



دور القيادة الاستراتيجية في حوكمة الموارد المائية دراسة استطلاعية في مديرية الموارد

المائية في النجف الاشرف

أ.م.د. حاكم احسوني الميالي

الباحث سارة علي عبد الرحيم

كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الكوفة

DOI: [https://doi.org/10.36322/jksc.176\(c\).19743](https://doi.org/10.36322/jksc.176(c).19743)

المستخلص:

التوجه الاستراتيجي ، واستثمار القدرات والمواهب الاستراتيجية ، وتنمية رأس المال البشري ، والحفاظ على ثقافة تنظيمية فعالة ، والتأكيد ، على الممارسات الأخلاقية ، وتنفيذ رقابة تنظيمية، متوازنة) في تحقيق حوكمة الموارد المائية بابعاده (تعزيز، الثقة والمشاركة، تعزيز فاعلية حوكمة المياه، تعزيز كفاءة حوكمة المياه، الاطر القانونية) وانطلقت مشكة الدراسة من تساؤل رئيسي مفادة (هل تدرك قيادات في مديرية الموارد المائية دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق حوكمة المياه) ونظرا لاهمية القطاع المائي فقد اجريت الدراسة في مديرية الموارد المائية في النجف الاشرف وطبقت الدراسة، على عينة مكونة من (٢٥٠) موظف او بهدف معالجة البيانات جرى استعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها ومعالجتها باستخدام برنامج SPSS وبرنامج AMOS ومن هذه الأساليب (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري معامل الاختلاف معامل الارتباط بيرسون، معامل الانحدار الخطي البسيط، الانحدار الخطي المتعدد اختبار التباين). وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تطابقت بمجملها مع فرضيات البحث ومن أهمها اهتمام المديرية المبحوثة بكافة متغيرات وأبعاد الدراسة وجود علاقات الارتباط





وبشكل معنوي بين متغيرات البحث بأبعادها الفرعية، وجود، علاقة ارتباط متوسطة بين القيادة الاستراتيجية،
وحوكمة الموارد المائية

الكلمات المفتاحية: القيادة الاستراتيجية، حوكمة الموارد المائية، جامعة الكوفة

The Role Strategic Leadership in The Governance of Water Resources: an
exploratory study in the Directorate of Water Resources in Najaf

Assist. Professor Dr.Hakim Hssone Al-Mayali

Researcher Sarah Ali Abd Al Rahim

College of Administration & Economics / University of Kufa

Abstract:

The main objective of this study is to diagnose the role played by strategic leadership in its dimensions (determining the strategic direction, investing strategic capabilities and talents, developing human capital, maintaining an effective organizational culture, emphasizing ethical practices, and implementing balanced organizational control) in achieving good corporate governance. Water resources in its dimensions (strengthening, trust and participation, enhancing the effectiveness of water governance, enhancing the efficiency of water governance, legal frameworks). The study was conducted in the Directorate of Water Resources in Al-Najaf Al-Ashraf, and the study was applied to a sample of (250)





employees. In order to process the data, a set of statistical methods were used to analyze the collected and processed data using the SPSS program and the AMOS program. Among these methods (arithmetic mean, standard deviation, coefficient Pearson correlation coefficient, simple linear regression coefficient, multiple linear regression test of variance). The study reached a set of results that coincided in their entirety with the hypotheses of the research, the most important of which is the interest of the research directorate in all variables and dimensions of the study, the presence of significant correlations between the research variables and their sub-dimensions, and the existence of a moderate correlation between strategic leadership and governance of water resources.

Keyword: Strategic Leadership, Water Resources Governance, University of Kufa

المقدمة

ان لاشك أن موضوع القيادة الإستراتيجية من الموضوعات الحديثة نسبيًا في الأدبيات الإدارية ومهم للمنظمات بشكل عام إذا تم ممارستها وفق أسس علمية وطرق صحيحة ، حيث يلعب دورًا رئيسيًا - في النجاح. أو فشل المنظمات ، وازدادت أهميتها في الوقت الحاضر نتيجة للتغيرات التي يشهدها العالم يوميًا في جميع المجالات ، وأن نجاح القيادة الإستراتيجية في ظل هذه التغيرات يتطلب قادة إستراتيجيين مؤهلين تأهيلا عاليا لأداء مهامهم والأدوار على أفضل وجه من أجل تحقيق الأهداف الموكلة إليهم.





اذ أصبح وجود القيادة الاستراتيجية أحد المعايير الرئيسية لتحقيق جودة الأداء المؤسسي ، وكفاءة عملية التخطيط الاستراتيجي ، وتعزيز الميزة التنافسية في المؤسسات على اختلاف أنواعها لذلك سعت هذه الدراسة الى الكشف عن دور القيادة الاستراتيجية في حوكمة الموارد المائية في مديرية الموارد المائية في النجف الاشرف اذ زادت الحاجة تطبيق حوكمة الموارد المائية في جميع دول العالم في السنوات الأخيرة بسبب زيادة الأنشطة الزراعية والصناعية وشحة المياه والتغيرات المناخية . لذلك ، برزت قضية حوكمة الموارد المائية وتوفير العناصر لتطبيقها بأهمية كبيرة. وهذا بدوره يقود المنظمة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية في ظل التغيير الاستراتيجي المستمر والمنظم وتحقيق التنمية المستدامة في مجال المياه. و جميع الموارد البشرية والموارد الأخرى بوزارة الموارد المائية وسعيًا لتحقيق أهداف البحث الحالي ، حيث اشتمل البحث على أربعة مباحث الاول متهجية البحث والثاني لتغطية الجانب النظري في حين تضمن الثالث الجانب العملي وخصص الرابع والأخير لأهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها البحث

المبحث الأول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

يشهد العراق مشكلة خطيرة في نقص المياه الآن ويرجع ذلك إلى انخفاض تدفق نهري الفرات ودجلة بسبب تنفيذ المشاريع الهيدرولوجية داخل الجزء العلوي من مستجمعات المياه وتغير المناخ سوء إدارة الموارد المائية داخل العراق جعل المشكلة أكثر خطورة يعتقد أن هناك حاجة ماسة إلى مناقشة جادة مع جميع البلدان المشاطئة للتوصل إلى اتفاق لتقاسم مياه النهرين وروافدهم بالإضافة إلى ذلك ينبغي تنفيذ استراتيجية علمية حكيمة ووضعها موضع التنفيذ للتغلب على هذه المشكلة في العراق بالإضافة إلى ذلك ينبغي إعطاء المناصب





الرئيسية داخل وزارة الموارد المائية العراقية للأشخاص الذين لديهم خبرة حقيقية في قطاع الموارد المائية لضمان الإدارة السرية والحكمة للمشكلة (Al-Ansari& Adamo,2018:305) وبالتالي تتبع مشكلة البحث من حاجة ملحة وحقيقية تسلط الضوء على حاجة القيادة الاستراتيجية في وزارة الموارد المائية إلى القدرة على تطبيق حوكمة وادارة المياة ومن هنا هنا تبرز مشكلة البحث الرئيسة بالتساؤل البحثي الآتي: ما تأثير القيادة الاستراتيجية في تعزيز حوكمة الموارد المائية

ينقسم هذا السؤال إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو مستوى وعي العينة المبحوثة بأبعاد القيادة الإستراتيجية؟
2. ما هو مستوى وعي العينة المبحوثة بحوكمة الموارد المائية؟
3. ما هو مستوى تأثير القيادة الإستراتيجية على تطبيق حوكمة الموارد المائية؟
4. مانوع علاقة الارتباط بين متغيري الدراسة على المستويين الكلي؟

ثانيا: أهداف البحث

- 1- قياس وتحديد مدى إدراك المديرية قيد البحث لأبعاد القيادة الاستراتيجية
- 2- معرفة مدى إدراك المديرية المبحوثة لأبعاد حوكمة الموارد المائية
- 3- قياس علاقة الارتباط بين المتغير المستقل المتمثل في القيادة الاستراتيجية والمتغير التابع المتمثل في حوكمة الموارد المائية.





ثالثاً: أهمية البحث

تتلخص أهمية البحث الحالي في عدة نقاط أبرزها:

١- تعزيز الاطر النظرية الخاصة بمتغيرات البحث ممثلة بالقيادة، الاستراتيجية وقدراتها، وحوكمة الموارد المائية

٢- تسليط الضوء على التأثير الذي يمكن للقيادة الاستراتيجية أن تمارسه في تطبيق حوكمة المياة في المنظمة المعنية، بما في ذلك المنظمة المعنية وغيرها الى ذلك التأثير وطبيعته

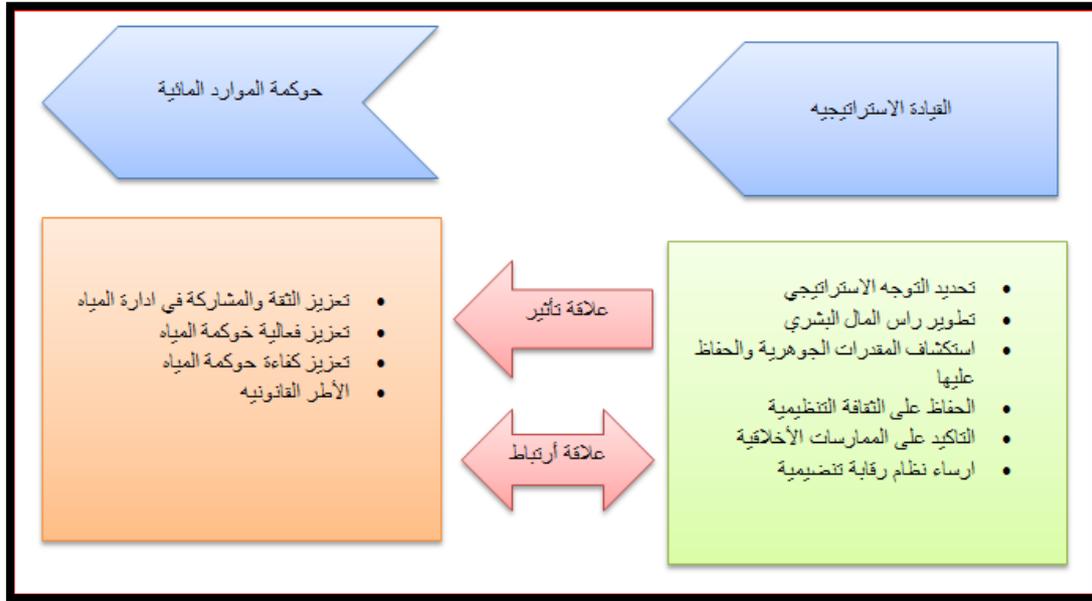
٣- يقدم البحث دليلاً ارشادياً للأطراف المشاركة في تطبيق حوكمة الموارد المائية في وزارة الموارد المائية العراقية، وكذلك الوزارات والهيئات الداعمة الأخرى، في خضم سعيهم لضمان نصيب العراق العادل من المياه، المشتركة، وهو ما يمثل المساهمة، في تحقيق رسالة وهدف وزارة الموارد المائية

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

يوضح المخطط الفرضي طبيعة العلاقة بين المتغيرات الرئيسية (القيادة، الاستراتيجية وحوكمة الموارد المائية) سيتم، قياس متغير، القيادة الاستراتيجية من خلال ست ابعاد تتمثل (تحديد التوجة الاستراتيجي، تطوير راس المال البشري، استكشاف المقدرات الجوهرية والحفاظ عليا، الحفاظ على ثقافة تنظيمية، التأكيد على الممارسات الاخلاقية، ارساء نظام رقابة تنظيمية) حسب مقياس (خلف، ٢٠٢١) وهو يمثل المتغير المستقل (Independent Variable)

اما حوكمة الموارد المائية فتمثل المتغير التابع (Dependent Variable) فيستم قياسها بواسطة اربعة ابعاد (تعزيز الثقة والمشاركة في ادارة المياة، تعزيز فاعلية حوكمة المياة، تعزيز كفاءة حوكمة المياة، الاطر القانونية) حسب مقياس (حسين، كعواش، ٢٠٢١؛ 2021) وكما موضح بالشكل





الشكل رقم (١) مخطط الدراسة الفرضي

خامسا: فرضيات لبحث

١. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين القيادة الاستراتيجية بأبعادها وحوكمة الموارد المائية بأبعاده على مستوى المديرية
٢. الفرضية الرئيسية الثانية: تؤثر القيادة الاستراتيجية بأبعادها تأثيرا ذا دلالة إحصائية معنوية في تحقيق وحوكمة الموارد المائية بأبعاده على مستوى المديرية سابعاً: مقاييس البحث



سادساً: أساليب التحليل الإحصائي

تم استخدام وتوظيف عدد من الاساليب الاحصائية الجاهزة والطرق والنماذج التي تنسجم مع توجهات الدراسة ومنها اذ تم استخدام (Exsel,2007) لاستخراج البيانات للدراسة الحالية , وكذلك استخدام برنامج (SPSS V. 26) فضلا عن استخدام برنامج (AMOS.V.25)

المبحث الثاني

الإطار النظري للبحث

أولاً: القيادة الاستراتيجية

١. مفهوم القيادة الاستراتيجية

بشكل عام فقد عرفها (lear,2012:81) القدرة على التأثير على الآخرين من أجل الإدارة الذاتية للقرارات اليومية لتعزيز استمرارية المنظمة على المدى الطويل ويرى (باديس ،٢٠١٤:١٩) انها القدرة على تحقيق ميزة تنافسية على منافسيها ، وهي نتاج عملية الإدارة الإستراتيجية ، وهي أكثر من مجرد وسيلة إدارية ، فهي ليست بديلاً عن الإدارة الإستراتيجية ، بل نتيجة يوضح الجدول (١) أدناه مجموعة من المفاهيم الخاصة بالقيادة الاستراتيجية حسب رأي بعض الكتاب والباحثين:





الجدول (١): مجموعة من تعاريف القيادة الاستراتيجية

المفهوم	المصدر	ت
هي عملية تحول المنظمة إلى منظمة ناجحة من خلال وضع الاستراتيجيات المناسبة. وتحفيز وإلهام الأفراد في المنظمة للعمل بشكل مشترك حتى يمكن ترجمة رؤية المنظمة إلى واقع ملموس	(Jabbar&Hussein,2017:100)	-١
مجموعة من المهام والوظائف التي يؤديها الأفراد في المستويات العليا في المنظمات التي يتم الاعتماد عليها لتحقيق الأهداف التي لها نتائج استراتيجية على المنظمة.	(Samimi&et al.,2020:4)	-٢
كبار القادة في المنظمة الذين لديهم رؤية مستقبلية تستند الى التجارب السابقة ويعملون بروح من الابداع والابتكار ولديهم القدرة على ممارسة مهارات القيادة الاستراتيجية واساليب القيادة الاستراتيجية	(Alzubi&Khalid,2022:294)	-٣

المصدر: من إعداد الباحث

٢. أبعاد القيادة الاستراتيجية

❖ اختلف الكتاب والباحثين في مجال الادارة في تحديد ابعاد القيادة الاستراتيجية فالبعض قال انها ثلاثية الابعاد والبعض الاخر اعتبرها رباعية وخماسية وسداسية الابعاد اذا ان هناك بعض هذا الابعاد شكلت اتفاق عدد من الباحثين والتي سوف نعتمدها في هذا البحث للقياس القيادة الاستراتيجية

١. تحديد التوجه الاستراتيجي/الرؤية

تحديد التوجه الاستراتيجي هو حجر الزاوية في صياغة الاستراتيجية فعالة لأي مؤسسة ، حيث أنها تمثل المسار الذي يوجه المؤسسات في رحلتها إلى المستقبل المنشود ، وأن جوهر التوجه الاستراتيجي هو تحقيق مستوى متميز من الأداء يتيح للمنظمات أن تكون قادرة للتنافس والبقاء على قيد الحياة لأطول فترة ممكن (Abualoush et al., 2018: 15) وتعتبر الرؤية هي احدى المهام الرئيسة التي يقوم بيها القائد من خلال قيامه بصياغة مسار او تصور لما ما تؤول الية منظمة في الفترات القادمة (السعدي، ٢٠٢١: ١٢٠)





ومن هذا يتضح ان التوجه الاستراتيجي هو عملية تحليلية لاختيار الموقع المستقبلي للمؤسسة من خلال دراسة قدرتها وامكانياتها ومعرفة البيئة الحالية لإجراء التغيير الذي يصب في مصلحة المنظمة

٢. تطوير رأس المال البشري

ويعرف رأس المال البشري على انه مجموعة من الأفراد الذين يمتلكون خصائص ومهارات إبداعية أو معرفية أو مادية ، ويعتبر من الأصول الاستثمارية التي تضيف عوائد على المنظمة ويتم الحصول على هذه المهارات والقدرات من خلال التعلم والتدريب (Abed,2022:17) وبين (Abdow,2018:49) إن تنمية رأس المال البشري هي عملية تطوير المعرفة والمهارات والقدرات المرغوبة لتحقيق الاداء جيد وهو أمر أساسي لتحسين إنتاجية المنظمة وتحقيق الميزة التنافسية وذكر (Mahdi,٢٠١٤:٢٩٠) يعتبر رأس المال البشري والاجتماعي مصدر ميزة تنافسية مستدامة للمؤسسة ، وبالتالي يجب أن تعمل على تطويرها وتطويرها بعناية. وان جوهر القيادة الاستراتيجية هو إدارة رأس المال البشري والاجتماعي

٣. استكشاف المقدرات الجوهرية والحفاظ عليه

الموارد والمهارات والتقنيات والخصائص الفريدة التي تشكل الطابع المميز للمؤسسة (السعدي،٢٠٢١:١٢٠) وتعتبر القدرات والموهب الاستراتيجية هي مصدر التميز التنظيمي واستدامة الميزة التنافسية للمؤسسة التي يتم تطويرها بمرور الوقت ، حيث تتعلم المنظمات من نتائج الإجراءات التنافسية والاستجابات التي يتم اتخاذها أثناء عملية المنافسة لأهمية مشاركة القدرات عبر المنظمات الوحدات ، وهو الدور الذي يميز القيادة الإستراتيجية

(١٢٩:٢٠١٧،Olaka)واعتبر (شلاكة واخرون،٢٠١٩:٣٦٩) المقدرات الجوهرية هي تلك القدرات التي تسمح للمنظمة بالتميز بمزايا فائقة ،ويجب ان تلبي ثلاث معايير





١. قيمة العميل:

٢. تمايز المنافسين

٣. القدرات

٤. الحفاظ على الثقافة التنظيمية

اشار (Butama et al, ٢٠١٩:٢٤) أن الثقافة التنظيمية مهمة لأنها توجه سلوك الموظفين الذي يتم التعبير عنه في التفاعلات بينهم وبين العملاء ، وتعتبر بمثابة جهاز المناعة في المنظمة. و اضاف (39:٢٠١٩, Kowo & Akinbola) تؤثر الثقافة التنظيمية على جميع المتغيرات الأخرى وتدفع المنظمة إلى البقاء والنمو وأشار (Dubey et al.,2017:7) ان الثقافة التنظيمية هي المعرفة المستخدمة من قبل المنظمات لتوليد السلوك الاجتماعي لأداء المهام يتضح من ذلك تشمل الثقافة التنظيمية القيم والمعايير والسلوك والمواقف ومواقف الأفراد ومجموعات العمل والعلاقات ومجموعات العمل والعلاقات بين الأفراد ومجموعات العمل والتفاعل البشري بين الأفراد والجماعات في المنظمة. كل منظمة لها ثقافتها التنظيمية الخاصة التي تميزها عن غيره

٥. التأكيد على الممارسات الاخلاقية

و عرفها (Abed,2022:18) الممارسات الأخلاقية بأنها ممارسة القائد والمدير للصدق والموثوقية والدقة والعدالة في التعامل داخل المنظمة وكذلك في اتخاذ و اوضح (AL Thani&Obeidat.,311:2020) ان الممارسات الأخلاقية تتعلق بقدرة القيادة الإستراتيجية على التواضع والاهتمام بالمصلحة العامة بعيداً عن المصلحة الخاصة ، والسعي لتحقيق العدالة وتحمل المسؤولية وإظهار الاحترام للجميع ، ولعب دور وسيط مهم بين الثقافة التنظيمية وأداء الموظف .





يعتمد نجاح المنظمات على ممارساتها الأخلاقية السليمة التي تساهم بشكل كبير في زيادة الأداء التنظيمي. وترى الباحثة التأكيد على الممارسات الأخلاقية المتمثلة في الصدق والأمانة والمنافسة الأخلاقية التي لا تتعارض مع قواعد السلوك الأخلاقية المحددة التي تساهم في زيادة الالتزام التنظيمي وتحقيق سمعة عالية للمؤسسة

٦. ارساء نظام رقابة تنظيمية

عرفها (Wheelen et al.,2017:328) عملية التأكد من أن المنظمة قد حققت ما خططت له ، من خلال مقارنة الأداء الفعلي بالنتائج المرجوة ، والحصول على ملاحظات الأداء لتقييم وتحديد الإجراءات التصحيحية ضده. وافاد(العيساوي والعبيدي،٢٠٢٢:٢٠) ان الرقابة التنظيمية هي إحدى الوظائف الأساسية للإدارة ، كما توفر طريقة موضوعية لاختبار كفاءة وفعالية استراتيجيات العمل ، وكذلك لتحديد ما إذا كان الإستراتيجية التي يتم تنفيذها تحرك الأعمال نحو أهدافها الإستراتيجية المقصودة أم لا ، وما هي الإجراءات التصحيحية اللازمة ما تقدم يتضح ان الرقابة التنظيمية هي عملية متابعة الأنشطة للتأكد من أن الأداء الفعلي يسير وفقاً لما هو مطلوب لتحقيق النتائج المرجوة

ثانياً: حوكمة الموارد المائية

عرفها (Shnurr, ٢٠٠٨:٢٧١) على أنها مجموعة العمليات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تقوم بها المؤسسات الدولية والحكومية والمجتمع المحلي والقطاع الخاص لتحديد أفضل السبل لاتخاذ قرارات تنمية وإدارة الموارد المائية اما برنامج الامم المتحدة الانمائي (UNDP.٢٠١٠,٢٩٩) يعتبر حوكمة المياه تشمل "مجموعة النظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تعمل من خلالها الحكومات والقطاع الخاص





والمجتمع المدني لاتخاذ قرارات بشأن أفضل طريقة لاستخدام الموارد المائية وتخصيصها وتطويرها وإدارتها

يوضح الجدول (2) أدناه مجموعة من المفاهيم الخاصة بحوكمة الموارد المائية حسب رأي بعض الكتاب والباحثين:

الجدول (٢): مجموعة من تعريف حوكمة الموارد المائية

المفهوم	المصدر	ت
عبارة عن مجموعة من النظم السياسية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية القائمة لتطوير وإدارة الموارد المائية ، وتوفير خدمات المياه في المجتمع	(Schütt 2020:3&Katusiime)	١-
نطاق من النظم السياسية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية التي تم تطويرها لتنظيم تنمية وإدارة الموارد المائية وتوفير خدمات المياه على مستويات المجتمع المختلفة ، مع التأكيد على الدور الذي تلعبه الخدمات البيئية.	(كعواش، ٢٠٢١: ١٤٤)	٢-
تتعلق حوكمة المياه بمن يفعل / يحصل على ماذا ومتى وكيف. ويشمل القواعد والممارسات والعمليات السياسية والمؤسسية والإدارية التي يتم من خلالها اتخاذ القرارات وتنفيذها	(ابراهيم ومحي الدين، ٢٠٢٠: ١٧٩)	٣-

المصدر: من إعداد الباحث

٢. ابعاد حوكمة الموارد المائية

أبعاد حوكمة المياه هي مجموعة الأنظمة التي تؤثر على عملية صنع القرار لإدارة استخدام المياه ، وتنمية الموارد المائية ، وخدمة إمدادات المياه. حوكمة المياه هي بطبيعتها عملية سياسية ، وتشمل خيارات السياسة لتحقيق التوازن بين المصالح المتنافسة ، والمصرح له بأداء خدمات معينة ، وكيفية تقديم الخدمات ، ومن يدفع مقابل هذه الخدمات ، ومدى توازن المصالح المتنافسة ، والقرارات المتعلقة بكيفية حماية المياه وفي هذا الصدد ، يمكن القول أن إدارة المياه هي مجموعة من الأنظمة التي تحكم صنع القرار وتطوير وإدارة الموارد المائية (Bressers,2013:133) يتضح من ذلك ان للحوكمة المياه عدة ابعاد قد اختلف الباحثين





في تحديدها وسوف نعتمد الأبعاد هي الأكثر استخداما والمتداولة لقياس حوكمة المياه (الثقة والمشاركة، الفاعلية، الكفاءة) وهي أيضا نفس الأبعاد التي اكدت عليهم منظمة منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية(OECD) حيث اوضحت ان للحوكمة ابعاد هي (الكفاءة، الفاعلية، المشاركة، الاطر القانونية)

١. تعزيز الثقة والمشاركة:

تتعلق الثقة والمشاركة بمساهمة حوكمة الموارد المائية في بناء ثقة الجمهور والراي العام وضمان شمولية أصحاب المصلحة من خلال الشرعية الديمقراطية والإنصاف للمجتمع ككل. وهذا يتعلق الأمر بتعميم النزاهة والشفافية، وإدارة المفاضلات عبر مستخدمي المياه والمناطق الريفية والحضرية ومختلف الأجيال، وتعزيز الرقابة والتقييم المنتظمين لإجراء التعديلات عند الحاجة (Mugejo, 2022:3)) وتهدف المشاركة الى احياء دور المجتمع في برامج التنمية وفي ادارة الموارد المائية ولضمان الاستخدام الناجح والعاقل لهذة الموارد لذا ان المشاركة المجتمعية في ادارة الموارد المائية ضرورية ومع ذلك في كثي من الحالات غالبا ماتفشل محاولات تطبيق نهج تشاركي في اشراك جميع المجموعات داخل المجتمع بشكل حقيقي بسبب الانقسامات الاجتماعية والسياسية العميقة بين الناس (Shunglu et al., ٢٠٢٢: ١).

٢. تعزيز فاعلية حوكمة المياه:

وتتعلق الفاعلية بمساهمة الحوكمة المائية في تحقيق اهداف وسياسات واضحة ومستدامة على كافة المستويات الحكومية لتنفيذ اهداف الحوكمة وتحقيق الاهداف المتوقعة (Akhmouch, 2018: 6) قد تكون ندرة المياه من العوامل المزعزة للاستقرار في العالم لكن الإدارة الفعالة للموارد المائية ستكون مفتاحا للنمو والاستقرار وان عدم الاستقرار المقترن بضعف إدارة المياه يمكن أن يتحول إلى حلقة مفرغة





تزيد من تقاوم التوترات الاجتماعية وذلك ان الادارة الفعالة يمكنها التركيز على حوكمة الموارد المائية وتقديم الخدمات بطريقة منصفة وفعالة (Kirchhoff& Dilling, ٢٠١٥: ٢٩٥١)

٣. تعزيز كفاءة حوكمة المياه

تُعرّف الكفاءة على أنها موهبة وهي جزء مهم من القدرة على أداء جزء معين من العمل على مستوى معين ، ولا يمكن التعبير عن الكفاءة على أنها فهم أو قدرة أو معرفة يتم تعلمها أو اكتسابها أو اكتسابها من الآخرين أو الحياة اليومية ، والطبيعة الفطرية للكفاءة لا تتوافق مع الإنجاز. الذي يمثل المعرفة أو القدرة المكتسبة(عليوي، ٢٠٢١: ٤٠)

وتتعلق الكفاءة بمساهمة حوكمة الموارد المائية في تعظيم فوائد الإدارة المستدامة لموارد المياه ورفاهيتها بأقل تكلفة على المجتمع من خلال اتباع الأطر التنظيمية واستخدام البيانات الدقيقة من خلال الإدارة المبتكرة. وتعزيز الممارسات المبتكرة لإدارة المياه (التعاون بين البلديات، والشراكات الحضرية والريفية، وما إلى ذلك) (Mugejo, 2022:3)

٤. الاطر القانونية

تعرف الاطر القانونية بانها مجموعة من القواعد والتشريعات التي تهدف الى تنظيم الروابط والعلاقات بين الافراد التي تكفل السلطة العامة واحترام تطبيقها بما تملكه من وسائل القهر والاجبار اذا لزم الأمر والتي تؤدي الى سيادة القانون داخل المنظمة(الشلاة، ٢٠٢٠: ٥٥)

ويلعب التشريع المائي دورًا مهمًا في صياغة سياسات واستراتيجيات المياه ، ويوفر الإطار القانوني لإدارة المياه والإصلاح المؤسسي المعايير التنظيمية وأنظمة الإدارة وتنفيذ اللوائح (تي، ٢٠١٥: ١٤٠)





المبحث الثالث

تحليل البيانات وتقييم المقاييس

اولاً: اختبار وتحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

يهدف الباحث في هذا المبحث الى تشخيص طبيعة العلاقة (الارتباط) بين متغيرات الدراسة (القيادة الاستراتيجية ، حوكمة الموارد المائية) ، فوظف الباحث معامل الارتباط البسيط (بيرسون) ، نظراً لكون العينة اكبر من (30) مشاهدة وموزعة توزيعاً طبيعياً ، استند الباحث الى مستوى المعنوية (0.05) للمقارنة وقبول النتائج او رفضها

اولاً: الفرضية الرئيسية الاولى: تنص هذه الفرضية " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين القيادة الاستراتيجية وحوكمة الموارد المائية على مستوى العاملين في مديرية الموارد المائية في الانجف الاشراف الدائرة المبحوثة "، يبين الجدول (3) ان هنالك علاقة ارتباط إيجابية بلغت (**0.566)، هي معنوية، لأن مستوى الدلالة ضمن منطقة القبول، وهو اقل من (0.05)، اذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (10.265) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولة والبالغة (1.66) وعلى اساس هذه النتائج تقبل الفرضية .

ولغرض اختبار هذه الفرضية تم افتراض ستة فرضيات فرعية هي اختبار العلاقة بين أبعاد القيادة الاستراتيجية (تحديد التوجه الاستراتيجي (SD), تطوير راس المال البشري (HC) ، استكشاف المقدرات الجوهرية والحفاظ عليها (CC) ، الحفاظ على الثقافة التنظيمية (OC) , التأكيد على الممارسات الاخلاقية (EP) و ارساء نظام رقابة تنظيمية ((CS)) و حوكمة الموارد المائية ، وكانت النتائج كما في الجدول () في أدناه:





الجدول (٣) مصفوفة علاقات الارتباط متغير القيادة الاستراتيجية و حوكمة الموارد المائية

قيمة t الجدولية	اختبار t	حوكمة الموارد المائية	قيمة الارتباط ومستوى المعنوية	ابعاد متغير القيادة الاستراتيجية
1.66	11.281	.380**	Pearson Correlation	تحديد التوجه الاستراتيجي/ الرؤية
		.000	Sig. (2-tailed)	
	11.313	.463**	Pearson Correlation	تطوير راس المال البشري
		.000	Sig. (2-tailed)	
	12.485	.493**	Pearson Correlation	استكشاف المقدرات الجوهرية والحفاظ عليه
		.000	Sig. (2-tailed)	
	11.589	.550**	Pearson Correlation	الحفاظ على الثقافة التنظيمية
		.000	Sig. (2-tailed)	
	9.856	.530**	Pearson Correlation	التأكيد على الممارسات الاخلاقية
		.000	Sig. (2-tailed)	
	8.948	.568**	Pearson Correlation	ارساء نظام رقابة تنظيمية
		.000	Sig. (2-tailed)	
	10.265	.566**	Pearson Correlation	القيادة الاستراتيجية
		.000	Sig. (2-tailed)	

المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.2)

ثالثاً: اختبار علاقات التأثير

يتم من خلال هذا المبحث اختبار علاقات التأثير بين متغيري الدراسة الرئيسيين والأبعاد الفرعية، للفرضية الرئيسية الثانية علاقات التأثير بين متغيري الدراسة ، التي هي: (المتغير المستقل القيادة الاستراتيجية)، و(المتغير التابع حوكمة الموارد المائية)، وتم استخدام أسلوب الانحدار البسيط والمتعدد، وتم استخراج النتائج باستخدام برنامج (SPSS v.25) كما في الجدول (٤)، هي كالآتي: -





اولاً: الفرضية الرئيسية الثانية : تنص هذه الفرضية بوجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة الاستراتيجية في حوكمة الموارد المائية ، ولغرض اختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط في اختبار علاقة التأثير ، وهذا يعني: حوكمة الموارد المائية دالة حقيقية للقيادة الاستراتيجية وأن أي تغيير في القيادة الاستراتيجية سيؤدي إلى تعزيز حوكمة الموارد المائية، حسب ما تم عرضه في الجدول) من نتائج اختبار علاقات التأثير، التي بينت أن هناك علاقة تأثير للقيادة الاستراتيجية في حوكمة الموارد المائية ، إذ بلغ ثابت التأثير (1.403)، وميل الانحدار بلغ (0.609). طردياً، أي: عند زيادة القيادة الاستراتيجية وحدة واحدة ستعزز حوكمة الموارد المائية وبمقدار (0.891) فضلاً عن أن القيادة الاستراتيجية تفسر نسبة (32.1%) من التباين الحاصل في حوكمة الموارد المائية ، وأما النسبة المتبقية البالغة (67,9%) فهي تعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في الدراسة، وهو معنوي استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة (105.373)، التي هي أكبر عند مقارنتها بـ (F) الجدولية البالغة (3.84)، ون قيمة مستوى الدلالة تدعم هذه النتيجة، التي بلغت (0.000)، هي أقل من مستوى المعنوية، التي افترضها الباحث (0.05)، و على وفق هذه النتائج تقبل الفرضية البديلة ، وترفض فرضية العدم على مستوى هذه الدراسة، وهذا يعني: انه كلما توافرت مكونات القيادة الاستراتيجية كلما اسهم ذلك في تعزيز فاعلية حوكمة الموارد المائية، وتكون معادلة الانحدار كما يأتي:

$$y = a + bx$$

$$y = 1.403 + .609x$$





جدول (٤) نموذج الانحدار بين القيادة الاستراتيجية وحوكمة الموارد المائية

مستوى المعنوية	R Square	F الجدولية	F المحسوبة	المعاملات غير المعيارية		النموذج	
				بيتا	الخطا المعياري	معامل بيتا	الثابت
.000	.321	3.8	105.373	.566	.172	1.403	1
					.059	.609	القيادة الاستراتيجية

المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26)

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

١- اهتمام وحرص جيد من قبل مديرية الموارد المائية في النجف في استخدام حوكمة الموارد المائية لأغلب انشطتها، حيث كانت اغلب إجابات عينة الدارسة اتفق ، وهذا يعطي مؤشرا واضحا على ان الإدارة تسعى جاهدة في الحصول على تنظيم السلطات والصلاحيات ومنع ازدواجها ومنعها من التداخل.

٢- يتضح من خلال تحليل علاقات الأرتباط بين القيادة الاستراتيجية وبين حوكمة الموارد المائية كان متوسطا وطردياً ومعنوياً وهذا يدل على الأهتمام بمكونات القيادة الاستراتيجية في مديرية الموارد المائية في النجف كلما أدى ذلك إلى تعزيز فاعلية حوكمة الموارد المائية.

التوصيات:

١. حث مديرية الموارد المائية في النجف على تبني مكونات القيادة الاستراتيجية من خلال تبني الافكار الجديدة في قسم البحث والتطوير والتشجيع عليها، وتحفيز العاملين في إعطاء الافكار الجديدة واشراكهم في عملية اتخاذ القرار مما يسهم في تحسين جودة حوكمة الموارد المائية.

٢. التأكيد على الادارة في إجراء البحوث العلمية والاستفادة منها في مجال تحسين حوكمة الموارد المائية من خلال الاستفادة من حل المشكلات ومراجعة النتائج





المصادر:

- ١-باديس، عليان حسين، (٢٠١٤)، " دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في تحسين الميزة التنافسية"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير، بسكرة، الجزائر
- ٢-تي، احمد، (٢٠١٥)، "إستراتيجية إدارة الموارد المائية في الجزائر في ظل حماية البيئة وتحقيق التنمية المستدامة
- ١-خلف، علي خالد، (٢٠٢١)، دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التفوق التنظمي: دراسة ميدانية في عينة من المصارف العراقية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الانبار
- ٢-السعدي، ساجدة عبد الرضا ثابت، (٢٠٢١) "القيادة الاستراتيجية وتأثيرها في المسؤولية الاجتماعية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد الرابع والستين
- ٣-شلاكة، طارق كاظم، مجيد، باسمه عبود، اسماعيل، سحر خليل، (٢٠١٩)، "ممارسات القيادة الاستراتيجية وانعكاسها في فاعلية إدارة الأزمات التنظيمية": دراسة تحليلية وصفية في ديوان وزارة النفط، مجلة كلية التربية للبنات، العدد (١١)، الجزء (٣)
- ٤-الشلاه، عمار عبد الامير شمخي، (٢٠٢٠)، دور الحوكمة الالكترونية في تحقيق التوجه الريادي بتوسط نظم المعلومات الجغرافية GIS : دراسة تطبيقية في دائرة ماء بابل، رسالة غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد ماجستير، جامعة الكوفة
- ٥-عليوي، حسين عبد المهدي، (٢٠٢١)، دور الزخم الاستراتيجي في تطبيق حوكمة الموارد المائية، بحث دبلوم عالي تخطيط الاستراتيجي غير منشور، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة





٦- العيساوي، هادي مران احمد، العبيدي، فائق مشعل قدوري، (٢٠٢٢)، "ممارسات القيادة الاستراتيجية واثرها في تحقيق السيادة الاستراتيجية": دراسة ميدانية في عدد من الجامعات العراقية مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية

٧- كعواش، امين، (٢٠٢٢)، ممارسة مبادئ الحوكمة في ادارة الموارد المائية في الجزائر: دراسة حال ولاية جيجل، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة علوم في علوم التيسير، كلية العلوم الاقتصادية التجارية، جامعة محمد خضير بسكرة

٨- محي الدين، حمداني، ابراهيم، مزيود، (٢٠٢٠)، "حوكمة المياه دراسة مقارنة بين الجزائر واسبانيا"، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، العدد ١، المجلد ١٧٨، ١٩١-٠٤

1. Abdow, A.I., Guyo, W. and Odhiambo, R., 2018. Influence of Strategic direction on organizational change in the Petroleum Industries in Kenya. leadership, 10(4).Vancouver

2. Abualoush, Shadi&Masa'deh, Ra'ed&Batainch, Khaled and Alrowwad, Ala'aldin, (2018), The Role of Knowledge Management Process and Intellectual Capital as Intermediary Variables Between Knowledge Management Infrastructure and Organization Performance, Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management

3. Akhmouch, A., Clavreul, D. and Glas, P., 2018. Introducing the OECD principles on water governance. Water International, 43(1), pp.5-12.





4. Al Thani, Fahid Ben Hamed & Obeidat, Abdallah Mishael, (2020), " The Impact Of Strategic Leadership On Crisis Management", International Journal of Asian Social Science , Vol. (10), No. (6), pp. (307-326)
5. Al-Ansari, N., & Adamo, N. (2018). Present water crises in Iraq and its human and environmental implications. Engineering, 10(6), 305-319. ISO 690
6. Bressers, H., & Kuks, S. (2013). Water governance regimes: Dimensions and dynamics. International Journal of Water Governance, 1(1-2), 133-156.
7. Butama, Nancy Mumbi, Paul Mathenge, & Caroline Mungai (2019), " Strategic Leadership and Organizational Performance: Case of Juhudi Kilimo Limited, Kenya", International Journal of Research in Management, Economics and Commerce, Vo. (9), no.(9), pp. (23-28)
8. Cecilia Tortajada, Water Governance: Some Critical Issues, International Journal of Water Resources Development, 2010, p299
9. Dubey, R., Gunasekaran, A., Childe, S.J., Papadopoulos, T., Hazen, B., Giannakis, M. and Roubaud, D., 2017. Examining the effect of external pressures and organizational culture on shaping performance measurement systems (PMS) for sustainability benchmarking: Some empirical findings. International Journal of Production Economics, 193, pp.63-76.





10. Jabbar, A.A. and Hussein, A.M., 2017. The role of leadership in strategic management. International Journal of Research-Granthaalayah, 5(5), pp.99-106
11. Katusiime, J., &Schütt, B. (2020). Integrated water resources management approaches to improve water resources governance. Water, 12(12), 3424
12. Kirchhoff, C.J. and Dilling, L., 2016. The role of US states in facilitating effective water governance under stress and change. Water Resources Research, 52(4), pp.2951-2964.
13. Kowo, S.A., Akinbola, O.A. (2019). "Strategic leadership and sustainability performance of small and medium enterprises", Ekonomicko-manazerskespektrum, vo.(13) , no.(1), pp.38-50
14. Mahdi, O.R. and Almsafir, M.K., 2014. The role of strategic leadership in building sustainable competitive advantage in the academic environment. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 129, pp.289-296.
15. Mugejo, K., Ncube, B. and Mutsvangwa, C., 2022. Infrastructure Performance and Irrigation Water Governance in Genadendal, Western Cape, South Africa. Sustainability, 14(19), p.12174.





16. Olaka, H., Lewa, P. and Kiriri, P., 2017. Strategic leadership and strategy implementation in commercial banks in Kenya.
17. Samimi, M., Cortes, A.F., Anderson, M.H. and Herrmann, P., 2020. What is strategic leadership? Developing a framework for future research. The Leadership Quarterly, p.101353.
18. Schnurr, M. (2008): Global Water Governance: Managing Complexity on a Global Scale. Springer Science & Business Media.
19. Shunglu, R., Köpke, S., Kanoi, L., Nissanka, T.S., Withanachchi, C.R., Gamage, D.U., Dissanayake, H.R., Kibaroglu, A., Ünver, O. and Withanachchi, S.S., 2022. Barriers in participative water Governance: A critical analysis of community development approaches. Water, 14(5), p.762.
20. Zubi, M. and Khalid, M., 2022. The effect of strategic leadership on intellectual capital: The mediating role of the knowledge sharing in Kuwait industrial companies. Management Science Letters, 12(4), pp.291-306

