدودة للمياه والتي من أكبر مسبباتها التغييرات المناخية (Bekchanov,)





147:2016). تنتهج الإدارات النهج التفاعلي مع الازمات اذ تتطلب الموازنة بين العرض والطلب فهم تأثير المخاطر المتعلقة بالمياه على أنماط هذه التنمية (koop et al.,2022:2). ولا يتحدد توفير المياه بالحدود الإدارية وانما الهيدرولوجية والذي يحتم تبني عملية الإدارة المتكاملة للمياه واجراء التحليل الزمني لغرض تقييمها والتخطيط لها بشكل سليم (James&kumar,2019:214).

المبحث الثالث

١. عرض وتحليل وتفسير استجابات افراد العينة بخصوص الجاهزية الاستراتيجية
حقق المتغير المستقل الجاهزية الاستراتيجية وسطا حسابيا بلغ (٣,٥٤) بانحراف معياري عام بلغ (٠,٧٨٨) فيما بلغت شدة إجابات افراد العينة حول هذا المتغير (٧٠,٨%)، وكانت قيمة معامل الاختلاف (٠,٢٢). ان النتائج المذكورة تدعم النتائج التي تم التوصل لها على مستوى الأبعاد الفرعية من إدراك عينة الدراسة لتوافر أبعاد الجاهزية الاستراتيجية في المديرية. ولقد نال بعد العمل الجماعي المرتبة الأولى من حيث درجة إدراك توافره المديرية، يليه بعد القيادة، ثم بعدهما راس المال المعلوماتي، ويليه بعد التراصف، ثم بعد الثقافة التنظيمية وأخيرا بعد راس المال البشري وكما مبين في الجدول (٢٨). بينما يبين الشكل (١٤) اتساق إجابات افراد العينة فقد حقق بعد القيادة المرتبة الأولى من خلال اقل معامل اختلاف، فيما نال بعد الثقافة التنظيمية المرتبة الأخيرة من خلال أكبر معامل اختلاف.





الجدول (٢٨) الاحصاءات الوصفية لمتغير الجاهزية الاستراتيجية

ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	شدة الاجابة %	ترتيب الفقرة
1	العمل الجماعي	3.74	0.875	0.23	74.8	1
2	الثقافة التنظيمية	3.41	1.098	0.32	68.2	5
3	القيادة	3.62	0.782	0.21	72.4	2
4	التراصف	3.55	0.835	0.23	71.0	4
5	راس المال البشري	3.37	1.068	0.31	67.4	6
6	راس المال المعلوماتي	3.57	0.788	0.22	71.4	3
	المعدل العام	3.54	0.788	0.22	70.8	

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية و(SPSS V.24)

٢. عرض وتحليل وتفسير استجابات افراد العينة بخصوص الادارة المتكاملة للمياه

نال متغير الادارة المتكاملة للمياه وسطا حسابيا بلغ (٣,٥٥) بانحراف معياري عام بلغ (٠,٧٥٥)، وكانت قيمة شدة الإجابة (٧١٪)، فيما بلغت قيمة معامل الاختلاف (٠,٢١) وتدعم النتائج التي تم الحصول عليها ان المديرية تدرك تماما وتمارس الادارة المتكاملة المياه بشكل جيد. ولقد حقق بعد المقياس المكاني المرتبة الأولى من حيث درجة إدراك توافره بالنسبة للمنظمة، يليه بعد المقياس الزمني ثانياً، ثم البعد البشري في المرتبة الثالثة، ثم البعد الطبيعي رابعاً. وكما مبين في الجدول (٣٣)، بينما يبين الشكل (١٥) اتساق إجابات





افراد العينة فقد حقق البعد البشري المرتبة الأولى من خلال اقل معامل اختلاف، فيما نال بعد المقياس المكاني المرتبة الأخيرة من خلال أكبر معامل اختلاف.

الجدول (٣٣) الاحصاءات الوصفية لمتغير الادارة المتكاملة للمياه

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	شدة الإجابة %	ترتيب الفقرة
1	البعد الطبيعي	3.47	0.862	0.24	69.4	4
2	البعد البشري	3.51	0.771	0.21	70.2	3
3	المقياس المكاني	3.62	0.914	0.25	70.4	1
4	المقياس الزمني	3.58	0.861	0.24	71.6	2
	المعدل العام	3.55	0.755	0.21	71	

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية و(SPSS V.24)

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

١- الاستنتاجات

أ- لا تولي المديرية الاهتمام الكافي برأس المال البشري بالمستوى المطلوب اذ بلغ الاهتمام به الأقل من بين الابعاد الأخرى، اذ ان الاهتمام باشارك العاملين في اعداد الخطط ضعيف على الرغم من امتلاكها عاملين ذوي مهارة وكفاءة لتنفيذ الخطط والاستراتيجيات وبرامج تدريبية لتطوير العاملين الا انها لا تمتلك نظام حوافز وتعويضات وخطورة يتلاءم مع طبيعة العمل ويدعم العاملين الاكفاء.





- ب- النظم التكنولوجية من (برامج وشبكات) لا تفي بمتطلبات العمل، كما لا تهتم المديرية بامتلاك تكنولوجيا حديثة تساعدها في رصد المتغيرات من حولها وتساعدتها في اتخاذ القرارات.
- ج- لا تمتلك المديرية قاعدة بيانات للمياه الجوفية والمياه المعالجة اذ تحتوي قاعدة البيانات فقط على تصاريح الأنهار وكميات الامطار في محافظة بابل.
- د- لا تهتم المديرية بزيادة مواردها المائية من مصادرها التقليدية وغير التقليدية مما يضعف من قدرتها على الموازنة بين العرض والطلب.

٢. التوصيات

- أ- تعزيز التكامل مع المؤسسات الأخرى على المستوى المحلي في اعداد الخطط.
- ب- رفع مستوى الاهتمام بالموارد البشرية من خلال البرامج التدريبية والتطويرية وعدم ربط هذه البرامج بالترقيات والترقيات فقط.
- ج- الاهتمام بالموظفين الكفوئين من خلال وضع نظام حوافز مادي أو معنوي بإشراكهم في اتخاذ القرار والاستماع للمقترحات أو اعداد برامج تكريم ومنح الصلاحيات الملائمة للمديرين المالية والإدارية لذلك.
- د- دعم قاعدة البيانات الموجودة في المديرية من خلال إضافة بيانات وخرائط جغرافية عن المياه الجوفية والمياه المعالجة والمحاصيل الزراعية إضافة الى مصادر المياه التقليدية ضمن الحدود الاروائية للمحافظة.
- هـ- تعزيز التواصل مع الإدارات المحلية ورفع مستوى الاهتمام بأصحاب المصلحة في القطاعات (الصناعية، المنزلية، البيئية) اسوة بأصحاب المصلحة في القطاع الزراعي واشراكهم في اعداد الخطط وسبل تنفيذها.





و- اعداد دراسة متكاملة عن مصادر المياه المختلفة والطلب على المياه وإيجاد السبل الكفيلة بتعزيز هذه المصادر من خلال تقليل الهدر والضائعات ورفع كفاءة التشغيل وإيجاد مصادر ماء جديدة.
ز- التركيز على التكامل في إدارة المياه على المستوى المحلي لتعزيز كفاءة استخدامها والقدرة على مواجهة الازمة المائية والتقليل من الفجوة المائية.
ح- استحداث شعبة البيئة والفحوصات المخبرية وتجهيزها بالأجهزة والمعدات الملائمة والتي تعنى بإجراء الفحوصات الدورية والمستمرة للمياه والتربة واعداد التقارير بذلك.
المصادر باللغة العربية

- ١- أبو غنيمة، حيدر محسن، (٢٠١٩)، الجاهزية الاستراتيجية ودورها في مكافحة الإرهاب المحلي، دراسة تحليلية لآراء عينة من القادة الأمنيين.
- ٢- أحمد، رضا محمد عبده، شاهين، صبري إبراهيم منصور، كمال الدين، & منى محمد مدحت. (٢٠٢١). مقومات تنمية رأس المال البشري. *Journal of Environmental Studies and Researches*, 11(1), 260-267.
- ٣- بورغدة، & نور الهدى. (٢٠١٨). دور الكفاءة الاستخدامية للموارد المائية في تحقيق التنمية الزراعية المستدامة والأمن الغذائي: حالة الجزائر (Doctoral dissertation). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- ٤- بو زيد، حورية. (٢٠٢١). قراءة في تطبيق المقاربة الحديثة للإدارة المتكاملة للموارد المائية. رسالة ماجستير، كلية علوم الأرض والهندسة المعمارية/ جامعة العربي من مهدي -ام البواقي.





- ٥- بولغب، وليد. (2019) إدارة العلاقة مع أصحاب المصلحة كمدخل إستراتيجي لتعزيز المزايا التنافسية المستدامة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة: تجارب الجزائر تونس فرنسا (Doctoral dissertation).
- ٦- حماد، صلاح وخليفة خليفة، جبريل. (٢٠٢٠). إدارة المياه الجوفية في إطار الإدارة المتكاملة للموارد المائية، مركز الادارة العامة والتطوير المؤسسي -جامعة بنغازي، ط١.
- ٧- جمال الدين، يخلف. (٢٠٢٢). دور نظام الإدارة البيئية في تحقيق الأداء المتميز: دراسة تطبيقية بمحطة تصفية المياه المستعملة تيمقاد-باتنة (Doctoral dissertation, Université de M'sila).
- ٨- دحمان صراح، & دلولي، سعاد. (٢٠٢٠). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار المهني (Doctoral dissertation). جامعة زيان عاشور بالجلفة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع والديمغرافيا.
- ٩- السبعوي، أحمد خالد عبد الرحمن، (٢٠٢٠)، التراصف الاستراتيجي ودوره في تعزيز التفوق المنظمي دراسة استطلاعية في كلية النور الجامعة
- ١٠- عبد الرحيم، عبد الرحيم محمد، (٢٠١٩)، الخرائط الاستراتيجية كمدخل لتحقيق التراصف في المؤسسات الحكومية وقياس الأداء المؤسسين، المجلة العربية للإدارة، مج ٣٩، ع ٢ - يونيو (حزيران).
- ١١- لخضر عدوكة، محمد بوهزة، وزهرة بوقلي، (٢٠١٩)، منظور رأس المال الفكري وطرق قياسه، مجلة التنمية الاقتصادية-جامعة المسيلة-المجلد ٣- العدد ١.
- ١٢- مهدي، محمد باقر. (٢٠٢٢). توظيف أبعاد الرشاقة التنظيمية لتحقيق الجاهزية الاستراتيجية في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف الاشرف.





١٣- النجار، منى موسى، (٢٠٢٢)، الجاهزية الاستراتيجية ودورها في إدارة الازمات في الجامعات الفلسطينية-الجامعات الجنوبية، رسالة ماجستير في تخصص القيادة والإدارة – جامعة الأقصى غزة.
١٤- ياسين، مثنى سعد وعبد الله ايمان نجم الدين وبهنام سمير حنا. (٢٠٢١). الجاهزية الاستراتيجية للمنظمات ودورها في تحقيق مسارات التنمية المستدامة في المجتمع: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للسمنت الشمالية. Al Kut Journal of Economics and Administrative Sciences, 13(42), 63–75.

References

- 1- Abed, B. S., Daham, M. H., & Ismail, A. H. (2021). Water quality modelling and management of Diyala river and its impact on Tigris River. Journal of Engineering Science and Technology, 16(1), 122-135.
- 2- Aisyah, S., Ilmi, M.U., Rosyid, M.A., Wulandari, E. and Akhmad, F., 2022. Kiai Leadership Concept in The Scope of Pesantren Organizational Culture. Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education, 3(1), pp.40-59.
- 3- Anamanjia, S., & Maina, R. (2022). Strategic alignment and performance of Kenya Revenue Authority. International Academic Journal of Innovation, Leadership and Entrepreneurship, 2(2), 297-338. Baccar, M.; Bergez, J.-E. Couture, S.; Sekhar, M.; Ruiz, L.; Leenhardt, D. (2021), Building Climate Change Adaptation Scenarios with Stakeholders for Water Management A Hybrid





Approach Adapted to the South Indian Water Crisis. Sustainability, 13, 8459.

<https://doi.org/10.3390/su13158459>

4- Bekchanov, M., Lamers, J. P. A., Bhaduri, A., Lenzen, M., & Tischbein, B. (2016). input-output model-based water footprint indicators to support IWRM in the irrigated drylands of Uzbekistan, central Asia. In Integrated Water Resources Management: Concept, Research and Implementation (pp. 147–168). https://doi.org/10.1007/978-3-319-25071-7_7.

5- Certo Samuel C&. Certo Travis S. (2019). Modern Management: Concepts and Skills, 15th Edition, ISBN 978-0-13-472913-8, published by Pearson Education.

6- Dalkir, Kimiz, (2011), Knowledge Management in Theory and Practice, Second Edition, Development and empirical calibration of a construct.

7- Edmondson, Amy C, (2016), Teaming to Innovate.1st. Hindawi Foundation for Education and Culture.

8- Global Water Partnership. (2006). Setting the stage for change - Second informal survey by the GWP network giving the status of the 2005 WSSD target on national integrated water resources management and water efficiency plans (Issue February).





9- Golensky, Martha & Mark A. Hager, (2020), " Strategic Leadership and Management in Nonprofit Organizations", Theory and Practice, Oxford University Press, Published in the United States of America by Oxford University Press.

10- Hailu, R., Tolossa, D., & Alemu, G. (2018). Integrated Water Resources Management as a System Approach for Water Security: Evidence from the Awash River Basin of Ethiopia. Ethiopian Journal of the Social Sciences and Humanities, 14(1), 53-82.

11- Information Resources Management Association (IRMA), (2021). Research anthology on Digital Transformation, Organizational Change, and the impact of remote work, Hershey, PA: Business Science Reference ISBN 9781799872986 (ebook).

12- James, A. J., & Kumar, M. D. (2019). Downscaling IWRM plans from basin to districts: IWRM plan for Pali district in Western Rajasthan. In Current directions in water scarcity research (Vol. 1, pp. 213-244). Elsevier

13- Kaplan, Robert S., David P. Norton. (2004). "Measuring the Strategic Readiness of Intangible Assets, Harvard Business Review 82(2):52–63





- 14- Khawam, A. M., Di Dona, T., & Hernández, B. S. (2017). Effectiveness of teamwork in the workplace. International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR), 32(3), 267-286
- 15- Khawam, A. M., Di Dona, T., & Hernández, B. S. (2017). Effectiveness of teamwork in the workplace. International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR), 32(3), 267-286
- 16- Koop, S. H., Grison, C., Eisenreich, S. J., Hofman, J., & van Leeuwen, K. (2022). Integrated water resources management in cities in the world: Global solutions. Sustainable Cities and Society, 86, 104137.
- 17- Roos, J., & Nilsson, V. O. (2020). Driving organizational readiness for change through strategic workshops. International Journal of Management and Applied Research, 7(1), 1-28.
- 18- Savenije, H. H., & Zaag, Van der P. (2008). Integrated water resources management: Concepts and issues. Physics and Chemistry of the Earth, Parts A/B/C, 33(5), 290-297
- 19- UNEP_Annual_Report_2002, A step towards a sustainable future
- 20- UNFCCC, United Nations Framework Climate Change Conference (2022), Sharm el-Sheikh Climate Change Conference - November





- 21- Wang, Y., Wang, Y., Su, X., Qi, L., & Liu, M. (2019). Evaluation of the comprehensive carrying capacity of interprovincial water resources in China and the spatial effect. *Journal of Hydrology*, 575, 794-809.
- 22- Zoubek, M.;& Simon, M. Evaluation of the Level and Readiness of Internal Logistics for Industry 4.0 in Industrial Companies. *Appl. Sci.* (2021), 11, 6130. [https:// doi.org/10.3390/app11136130](https://doi.org/10.3390/app11136130).

