

تأثير التفوق الذكي للقادة في إدارة المهدر للموارد المائية: دراسة تطبيقية في وزارة الموارد المائية

أ.د لمياء سلمان عبد علي الزبيدي / كلية الإدارة والاقتصاد/ الجامعة المستنصرية
شيماء ابراهيم حسن / باحثة

P: ISSN : 1813-6729
E : ISSN : 2707-1359

<http://doi.org/10.31272/JAE.44.2021.131.2>

المستخلص

تسعى الباحثة من خلال البحث الحالي الى اختبار تأثير التفوق الذكي للقادة والدور المحوري الذي يعززه بمعالجة مسببات الهدر الإداري للموارد المائية اذ حددت مشكلة البحث في عدم الاهتمام من قبل الإدارات العليا لتنمية وتطوير مهارات القادة المتفوقة والذكية في تحقيق المعالجات الوافية لإدارة مسببات الهدر الإداري للموارد المائية بشكل كفوء وفعال وفقاً لتشخيص مسببات ذلك الهدر ومحاولة علاجها ، أن الهدف من عملية البحث هو التوصل الى تحديد مسببات او اقتراح معالجات لحالات الهدر للموارد المائية وفقاً لاستثمار مهارات القادة الاذكياء بتفوق ، فقد أنطلقت أهمية البحث من أهمية الموضوع وكيفية السيطرة على مسببات الهدر الإداري للموارد المائية وتلافي الجوانب السلبية وتحسين الجوانب الإيجابية لمعالجة مسببات الهدر الإداري للموارد المائية مع تقليل الهدر فيها الى ادنى مستوياته او عدمه. ان فرضية البحث الاساسية هي كما يؤدي توافر الذكاء لدى قادة المنظمات الى تحقيق معالجات ناجحة لمسببات الهدر الإداري للموارد المائية بشكل متميز ومتفوق والقضاء على أسباب حدوثه. اما فرضيات البحث الاحصائية فقد كانت الفرضية الرئيسية (1H): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير التفوق الذكي للقادة وبين مسببات الهدر الإداري للموارد المائية. والفرضية الرئيسية (2H) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتفوق الذكي للقادة في معالجة مسببات الهدر الإداري للموارد المائية. لقد اختارت الباحثة جميع إدارات الصيانة في وزارة الموارد المائية والتركيز على كل من دائرتي (صيانة ري بغداد ، صيانة ما بين النهرين) و عدهم عينة قصدية للبحث وتضمنت كافة المدرء وروساء الاقسام العاملين في الاقسام ذات الصلة في وزارة الموارد المائية حيث اعتمدت الباحثة في الجانب التطبيقي على أنموذج الاستبانة المعتمد وعددها (60) استبانة تم توزيعها في الدائرتين ، واستخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية المتمثلة بالوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري والأساليب الاحصائية التحليلية وهي معامل الارتباط ومعامل التأثير ، وتم الاعتماد على ارتباط كندال باختبار فرضيات البحث وقد افرز البحث عدد من الاستنتاجات وكان أهم أستنتاج هو توافر القادة ذوي المهارات الذكية بتفوق حتما يؤدي الى تحقيق معالجات متميزة بتقليل مسببات الهدر الإداري للموارد المائية للمنظمات المبحوثة وتحقيق الإدارة الكفاءة والفاعلة لهذه الحالات، اما اهم توصية التي أوصت بها الباحثة في نهاية البحث ضرورة تنمية وتعزيز وتطوير مهارات الذكاء وتحقيق التفوق فيها من قبل القادة في إدارة ومعالجة مسببات الهدر الإداري للموارد المائية والتركيز على التدريب لتطوير تلك المهارة.



● بحث مستل من رسالة دبلوم

مجلة الإدارة والاقتصاد
العدد 131 / كانون الاول/ 2021
الصفحات : 24 - 40

المقدمة

أنعم الله على عباده بنعم كثيرة ظاهرة وباطنة كان منها نعمة الماء هذا السائل العجيب الذي يحمل الحياة في تكوينه فيمنحها لجميع الكائنات الحية وقد قال تعالى في وصفه (وجعلنا من الماء كل شيء حي أفلا يؤمنون). أن الثروة المائية في العراق ثروة هائلة جعلت العراق واحد من أغنى بلدان العالم في هذا المضمار الحيوي الكفيل بأنعاش البلد وتحقيق مسويات عالية من الرخاء والإزدهار حيث لم تنحصر هذه الثروة بالنهرين العظيمين (دجلة والفرات) وروافدهما وتفرعاتهما بل اتسعت الى تجمعات مائية دائمية شاسعة المساحات تتمثل بالعديد من البحيرات والأهوار. أصبحت مقولة قطرة ماء تساوي قطرة بترول من الماضي كونها غير واقعية لذا لا بد من إستبدالها بأن قطرة ماء تساوي قطر دم ، حيث أصبحت مشكلة شحة المياه وزيادة الهدر لهذا المورد في العراق ظاهرة مستمرة وظهرت مؤخراً بشكل أنفجاري وذلك بسبب التغيير المناخي وموقع العراق الجغرافي كون أغلب مصادر مياهه تقع خارج حدوده مما أدى الى زيادة التجاوزات على الأنهر العراقية من خلال إقامة السدود التي أثرت بشكل مباشر على مناسيب مياه دجلة والفرات وفي المقابل أدت زيادة السكان في العراق الى زيادة إستهلاكهم للمياه وبالتالي زيادة الهدر وزيادة مسبباته مما أدى الى انخفاض مناسيب المياه بشكل ملحوظ ، لذا لا بد من أن تتجه الانظار من قبل المعنيين بهذا الأمر في وزارة الموارد المائية من خلال وضع الحلول المناسبة والملائمة لتقليل حالات الهدر والتعرف على مسببات الهدر الرئيسية وإتخاذ الإجراءات اللازمة وإستغلال قدرات وخبرات القادة الذكية لمعالجة مسببات الهدر الإداري في الوزارة نفسها ومعالجة إنخفاض مناسيب الأنهار لضمان إستمرارية هذا المورد وتنميته للأجيال المقبلة من خلال دراسة تأثير التفوق الذكي للقادة في معالجة مسببات الهدر الإداري للموارد المائية وأعتنام قدرات القادة في الوزارة للحد من ظاهرة الهدر وأتباع سياسة مائية متطورة حديثة من خلال إنشاء القنوات لمنع الهدر وكري الأنهر بإستمرار والتوجه الى المياه الغير تقليدية وإعادة صيانة شبكات الري لزيادة الكفاءة وبالتالي زيادة كفاءة إستخدام المياه وتقليل حالات الهدر والقضاء عليه.

الفصل الاول - المبحث الأول / منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

إن مشكلة البحث الأساسية تدور حول كيفية تحديد معالجات لأنواع السلبيات وعدم إدراك أهمية الأدوار التي يقوم بها القادة ذوي التفوق الذكي لدى المنظمات في عمليات تقليل الهدر الى اقل ما يمكن او منع حدوثه ، فإن الهدر يؤدي الى إرتفاع كلفة الإنتاج أو الخدمات المقدمة في المنظمات ، الأمر الذي يتطلب تبني أساليب حديثة وطرق إنتاجية أو خدمية جديدة تؤخذ بنظر الإعتبار ، وعليه فقد تمثلت المشكلة الرئيسية للبحث في عدم الإهتمام من قبل الإدارات العليا لتنمية وتطوير مهارات القادة المتفوقة والذكية وإستثمارها لتحقيق المعالجات الوافية وإدارة هدر الموارد المائية بشكل كفوء وفعال وفقاً لتشخيص مسببات ذلك الهدر ومحاولة علاجها)

وفي ضوء ما تحدده مشكلة البحث من الممكن وضع مجموعة من الاسئلة وهي :

1. هل يدرك القادة في وزارة الموارد المائية مفهوم ودور التفوق الذكي في معالجات الهدر المائي؟
2. ما مستوى قدرة التفوق الذكي للقادة على تقليل أو إنهاء الهدر في المنظمات المبحوثة ؟
3. هل تمتلك وزارة الموارد المائية قادة يتمتعون بالتفوق الذكي ؟
4. هل يوجد تأثير لقادة التفوق الذكي في تحسين إدارة هدر المياه في المنظمات المبحوثة ؟

ثانياً : أهمية البحث

- 1- بيان الدور الكبير الذي يؤديه التفوق الذكي للقادة بالتعرف على مسببات الهدر الإداري ووضع الحلول المناسبة من خلال إستثمار المنظمة لقدرات ومهارات القادة المتفوقة والذكية.
- 2- لفت إهتمام القادة في المنظمة الى أهمية التفوق الذكي والدور الذي يؤديه للتخلص من العراقيل واتخاذ القرارات المناسبة والتوجه من قبل القادة الى تطوير المهارات والقدرات من خلال الدورات التدريبية والإستفادة من جميع الخبرات الموجودة.

ثالثاً: أهداف البحث

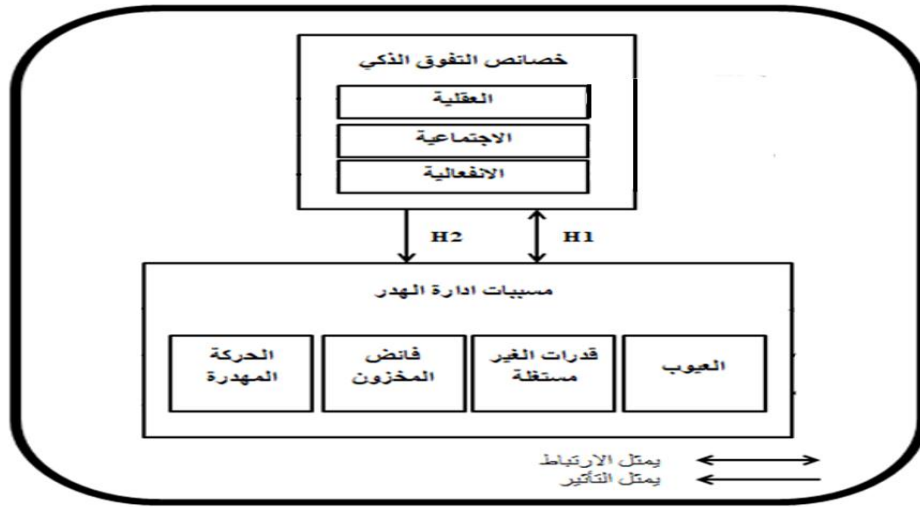
تسعى الباحثة من خلال البحث تحقيق الاهداف الاتية:-

1. وصف متغيرات الدراسة وتحليل العلاقة بينهما وقياس اثر التفوق الذكي للقادة في معالجة مسببات الهدر الإداري للموارد المائية.
2. بيان مستوى عمل المنظمات بمتغيرات البحث المتمثلة بالتفوق الذكي للقادة ومسببات الهدر الإداري للموارد المائية ومدى إهتمامها لتلك المتغيرات.
3. عرض العلاقة بين متغيرات البحث بأنموذج افتراضي يطبق احصائياً على عينة الدراسة لغرض الوصول الى نتائج تخدم هدف المنظمة.

رابعاً : مخطط البحث الفرضي

من خلال مخطط الدراسة المقترح نقدم صورة توضيحية لطبيعة العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين متغيرات البحث والإعتماد على العلاقات المحددة بفرضياته والتي حددت بموجبها متغيرات البحث المستقل هو (التفوق

الذكي للقادة) ومتغير الدراسة المعتمد هو (مسببات الهدر للموارد المائية) وقد تضمن كل متغير منها مجموعة من المتغيرات الفرعية كما في الشكل(1) الذي يعطي صورة للمخطط الفرضي للبحث .



مخطط البحث الفرضي

المصدر: من إعداد الباحثين

خامساً: فرضية البحث

أولاً: **فرضية البحث الأساسية** والتي تنص (يؤدي توافر الذكاء بشكل متفوق لدى قادة المنظمات الى تحقيق معالجات ناجحة للمعالجة مسببات الهدر الإداري للموارد المائية بشكل متميز ومتفوق والقضاء على أسباب حدوثه).

ثانياً: فرضية الارتباط

1. الفرضية الرئيسية **H1** : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير التفوق الذكي للقادة وبين مسببات الهدر الإداري للموارد المائية .

ثالثاً: فرضيات التأثير

2. الفرضية الرئيسية **H2** : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتفوق الذكي للقادة في مسببات الهدر الإداري للموارد المائية.

سادساً: مجتمع وعينة البحث

لقد إختارت الباحثة جميع إدارات الصيانة في وزارة الموارد المائية مجتمعاً للبحث وتم التركيز على كل من دائرتي (صيانة ري بغداد وصيانة مابين النهرين) و عدهم عينة قصدية للبحث وكدراسة حالة في هاتين الدائرتين للوزارة, علماً أن عدد الأفراد شاغلي المناصب الإدارية في الدائرتين كان (60) فرد.

سابعاً: ادوات البحث

- أعتمدت الباحثة في البحث بالجانب النظري وكذلك التطبيقي مجموعة من الأدوات وهي كالآتي :
1. الجانب النظري: تم الإعتماد على الدوريات والكتب(العربية والأجنبية) التي ترتبط بموضوع البحث الحالي، وكذلك أعتمدت على البحوث والدراسات المنشورة على شبكة المعلومات الدولية (الأنترنت).
 2. الجانب التطبيقي : تم الإعتماد على مجموعة من الأدوات وعلى النحو الآتي :
 1. المقابلات الشخصية : إنشاء توزيع الإستبانة على مجتمع البحث تم إجراء مجموعة من المقابلات مع المعنيين بواقع (7) مقابلة ، والتي أجريت من خلال الزيارات المتكررة الميدانية في (صيانة ري بغداد ، وصيانة ما بين النهرين) موقع توزيع الإستبانة ، لغرض الإطلاع عن قرب على البيانات الأولية اللازمة لتشخيص مشكلة البحث وأهدافها وطبيعتها ، وإعطائهم نبذة مختصرة عن موضوع البحث وشرح فقرات الإستبانة وإحياناً تصل الى المناقشة حول فقرات الإستبانة مع المسؤولين لغرض فهمها وكيفية الإجابة عنها.
 2. السجلات الرسمية : أطلعت على سجلات ووثائق ذات الصلة بموضوع البحث .

3. إنموذج الإستبانة المعتمد : حيث تضمنت الإستبانة قسمين ، غطى القسم الأول الفقرات المتعلقة بمتغير (التفوق الذكي للقادة). وأما القسم الثاني فقد غطى الفقرات المتعلقة بمتغير (مسببات الهدر الإداري للموارد المائية).كما في الملحق رقم (1).

المبحث الثاني : بعض الدراسات السابقة

أولاً : بعض الدراسات الخاصة بالتفوق الذكي

1. الدراسات العربية

جدول (1)

بعض الدراسات العربية السابقة ذات الصلة بالتفوق الذكي

الباحث والسنة	المولى ، سماح مؤيد2015
1. عنوان الدراسة	تأثير مدعمات التفوق الذكي في تحقيق الرفعة المعرفية – دراسة إستطلاعية في وزارة العلوم والتكنولوجيا
المجتمع وعينة الدراسة	(170) مديراً
اهداف الدراسة	معرفة مدى توافر متطلبات تحقيق الرفع المعرفي في وزارة العلوم والتكنولوجيا ودوايرها
أوجه التشابه	أستخدمت ذات المتغير التفوق الذكي
أوجه الاختلاف	كانت الدراسة تأثير التفوق الذكي في وزارة العلوم والتكنولوجيا اما دراستنا الحالية كانت تأثير التفوق الذكي للقادة في وزارة الموارد المائية
مجالات الإستفادة	لتعزيز الجانب النظري وإعتمادها كدراسة سابقة
الباحث والسنة	مهدي ، حنان حسين2019
2. عنوان الدراسة	تأثير معالجات الجهل المعرفي في تحقيق التفوق استراتيجياً
المجتمع وعينة الدراسة	مدراء الاقسام (230) مديراً
اهداف الدراسة	تشخيص مستوى وطبيعة العلاقة بين معالجات الجهل المعرفي والتفوق إستراتيجياً
أوجه التشابه	تناول ذات متغير البحث التفوق
أوجه الاختلاف	كانت الدراسة تهدف الى تحقيق التفوق استراتيجياً اما دراستنا الحالية تهدف الى معالجة مسببات الهدر الإداري للموارد المائية
مجالات الإستفادة	لتعزيز الجانب النظري وإعتمادها كدراسة سابقة

2. بعض الدراسات الأجنبية

جدول (2)

بعض الدراسات الأجنبية السابقة ذات الصلة بالتفوق الذكي

اسم الباحث	Finkelstein & Jackson, 2005
1. عنوان الدراسة	Immunity from Implosion : Building smart leadership. الحصانة في الإنهيار : بناء القيادة الذكية.
المجتمع وعينة الدراسة	مجموعة من المنظمات التي كانت رائدة في الأسواق وتعرضت للخسائر والفشل ، ومجموعة من المنظمات التي ظلت ثابتة ومستمرة في النجاح
اهداف الدراسة	كشف الفوارق الرئيسة بين المنظمات التي كانت متفوقة وبعدها تعرضت للفشل والمنظمات الأخرى للمنافسة والتي تمكنت من المحافظة على كيفية البقاء وقدرتها على الإستمرار والسيطرة على الأسواق.
أوجه التشابه	تناولت الدراسة متغير متشابه مع الدراسة الحالية حول القيادة.
أوجه الاختلاف	تمت هذه الدراسة في منظمات أمريكية لم يكن هناك أي تحليل.
الإستفادة	لتعزيز الجانب النظري وإعتمادها كدراسة سابقة
اسم الباحث	Scott, 2014
2. عنوان الدراسة	Achieve Excellence through individuals, knowldgement, and opportunity investment. تحقيق التفوق من خلال الأفراد ، المعرفة ، وإستثمار الفرص.
المجتمع وعينة الدراسة	إجريت الدراسة على بعض المنظمات الحكومية الكندية لمواجهة التحديات وبناء إستراتيجيات تقوي قدراتها في بناء الاقتصاد المتفوق في كندا.
اهداف الدراسة	تمكن السلطات الكندية مواجهة مجموعة من التحديات وهي (تحديات المعرفة وأدواتها ، تحديات المهارات ، تحديات بيئة الإبداع) لكونها تحديات إستراتيجية وتعطيها القدرة على التعامل معها بكفاءة وفاعلية عبر إمكانيات إستراتيجية غير ملموسة ، وبما يقوم من قدراتها في بناء الاقتصاد المتفوق.
أوجه التشابه	كانت الدراسة تتصف بالجانب النظري فقط وكانت في بيئة غير عراقية.
أوجه الاختلاف	أستخدمت الدراسة مجموعة من الإتجاهات المتشابهة مع الدراسة الحالية.
مجالات الإستفادة	لتعزيز الجانب النظري وإعتمادها كدراسة سابقة

ثانياً: الدراسات الخاصة بمسببات الهدر الإداري للموارد المائية الدراسات العربية

جدول (3)

بعض الدراسات العربية السابقة ذات الصلة بمسببات الهدر الإداري

اسم الباحث والسنة	الموسوي 2015
1. عنوان الدراسة	الهدر الوجودي لدى عينة من الأساتذة وطلبة الجامعة
المجتمع وعينة الدراسة	(220)تدريسياً وطالباً من الجامعة المستنصرية
اهداف الدراسة	هدر متعدد الأبعاد والأوجه والمجالات
أوجه التشابه	إستخدم مصطلح الهدر في نفس البحث
أوجه الاختلاف	إجريت الدراسة على عدد من الأساتذة والطلاب المتزوجين فقط أما دراستنا فقد إجريت في دائرة صيانة ري بغداد وصيانة مابين النهرين وعلى فئة المديرين
مجالات الاستفادة	لتعزيز الجانب النظري وإعتمادها كدراسة سابقة
اسم الباحث والسنة	سلومي 2017
2. عنوان الدراسة	هدر المياه بالعراق وسبل ترشيدها
المجتمع وعينة الدراسة	بعض أماكن البلاد الخاصة في المناطق الزراعية
اهداف الدراسة	إستخدام الطرق الحديثة لتقليل الهدر في المياه
أوجه التشابه	أستخدمت الدارسة هدر المياه وهذا مشابه للدراسة الحالية
أوجه الاختلاف	الدراسة أستخدمت على الأراضي الزراعية بينما الدراسة الحالية أستخدمت على معظم إستخدم المياه.
مجالات الاستفادة	لتعزيز الجانب النظري وإعتمادها كدراسة سابقة

1- الدراسات الأجنبية

جدول (4)

بعض الدراسات الأجنبية السابقة ذات الصلة بمسببات الهدر الإداري

اسم الباحث والسنة	Hines & Rich 2013
عنوان الدراسة	The seven value stream mapping tools الأدوات السبعة كخارطة تدفق لخفض الهدر
المجتمع وعينة الدراسة	مجموعة من المنظمات كانت تعاني من الهدر في الوقت والانتظار
اهداف الدراسة	تقليل أوقات الانتظار وتقليل الهدر وإقتراح طرق لمعالجة أوقات الإنتظار
أوجه التشابه	تشابهت الدراستين بعنوان الهدر
أوجه الاختلاف	أستخدمت الدارسة في المنظمات لتقليل الهدر في الوقت والإنتظار ، أما الدراسة الحالية فقد اخذت تقليل إستخدم المياه
مجالات الاستفادة	لتعزيز الجانب النظري وإعتمادها كدراسة سابقة

الفصل الثاني - الجانب النظري للبحث

المبحث الاول :- التفوق الذكي للقادة

أولاً : مفهوم التفوق : تباينت وتعددت وجهات نظر الباحثين حول مفهوم التفوق فهو فكر اونمط يميز المنظمات عن غيرهما من خلال قدرتها على استثمار الموارد والامكانيات المتاحة بصورة تضمن تحسين وتطوير العمل داخل المنظمات وسيتم استعراض بعض من هذه المفاهيم وكما في الجدول (5).

جدول (5)

بعض اسهامات الباحثين لمفهوم التفوق

ت	الباحث والسنة	المفهوم
1.	(Marrewijk,2006 : 9)	هو اعتماد المنظمات على أكبر قدر من الموارد والقدرات الفكرية الموجودة فيها من قبل الأفراد من أجل تحقيق الأهداف.
2.	(نور ، 2008 : 10)	فكر إداري ويعتبر العنصر الحاكم بالتفوق هو العنصر البشري بإعتبار التفوق ناتج بشري والبشر هم يجعلون الأشياء ممكنة الحدوث.
3.	(المللي , 2019 : 151)	نمط يظهر فيه سلوك الاشخاص ويميز الشخص عن غيره

المصدر : من إعداد الباحثين بالإعتماد على الادبيات المذكورة

ثانياً : مفهوم الذكاء : كما تباينت وجهات النظر حول مفهوم الذكاء للباحثين فهو نشاط فكري ومعرفي يقوم به العقل وليس شرطاً ان يكون مرتبطاً بالتحصيل الأكاديمي وسيتم أيضاً استعراض بعض من مفاهيم الذكاء وكما في الجدول (6).

جدول (6)

بعض إسهامات الباحثين لمفهوم الذكاء

ت	الباحث والسنة	المفهوم
1.	(Cial, 2008 :10)	مجموعة من العمليات تستهدف البحث عن المعلومات ومعالجتها لتكون في متناول الشخص المناسب وبالوقت المناسب لتمكنه من إتخاذ القرار الصائب.
2.	(النعمي ، 2008 : 172)	هو أحد مكونات صناعة القرار ويقود الى التميز من خلال توافر المقدرة على وضع الحلول لمشكلات العمل المعقدة.
3.	(كنتوش , 2010 : 5)	هو النشاط الذي من خلاله يستطيع القائد تحليل ونشر المعلومات الهامة لنشاط المنظمات

المصدر : من إعداد الباحثين بالإعتماد على الأدبيات المذكورة

ثالثاً : مفهوم التفوق الذكي : نظراً للحدث النسبية لمفهوم التفوق الذكي فهومن المفاهيم الحديثة بأعتبره مجموعة من المهارات والافكار التي يتمكن من خلالها القائد استغلال الفرص واتخاذ القرارات الذكية وسيتم استعراض ما توصل اليه بعض الباحثون وكما في الجدول (7).

جدول (7)

بعض إسهامات الباحثين لمفهوم التفوق الذكي

ت	الباحث والسنة	المفهوم
	(أنديجاني، 2005: 79)	إستعداد أو قدرة غير عادية للفرد أو أداء متميز عن بقية أقرانه في مجال أو أكثر المجالات التي يقدرها المجتمع ، وخاصة في التفوق العقلي ، والتفكير الإبتكاري والمهارات والقدرات الخاصة.
	(خرنوب، 2008 : 11)	مجموعة من المهارات والكفاءات الإجتماعية التي يتمتع بها الفرد اللازمة للنجاح المهني في الحياة ، لذلك يُعد التفوق المنظمي من المصطلحات التي يكثر إستخدامها في الأداء للقادة وفي نظريات الإدارة ومن خلال الممارسات التي تشكل الأساس في التفوق وإنعكاس فكر الإدارة وتطورها .
	(المولى، 2015 : 195)	استحضار العقل من قبل القائد الذكي على وفق امتلاكه ومضات من البصيرة والتمتع بمؤهلات الحكم الذاتي لاتخاذ القرار الصائب مستندة الى خبرته في الماضي والمفيدة للحاضر والمستقبل وبما يضمن استغلاله للفرص الذكية غير معروفة ومواجهة التهديدات بشكل مميز.

رابعاً : خصائص التفوق الذكي للقادة

1. خصائص عقلية

يتميز الأفراد القادة المتفوقون بخصائص عقلية معرفية تميزهم عن أقرانهم في مرحلة مبكرة من عمرهم ، إلا أنها ليست مجتمعة في الفرد وتكون بنسب مختلفة ، ولا يتوقع أن يظهر المتفوقين في الخصائص نفسها أو السمات العقلية، المعرفية بل يظهرون مدى شاسع من الفروق الفردية وليس هناك خاصية واحدة تمثل التفوق بشكل قاطع ، وكلما ازدادت درجة التفوق عند الفرد ، ازدادت درجة تميزه عن غيره ، إذ نجد أن الخصائص العقلية المعرفية ليست ثابتة أو جامدة ، بل تتطور من خلال التفاعل مع البيئة بدرجات متفاوتة ، ولذلك ليست خصائص الموهوبين والمتفوقين جميعها إيجابية، فهناك العديد من الخصائص التي يُعدها المجتمع سلبية أو غير مرغوب بها. (al,2009:124) et (Salovey).

2. خصائص إجتماعية

أن أولى خطوات بناء المنظمات هو التفوق الذكي ، أي أنها تمتلك قيادة ذكية قادرة على الفهم وتقييم إدارتها على أساس منظم وفعال يمكنها من تمييز المنظمات عن بقية المنظمات الأخرى (المولى، 2015: 148)، وعلى اعتبار أن الإنسان إجتماعي بطورته يولد مدفوعاً نحو الإتصال بالمجتمع ليفهم من خلال البيئة المحيطة به فيؤثر بها ويتأثر فيها ،ونظراً لطبيعة العصر الحالي الذي يعتبر عصر التنظيمات فقد أصبح يخيل للمرء أنه عصر تنظيمي، كما يرى معظم علماء الاجتماع أن الإنسان في العصر الحديث لا يستطيع أن يحيا دون تنظيم وهذا ما دفع الى الإهتمام بالعمل بإعتباره الركيزة الأساسية داخل المنظمات حيث يعمل على تسهيل التسيير والإنسجام والتعاون بين أفرادها ، إذ نجد الإداري التنفيذي والرئيس والمروؤس كلاً يقضي وقته من أجل تحقيق غايات المنظمات ولا بد من ضمان التوافق بين أهدافها وأهداف العاملين فيها حتى يتكون لديهم دافعاً قوياً لإنجاز الأعمال المطلوبة منهم على أكمل وجه وبأحسن صورة ، (شعبان، 2011 : 48).

3. خصائص إنفعالية

من الخصائص الإنفعالية التي تميز التفوق الذكي للقادة بأن الأفراد يتميزون عن غيرهم بتوافقهم إجتماعياً واستقرارهم إنفعالياً، عموماً يمكن القول إنهم يتميزون بضبط النفس والسيطرة والتحمل، والثبات الإنفعالي، والقياد

والإكتفاء الذاتي، والمرح والفكاهة ، والميل الى المخاطرة والإقدام ، والتوافق الشخصي والإجتماعي (الجندي،2009:18) .

المبحث الثاني : إدارة الهدر للموارد المائية

أولاً : مفهوم الإدارة : توجد مجموعة من المفاهيم لبعض الكتاب فيما يخص مفهوم الإدارة والتي تعتبر احد النشاطات المتميزة التي تستخدمها المنظمات لتحقيق الاهداف التي رسمت من قبل ادارتها العليا وسيتم توضيح بعض المفاهيم لبعض الباحثين كما موضح في الجدول (8).

جدول (8)

بعض اسهمات الباحثين لمفهوم الإدارة

ت	اسم الباحث والسنة	المفاهيم
1	Jihon & et al.,2017 : 152	هي تلك العمليات التي من خلالها تتمكن مجموعة من الأفراد العاملين لتوحيد وتحقيق الأهداف المشتركة تخدم فيها مصلحة المنظمات.
2	محسن ، 2019 : 79	عملية تشاركية من خلالها تمنح الإدارات والأفراد العاملين فيها سلطة إتخاذ القرار بما يخص المهام الإدارية.
3	القيسي، 2020 : 395	إدارة الموارد الطبيعية يعتبر الأهم على الإطلاق والأكثر في التنمية لكونها مورد هام في الزراعة والصناعة.

ثانياً: مفهوم الهدر: شهد العالم اليوم التطورات الادارية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية وشدة المنافسة لزيادة ادائها لتحقيق الاستخدام الكفوء والفاعل دون استهلاك الموارد فبدأت بتخفيض الهدر سواء في المنظمات الحكومية او الخاصة وستم طرح بعض من المفاهيم الخاصة بالهدر كما في الجدول (9).

جدول (9)

بعض اسهمات الباحثين لمفهوم الهدر

ت	اسم الباحث والسنة	المفهوم
1	Mcmanus,2009:64	العيوب الإنتاجية والخزن غير الملائم والإنتاج المرتفع ، طول فترات الإنتظار و الحركات الغير الصحيحة .
2	Setiyaw & et al., 2018:23	سعي المنظمات ومن خلال أفرادها الى تقليل الهدروإزالة الخطوات غير الضرورية من العمليات الإنتاجية لغرض تحقيق الإستغلال الأمثل للموارد.
3	داود و ديار ، 2020 : 346	ضباغ للموارد المادية والمعنوية ومن الصعب تحسين الإنتاج في ظل موقع عمل غير نظيف وفيه ضباغ للوقت .

ثالثاً: مسببات الهدر :-

1. العيوب

فقد أعتبرت من مظاهر الهدر ومن الواضح بأن جميع الأخطاء تحتاج الى فترات إضافية من الأموال والموارد والإصلاحات وهذه العيوب تسببه (عدم معرفة الإحتياجات الأساسية التي تحتاجها المنظمات)

- 1- ضعف المنظمات وعدم السيطرة على جودة العمل.
- 2- سوء التصميم وقلة الخبرة بعمليات إصلاح المعدات .
- 3- عدم وجود معايير خاصة بالجودة.
- 4- عدم الانضباط

كيفية القضاء على العيوب توجد عدة طرق منها إختيار المنتج الملائم ولكنه يتطلب من المنظمات الكثير من الوقت وكذلك الجهد والمال ويمكن القول على المنظمات إن تقوم بعمليات مستمرة كالفحص كونه ضرورياً جداً ضمن المواصفات المطلوبة في هذه الحالة من الممكن أن تتجنب الهدر وتطبيق الخطط المرسومة والتي سوف تكون وفق الجودة المطلوبة (Steves,2010:359) أشار (غدير، 2012 : 59) ، العيوب هي إحدى التكاليف التي تتحملها المنظمات عن منتجاتها الغير مطابقة للمواصفات التي صممت من قبل المنظمات أو المعابة والتي تم إكتشافها بعد إنتاج المنتجات المراد إنتاجها أو بعد شحن المنتجات من أنواعها . تكلفه إعداد الضمان .

2. وقت الإنتظار

يُعد وقت الإنتظار بمثابة الوقت غير المستغل وضائع وربما يكون ناتج عن تدفق غير مرغوب أو سيء بمراحل العملية الإنتاجية بسبب وقت الإنتظار وهناك مجموعة حالات ومنها الأفراد العاملين للوصول الى مواقع عملهم، والوقت غير المستخدم لا يضيف أي قيمة ويبقى المنتج بدون إنتقال الى المرحلة اللاحقة أو عمل إنتاجي ردي جداً وهذا ما يؤدي الى تحميل المنظمات مصاريف إضافية ناتجة عن الإنتظار. ومن الممكن إيجاد حلول لهذه المشكلات بعدة طرق منها تعيين أفراد مناسبين يملكون خبرة في العمل ، التأكد باستمرار من إن المعدات تعمل بجميع الأوقات وإجراء الصيانة اليومية بعد إنتهاء العمل ، وتدريب الأفراد العاملين أثناء أوقات الدوام ودورات خارج المنظمات. (Hines,rich,2013:55)

3. القدرات غير المستغلة

تحدث عندما يكون الأفراد العاملين الذين يملكون الخبرة بوضع الخمول لا يستخدمون خبراتهم بفاعلية ويحدث هذا النوع من الهدر عندما يغيب الوعي الجماعي ، يكون التواصل بين الأفراد العاملين ضعيف جداً ، سوء الإدارة المشرفة ، وفقاً لهذه الفقرة في حالة عدم التغلغل عليها وإيجاد الحلول الأنبية وسيكون بإمكان المنظمات إيجاد حلول تمكن الأفراد العاملين وتعديل أخطائهم من خلال الدورات التدريبية أثناء العمل والتخلص من الإدارات الصغيرة داخل القسم والتعامل الحسن مع الأفراد العاملين الذين يمتلكون الخبرة (Stevs,2010:352) تعتبر القدرات من أهم العوامل المهمة التي تسعى إليها المنظمات لتحقيقها لكونها من أهم الركائز الأساسية التي يعتمد عليها لتحقيق أهداف المنظمات ، إن القدرات الغير مستغلة داخل المنظمات تظم الأفراد العاملين الذين يمتلكون خبرات عملية عالية وإستغلت بصورة صحيحة سوف تنافس المنظمة مع المنظمات الأخرى ، لكونها تكون متكاملة مع الموارد المالية والإدارية والتكنولوجية داخل المنظمات (Grant,2008:148).

4. النقل

إن التحاق الأفراد العاملين بأمكان أخرى ضمن حدود عملهم، وتغير مواقع العاملين أو المواد الأولية مما يؤدي الى التلف أو الضرر بجودة المنتج فإن النقل يؤدي الى زيادة التكاليف وإضافة وقت آخر وبالإضافة الى تلف المواد وهدرها (مهدي ، 1999 : 73).

والهدر الناتج عن النقل يسبب ضبابية وضعف التخطيط ، وسير العمل الغير فعال، وسوء التخطيط والتصميم داخل العملية الإنتاجية ، وهناك حلول من الممكن ان تحد من مشكلة النقل ، يجب على الإدارات العليا التفكير الجاد بالاجراءات اللازمة لغرض تبسيط العمليات وتحسين خطوات الإصلاح سواء مادية أو بشرية .

5. فائض المخزون

تعتبر المواد المخزونة في مخازن المنظمات مهمة وأحد المصادر المادية وعندما يحدث سوء بالخزن فإن ذلك يعد نوع من هدر الأموال وهدر مساحة المخزن وعلى المنظمات العمل على القضاء على الهدر لكونه أحد التكاليف الإضافية على ميزانية المنظمات (Mcmanus,2009:94) وأحياناً يكون الهدر من خلال العمليات الإنتاجية أو العمليات التسويقية ، ومن اسباب الزيادة في حجم المخزون هي ما يأتي:-

الإشكاليات التي تسبب بزيادة المخزون

1. عندما تكون زيادة في العمليات الإنتاجية.

2. سوء التصرف والتصميم.

3. العجلة في العمليات الإنتاجية.

4. أحياناً يكون المورد غير موثوق.

5. عدم فهم ما يحتاجه الزبائن من مواد.

وعندما تعمل المنظمات على الخزن بالطرق الصحيحة ، فإن هذا يؤدي الى المحافظة على رأس مالها والقضاء على جميع المشكلات التي تنتج عن الفائض ويجب أن يتم إختيار الطرق الصحيحة لتقييم المخزون إذ يجب على المنظمات أن تختار الطرق الملائمة لعملية الخزن التي تتفق مع احتياجات الانتاج والتسويق .

6. الإنتاجية الزائدة

أي مايزيد عن الحاجة أو معدل الطلب هو إنتاج ليس له حدود، إنتشرت بالسنوات الأخيرة بالصناعات والخدمات مما يسبب مشاكل بالعمليات الإنتاجية هو إنتاج يفوق الطلب ولايصرف بالمباشر كون الأفراد العاملين يقومون بالإنتاج وإن الإنتاجية الزائدة تؤدي الى زيادة المعدلات على الطلب ، ومن الممكن التغلب على هذه المشكلة من خلال إنشاء خطة سير العمل معقولة لصالح الزبائن الخاصة بالمنظمات ويمكن تنفيذ نماذج إنتاجية بالأوقات المناسبة (Hiuf,2015:153).

7. الحركة المهدرة

تلك الحركة الغير ضرورية وهي نوع من أنواع الهدر في حالة نقل الموظف بين مراكز المنظمات أو أحد فروعها مما يخلق فجوة وإرباك في العمل ينتج عنه سوء تنظيم وفي هذه الحالة سوف تضطر المنظمات الى توظيف أفراد جدد بتدريبهم وهذا يكلفها أموالاً وجهداً ووقتاً وهناك أسباب تعمل على الحركة المهدرة في المنظمات وكالاتي :

1- عدم إمكانية التصميم الجيد.

2- تكون الإنتاجية للأفراد العاملين غير مرضية.

3- بعض الأحيان يتعرضون الأفراد العاملين للإصابة أثناء العمل.

4- إفتقار الإدارات الفعالة داخل المنظمات .

ومن الممكن حل هذه المشاكلات بمجموعة من الطرق الحديثة وهي ، وضع الأشياء التي يتم إستخدامها داخل المنظمات بسهولة وقريبة على الأفراد العاملين ، إعادة ترتيب تخطيط الأقسام البعيدة عن المواقع الرئيسية لتقليل المسافة بين المركز والمنظمات التابعة لها وجعل الوصول إليها بطريقة سهلة . (الشليبي، 2019: 305)

8. المعالجات الزائدة

يعتبر هذا النوع الأخير من مظاهر الهدر وهو عبارة عن : بذل جهود غير ضرورية حيث يتم إنقاضها من أجل إكمال مهمة ربما تكون على شكل خطوات غير مهمة يبذلها الأفراد العاملين من أجل عمل غير مهم وتنشأ المعالجة الزائدة من :

- 1- سوء الفهم لطلبات الزبائن.
 - 2- إهمال الأفراد العاملين من قبل الإدارات العليا.
 - 3- ضعف السيطرة على بعض الأفراد العاملين.
 - 4- عدم وجود معايير ثابتة داخل المنظمات.
 - 5- من الصعب إستخدام المعدات.
- ويمكن معالجة الفقرة بطرق عديدة من هذه الفقرات وضع إجراءات تشغيلية قياسية ، تؤدي الى تمكين الأفراد العاملين وتدريبهم، بهدف بناء نماذج لتقليل العمليات دون أن تضر المنظمات.
- وتعتقد الباحثة ان أي نوع من مسببات حدوث الهدر هو فرصة لتضييع الوقت والجهد والموارد والإهمال وزيادة التكاليف على العمليات الإنتاجية ، يُمكن الحل بالتعرف على هذه المشكلات مبكراً وإتخاذ القرارات الرشيدة المناسبة لتصحيح الأخطاء .

المبحث الثالث : العلاقة الفكرية بين متغيرات البحث

الربط الفكري للتفوق الذكي للقادة بمسببات الهدر الإداري للموارد المائية

تهدف ادارات المنظمات بشكل عام الى إنجاح أعمالها ومن الأمور المهمة لذلك هو وجود وإملاك قادة يتمتعون بمهارات وقدرات ذكية تساعدهم على التميز والتفوق على المنظمات الأخرى وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية فالقائد ذو التفوق الذكي هو من كانت قراراته مبنية على توجهات المنظمة ذات التغيير الإيجابي. إن العلاقة بين متغير (التفوق الذكي للقادة ومسببات الهدر الإداري للموارد المائية) هي علاقة ترابطية وثيقة حيث كلما زاد التفوق الذكي للقادة قلت عمليات الهدر في المنظمة ، وذلك لما للتفوق الذكي للقادة تأثيراً على عمليات المنظمة ككل من خلال سعي القادة ذوي التفوق الذكي الى معالجة المشاكل بطرق غير تقليدية وإتخاذ القرارات المناسبة والتنسيق بين الأعمال مع كافة إدارات المنظمة وإنجاز الأعمال بأقل جهد وأقل هدر .

أن الموضوع الخاص بالبحث الحالي هو كيفية ادارة معالجة مسببات الهدر للموارد المائية لذا فعلى القيادة في الوزارة العمل على إستثمار الخبرات الموجودة في الوزارة وتدريب وتطوير الخبرات الأخرى من أجل تحقيق التفوق الذكي لدى قادة المنظمة ليكونوا قادرين على العمل الجاد والكثيف لإيجاد مجموعة من السبل والإرشادات لإيقاف الهدر بجميع أشكاله وفي كافة المشاريع المائية ومنها ما يشمل الهدر داخل الوزارة نفسها والهدر الذي يحدث داخل المنازل والناجم عن ضعف ثقافة ترشيد إستخدام المياه لدى الأفراد وعدم الإكتراث في سقي المزروعات أو غير ذلك من الأمور التي تسبب الهدر في هذا المورد الحيوي ، لذا يبرز تأثير التفوق الذكي للقادة في معالجة مسببات الهدر الإداري للموارد المائية حيث إن القادة الذين يتمتعون بقدرات ذكية لديهم المهارة لتحقيق ما تريده المنظمة وذلك بتقديم خبراتهم وقدراتهم وإمكانياتهم للتميز والسيطرة على عمليات الهدر ، وهذا يتطلب من المنظمة التعامل بالأساليب السليمة ويجب ان تتجه الأنظار الى الأفراد الذين يتمتعون بقدرات عقلانية وذكاء كونهم أهم عنصر في المنظمة تساعد على تحقيق أهداف المنظمة.

الفصل الثالث: الجانب العملي

المبحث الاول : اختبار الفرضيات ونتائج التحليل

أولاً : اختبار فرضية الارتباط

فيما يخص معامل الارتباط بين متغيري الدراسة الرئيس الأول (التفوق الذكي للقادة) والمتغير الرئيس الثاني مسببات الهدر الإداري للموارد المائية وأبعاده (العيوب، القدرات غير المستغلة، فائض المخزون، الحركة المهدرة).

فقد سجل معامل ارتباط كندال إرتباطاً معنوياً موجباً تماماً بين متغير الرئيس الأول (التفوق الذكي للقادة) مع أبعاد (العيوب، القدرات غير المستغلة، فائض المخزون، الحركة المهدرة) إذ بلغ مامقداره (0.332)، (0.390، 0.399، 0.245) على التوالي وكما يتضح في الجدول (10) ، وهو إرتباط معنوي عند مستوى معنوية (0.01) إذا كان قيمة **P-value** (مستوى الدلالة) أقل من مستوى المعنوية بذلك يوجد علاقة إرتباط معنوية .

وقد حقق متغير (التفوق الذكي للقادة) ارتباطاً معنويةً مع المتغير الرئيس الثاني (مسببات الهدر الإداري للموارد المائية) إذ بلغ معامل ارتباط كندال (0.381) وهو ارتباط معنوي موجب عند مستوى معنوية (0.01) إذا كان قيمة **P-value** (مستوى الدلالة) أقل من مستوى المعنوية بذلك توجد علاقة ارتباط معنوية ، وهذا يشير الى ثبات الفرضية الرئيسة الأولى والتي تؤكد على وجود العلاقة الترابطية فيما بين التمتع بالخصائص الثلاث السابقة للقادة وبشكل ذكي ومتفوق وبين جودة عمليات مسببات الهدر الإداري للموارد المائية.

جدول (10)

قيم معامل ارتباط كندال بين (التفوق الذكي للقادة) ومسببات الهدر الإداري للموارد المائية.

التفوق الذكي للقادة	0.332**	0.245**	0.399**	0.390**	0.381**
قيمة P-val	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
مستوى الدلالة عند مستوى 0.01 معنوي	معنوي	معنوي	معنوي	معنوي	معنوي

المصدر: إعداد الباحثين حسب نتائج الحاسبة الإلكترونية بالاعتماد على برنامج (SPSS)

ثانياً: اختبار فرضية التأثير

اما فيما يخص تحليل تأثير المتغير التوضيحي (المستقل) (التفوق الذكي للقادة) على المتغير المعتمد (مسببات الهدر للموارد المائية) فكانت النتائج كما مبين بالجدول (11)

جدول (11)

نتائج تحليل علاقة تأثير التفوق الذكي للقادة في مسببات الهدر للموارد المائية

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	قيمة α الثابت	قيمة معامل بيتا β	قيمة معامل R^2	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة (0.05)
التفوق الذكي للقادة	العيوب	0.260	0.850	51%	125.844	معنوي
	القدرات غير المستغلة	0.344	0.639	33%	80.196	معنوي
	فائض المخزون	0.266	0.828	46%	93.091	معنوي
	الحركة المهدرة	0.627	0.772	40%	82.150	معنوي
	مسيببات الهدر للموارد المأثمة الإداري	0.781	0.780	41%	77.089	معنوي

المصدر: إعداد الباحثين حسب نتائج الحاسبة الألكترونية بالاعتماد على برنامج (SPSS)

ويلاحظ ان التتوق الذكي للقادة حقق تأثيراً معنوياً تاماً مع كلفة أبعاد إدارة الهدر للموارد المائية أي توجد علاقة تأثير معنوية بين التتوق الذكي للقادة في المتغير المعتمد (العيوب، القدرات غير المستغلة، فائض المخزون، الحركة المهدرة) ، إذ كانت قيمة (**F**) المحسوبة (125.844، 80.196، 93.091، 82.150، 77.089) على التوالي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05:0.01) وتحت درجة حرية (1، 58) وفسر (**R**²) مانسبته (51%، 33%، 46%، 40%) على التوالي من مقدار المساهمات الحاصلة في (العيوب، القدرات غير المستغلة، فائض المخزون، الحركة المهدرة) . كما ان قيمة (**β**) بلغت (0.850، 0.639، 0.828، 0.772) على التوالي وتشير الى ان التغير الذي يحصل للتتوق الذكي للقادة بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى زيادة في (العيوب، القدرات غير المستغلة، فائض المخزون، الحركة المهدرة) بمقدار (0.850، 0.639، 0.828، 0.772) على التوالي .

وكما يتضح من الجدول ((11) اذ سجلت النتائج وجود علاقة تأثير معنوية لمتغير (التفوق الذكي للقادة) في (مسببات الهدر الإداري للموارد المائية) إذ كانت قيمة (F) المحسوبة (77.089) وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01، 0.05) وتحت درجة حرية (1، 58) وفسر (R^2) مانسبته (41%) من مقدار المساهمات الحاصلة في تحقيق مسببات الهدر الإداري للموارد المائية والباقي يعود الى عوامل أخرى خارج حدود البحث ، كما ان قيمة (β) بلغت (0.780) وتشير تلك النتائج الى ان التغير الذي يحصل بالتفوق الذكي للقادة بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى زيادة في جودة وضمان تحقيق مسببات الهدر الإداري للموارد المائية بمقدار (0.875).

بالنسبة للمتغير الأول ككل (التفوق الذكي للقيادة) بلغ الوسط الحسابي الموزون (3.6556) بأحرف معياري بلغ (0.4046) ولما كان الوسط الافتراضي للمقياس (3) على مساحة المقياس فإن ذلك يشير الى ان العينة المبحوثة متفقة الى حد ما نحو التفوق الذكي للقيادة نحو الاتجاه الايجابي وقد بلغت الاهمية النسبية 73% وهي نسبة جيدة .اما بالنسبة للمتغير الثاني ككل(مسببات الهدر الاداري للموارد المائية) بلغ الوسط الحسابي الموزون (3.2183) وبأحرف معياري بلغ (0.8214) ولما كان الوسط الافتراضي للمقياس (3) على مساحة القياس فإن ذلك يشير على ان العينة المبحوثة متفقة الى حد ما نحو معالجة مسببات الهدر الاداري للموارد المائية وقد بلغت الاهمية النسبية (64%) وهي نسبة متوسطة من حيث الاهمية .

الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

والبيات التطبيق في ضوء الربط الفكري والعمل

المبحث الاول : الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

الاستنتاجات

1. ارتباط ملحوظ للتفوق الذكي للقادة وبين مسببات الهدر الإداري للموارد المائية .
2. تأثير ملحوظ بين التفوق الذكي للقادة وبين مسببات الهدر الإداري للموارد المائية.
3. استخدام وتطبيق مفهوم التفوق الذكي للقادة يؤدي الى زيادة كفاءة المنظمة وتحقيق معالجات لمسببات الهدر الإداري للموارد المائية.
4. تمتلك المنظمة قدرات للتفوق الذكي لدى القادة لمعالجات مسببات الهدر الإداري للموارد المائية لكنها تحتاج الى دعم من قبل الإدارات العليا.
5. إنخفاض مستوى أدراك أفراد مجتمع البحث لمتغير مسببات الهدر الإداري للموارد المائية.
6. تمتلك المنظمة سياسة للتحسين المستمر والهادفة الى معالجة مسببات الهدر الإداري للموارد المائية لكنها غير كفوءة.
7. سوء الإدارات الخاصة بإدارة المياه وعدم إستغلال الخبرات الموجودة بمعالجة مسببات الهدر الإداري للموارد المائية.
8. التدريب والتطوير لمهارات القادة الذكية سيسهم بشكل كبير في معالجة مسببات الهدر الإداري للموارد المائية.

التوصيات والمقترحات

1. إعتداد أحدث التقنيات الحديثة التي تستخدمها دول العالم وإستثمارها في الموارد المائية في الوزارة المبحوثة ، وإستخدام طرق الري الحديثة والمعالجات المستمرة لمياه الصرف الصحي وكيفية إستخدامها والإستفادة منها لغرض الزراعة.
2. سن قوانين تشريعية قانونية تحُد من إستهلاك المياه ووضع قيود أمانة وتعليمات لمنع تلوثها.
3. رفع مستويات أنظمة الري والتحسين المستمر لشبكات توزيع المياه .
4. الحد من التصحر وزرع مساحات خضراء ورفع مستويات أنظمة الري والتحسين المستمر لشبكات الماء.
5. الشروع الفوري لإزالة كافة التجاوزات على الحصص المائية سواء كانت لغرض الزراعة او للإستخدامات الأخرى مثل المنزلية والصناعية والخدمية وغيرها ومحاسبة المتسببين والمتجاوزين.
6. إلزام وزارة المواد المائية بإعداد خطة لتوزيع الإيرادات المائية بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة والتوزيع يكون حسب الكثافة السكانية للمحافظات.
7. تطبيق القوانين والرقابة بمنع أي تجاوزات على مصادر المياه .
8. إستخدام التقنيات الحديثة من الري بالتنقيط وحسب طبيعة المحاصيل الزراعية كونها الوسيلة الفاعلة لتقنين إستخدام المياه للأغراض المنزلية إضافة الى مساهمتها في الحد من تملح التربة.
9. تخصيص المورد المالي الكافي لوزارة الموارد المائية ودعمها من أجل القيام بأعمالها كافة مثل كرى الأنهر بإستمرار والقضاء على نباتات الشملان وزهر النيل .
10. الكرى المستمر للأنهار الرئيسة وتشغيل مشاريع السدود يكون مركزياً.
11. تفعيل العمل الدبلوماسي مع الدول المتشاركة مع العراق من أجل إتفاقيات بروتوكوليه او معاهدات او وثيقة لغرض تحديد الحصص المائية للدول المشتركة على نهري دجلة والفرات وروافدهما وفق القوانين الدولية الخاصة بهذه المواضيع والغاية منها التقسيم العادل والمنصف للحصص المائية لجميع الدول المشتركة.
12. العمل الجاد لحل المشاكل المتعلقة مع دول الجوار سواء كانت أمنية او سياسية كونها تستخدم المياه كأحد الأسلحة ضد العراق.

المبحث الثاني : البيات التطبيق في ضوء الربط الفكري والعمل

أراء وأفكار الباحثة في الربط الفكري والتقييم الواقعي للباحث

من الممكن تحديد نوعين من الأسباب التي تؤدي الى حدوث حالات هدر المياه وهي كالاتي :

أولاً : الأسباب الداخلية

1. الطلب المتزايد على المياه بسبب الكثافة السكانية المتزايدة في العراق .
2. رداءة وسوء شبكات توزيع المياه وكذلك شبكات الصرف الصحي الغير كفوءة ، وهذه الرداءة تتسبب في إختلاط مياه الصرف الصحي مع مياه الشرب (الإسالة) وهذا سبب رئيسي في إنتشار الأمراض.

3. التصحر: هو من أهم الأسباب لكون مناخ العراق يتميز بالجفاف والحرارة وهذا يؤدي الى التصحر وتحويل مساحات واسعة من الأراضي الى أراضي قاحلة ترابية .
4. جفاف مناطق الأهوار أدى الى تغييرات بيئية ومناخية ، وكذلك إستغلال أجزاء من هذه المناطق لعمليات إستثمارات نفطية ، لذا أصبحت من غير الممكن إعمار تلك المناطق مرة ثانية .
5. تولي مسؤولين غير مؤهلين لإدارة منظمات الدولة وإدارة الموارد المائية بالذات ، مما يؤدي الى تفاقم الأزمة المائية ، وإهمالها وعدم صيانة المشاريع المائية وغياب خطة لتشغيل السدود وصيانتها والإهمال المتزايد في أعمال الوزارة في المشاريع المائية.
6. وجود نباتات في الأنهر العراقية ومن هذه النباتات زهرة النيل ونبات الشملان ، وهذه النباتات تستهلك كميات كبيرة من المياه ، وعدم وجود خطة لإزالتها بإستمرار وإنما خطط منقطعة بين فترة وأخرى دون جدوى.

ثانياً : الأسباب الخارجية

ويمكن حصرها بالآتي

1. التجاوزات المستمرة من قبل بعض دول الجوار على الحصة المائية وعدم وجود أي موقف من قبل الحكومة للحد من هذه التجاوزات المستمرة.
2. الموقع الجغرافي للعراق كون أغلب مصادر مياهه تقع خارج حدوده الدولية.
3. سوء القيادة التي تعمل في إدارة المواد المائية وعدم تفاوضهم مع دول الجوار حول الحصص المائية المثلى.

4. عدم وجود رؤية تنسيقية وتخطيطية كاملة إستراتيجية للموارد المائية

معالجات مسببات الهدر الإداري للموارد المائية

تُعد أزمة الموارد المائية بالعراق من أهم المشكلات التي يواجهها الإقتصاد العراقي بالذات القطاع الزراعي ، يُعد العراق من البلدان الزراعية لكونه يملك نهرين (دجلة والفرات) فأن حجم مشاكل المياه كبيرة جداً وعدم ظهورها في الوقت الحاضر ستكون في المستقبل أشد وأخطر على العراق ، وفيما يلي بعض المعالجات لهدر الموارد المائية وهي كالآتي:

1. تحديد الرؤيا والخطة الإستراتيجية اللازمة لإدارة المواد المائية.
2. إستخدام أحدث الطرق التي تقلل من هدر المياه.
3. إعتداد نظام اللامركزية يُعد من أهم الحلول المستخدمة في الإدارة.
4. تنظيم لقاءات وبرامج توعية جماهيرية حول كيفية إستخدام طرق الري الحديثة.
5. إجراء الصيانة المستمرة لشبكات توزيع المياه ، وكذلك الإستمرار في معالجة مياه الصرف الصحي.
6. إستخدام أحدث التكنولوجيا وأنشاء شبكات الصرف الصحي ومحطات تنقية المياه .
7. الإستفادة من المياه الجوفية وإستخدامها عند الحاجة.
8. صيانة السدود العراقية وخصوصاً سد الموصل كونه أكبر سد في العراق ويحتاج الى الصيانة المستمرة لوجوده على قاعدة رملية.

الآيات تطبيق المقترحات

1. بناء السدود الطبيعية في بعض المحافظات العراقية وخصوصاً في شمال العراق كون أجوائها وتضاريسها تسمح بإقامة السدود بأقل تكلفة بالإضافة الإستفادة من مياه الأمطار وتخزينها.
2. وضع الشخص المناسب في المكان المناسب لكون هذه الوزارة تحتاج مدراء يتمتعون بخبرة وكفاءة خاصة تختلف عن باقي الوزارات الأخرى ، ونقصد بالشخص المناسب الذي تكون له ممارسة طويلة في إدارة المياه وكيفية السيطرة عليها ، والإستفادة من الخبرات المتوفرة لدى بعض الأفراد العاملين ضمن الوزارة وخارجها لإستقطاب الموارد البشرية والخبرات والمهارات .
3. التنسيق بين كافة الوزارات التي يكون لها إرتباط مباشر مع وزارة الموارد المائية.
4. وضع خطط متكاملة وبعيدة الأمد لغرض توفير خزين مائي في المستقبل.
5. إقامة الندوات والدورات التدريبية داخل وخارج العراق لتنمية وتحسين المهارات ورفع مستوى الخبرات والإستفادة منها في إدارة الأزمات المائية .
6. توعية المواطنين في كيفية الإستخدام الأمثل لهذا المورد.
7. دعوة العراق للإنضمام الى إتفاقية هلسنكي لحماية إستخدام المياه العابرة للحدود والبحيرات عام (1992) لكونها إتفاقية عالمية.
8. تفعيل دور الإعلام للقيام بدوره الحقيقي والوطني والدعوى المستمرة من خلالها الى المواطنين الى الترشيح بإستخدام المياه.

9. إشراك الأمم المتحدة حول بعض الأنشطة للدول المجاورة ، وما يمر فيها العراق من الوضع الأمني الرديء والإقتصاد الضعيف ، وقيام هذه الدول بمنع دخول المياه الى العراق من جهة ، وزيادة المبالز من جهة أخرى والتي لها الدور الحقيقي في زيادة الأملاح وهذا ما حصل في محافظة البصرة والذي تسبب في أزمات صحية.

المصادر

1. المولى ، سماح مؤيد ، (2015) ، "تأثير مدعيات التفوق الذكي في تحقيق الرفعة المعرفية" ، دراسة إستطلاعية في وزارة العلوم والتكنولوجيا ، أطروحة دكتوراه مقدمة الى الجامعة المستنصرية .
2. مهدي ، حنان حسين ، (2019) ، "تأثير معالجات الجهل المعرفي في تحقيق التفوق إستراتيجياً : دراسة وصفية وتحليلية لعينة من القادة في وزارة التربية" ، رسالة ماجستير مقدمة الى الجامعة المستنصرية ، كلية الإدارة والإقتصاد ، العراق.
3. الموسوي ، مدفون ، (2013) ، "مناخ العراق" ، مطبعة الميزان ، الطبعة الأولى.
4. نور ، كوكب كامل (2008) ، " الاداء التنظيمي المتميز لطريق الى منظمة المستقبل " ، ندوة " الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة ، القاهرة .
5. النعيمي ، صلاح عبد القادر ، (2008) ، "المدير .. القائد والمفكر الإستراتيجي : فن ومهارات التفاعل مع الآخرين " ، دار إثراء للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى .
6. أنديجاني ، عبد الوهاب مشرب ، (2005) ، "الحاجات النفسية لدى التلاميذ الموهوبين بمدينة مكة المكرمة" ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الرابع الرعاية الموهوبين والمتفوقين ، عمان ، الأردن.
7. خرنوب ، فتون ، (2008) ، "بعض الأساليب المعرفية والسمات الشخصية الفارقة بين ذوي الذكاء الإنفعالي المرتفع ، والذكاء الإنفعالي المنخفض لدى طلبة المرحلة الثانوية" . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القاهرة ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، مصر.
8. شعبان ، فرج ، (2011) ، "الإتصال الإداري ، دار الأسامة للنشر والتوزيع ، الأردن .
9. الجندي ، غادة مظهر (2009) ، "الفروق في الذكاء الإنفعالي بين الطلبة الموهوبين والطلبة العاديين وعلاقتهم بالتحصيل الأكاديمي" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، كلية الدراسات التربوية العليا ، عمان .
10. ابو عاشور ، خليفة ، والنمري ، مصطفى ، (2005) ، "تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة اليرموك من وجهة نظر الهيئة التدريسية" ، المجلة الأردنية للعلوم التربوية ، مجلة (9) ، عدد (2).
11. غدير ، امير ، (2012) ، "إدارة المعارف" ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى.
12. مهدي ، حسين ، (1999) ، "شرح أحكام الوطنية العامة" ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والاعلام ، طرابلس ، الطبعة الأولى.
13. الشلبي ، محمد عبدالسلام ، (2019) ، "متطلبات تطبيق مدخل الانتاج الخالي من الهدر" ، مصر ، القاهرة ، الطبعة الاولى.
14. Finkelstein & Jackson, (2005), *Immunity from Implosion : Building smart leadership*
15. Scott, Allen John, (2014), "Achieve Excellence Throug Individuals Know Lodgement & Opportunity Investement", Canada
16. Hines, Peter & Rich, Nich, (2013), "The seven value stream mapping tools M", emerald international Journal of Opera Tinos and Production Management.
17. Marrewijk, Marcel van, & et al., (2006), "A Phase-wise Development Approach to Business Excellence".
18. Salovey ,Mayer , J. D., P., & Caruso , D. R. (2009) , "Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (ED), *Handbook of intelligence*", Cambridge University Press.
19. Mc Dowell, Don Ltd , (2009) "Managers practitioners for handbook an intelligence Strategic", (International Age New. Inc, Press Scarecrow, America of Stats Unidtd, users and 13 (ISBN, Publishers)
20. Grant, S., (2000), "The implementation of business process reengineering" Journal of management information systems, vol.12, no1.
21. Cial. D. I., (2008), "Determining sample size " . Department of agricultural education and communications, and extension specialists, program evaluation and organization development, institute of food and agriculture Science (IFAS) , university of Florida , Gainesville 32611

THE EFFECT OF SMART SUPERIORITY OF LEADERS IN WASTING WATER RESOURCE AN APPLIED STUDY IN THE MINISTRY OF WATER RESOURCE

Abstract

In the current research, the researcher examined the study of smart superiority and the pivotal role that it enhances in the management of wasting water resources. The researcher's goal of the current research is to diagnose and measure the extent of the ability of organizations represented by their characteristics (mental, social, and emotional) to enhance the causes of waste management (defects, unexploited capabilities, Surplus stock, and wasted movement), the importance of research has started on the importance of the topic and how to control wasting water and avoid the negative aspects and improve the positive aspects of managing these resources while reducing their waste to its lowest levels or eliminating it.

Accordingly, the idea of research was taken for the purpose of clarifying the effect of the leaders' smart superiority in managing water waste, as well as trying to find solutions to the problems in the Ministry of Water Resources, maintenance of irrigation of Baghdad and maintenance of Mesopotamia, which is its inability to control water waste for reasons external to its will.

The questionnaire used one of the tools to collect information and data related to the current research, as well as to collect a set of data and information through the reality of work as it is one of the practical competencies.

Finally, the researcher has reached, through the research processes, a set of theoretical and applied intellectual conclusions to diagnose the reality of the researched organizations, and the most important conclusion is that the availability of leaders with smart skills with superiority inevitably leads to achieving distinct treatments to reduce the cases of waste of water resources in the researched organizations and to achieve efficient and effective management of these cases.

As for the main recommendation, the researcher recommended at the end of the research the necessity of developing, enhancing and developing intelligence skills and achieving excellence in them by leaders in managing and addressing cases of waste of water resources and focusing on training on developing those skill

ملحق رقم (1)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة المستنصرية
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال الدراسات العليا

م/ إستمارة إستبانة

تحية طيبة ...

تُعد الإستمارة التي بين أيديكم جزءاً من متطلبات إعداد رسالة دبلوم عالي في التخطيط الإستراتيجي بعنوان (تأثير التفوق الذكي للقادة في إدارة الهدر للموارد المائية / دراسة تطبيقية في وزارة الموارد المائية) ، إذ يهدف البحث الى معرفة تأثير العينة المبحوثة. ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية واسعة في ميدان عملكم يرجى الإجابة عليها بدقة ، ونتمنى أن تحظى فقرات الإستبانة بإهتمامكم وحرصكم الأكيد عند إجابتها تحقيقاً لدقة التحليل والصواب في نتائج البحث ، وسيعكس هذا الإهتمام تفهماً ووعياً للسعي نحو تعزيز الأطر المعرفية والفلسفية للبحث العلمي بإبعاده التطبيقية ، على أمل أن يخرج هذا البحث بنتائج تخدم البحث العلمي في هذا القطاع وذلك بفضل ما ستقدمونه من إجابات موضوعية ودقيقة ، ولكي تكتمل الصورة يرجى ملاحظة النقاط المهمة الآتية :

1. إن الإجابات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فلا حاجة لذكر الأسم أو التوقيع على الإستمارة .
 2. يرجى أن تكون الإجابات على أساس الواقع الفعلي الموجود وليس على أساس ما ترونه مناسباً وصحيحاً.
 3. يرجى عدم ترك أي سؤال من دون إجابة ، لان ذلك يعني عدم صلاحية الإستبانة للتحليل.
 4. يرجى الإجابة بوضع علامة (√) أمام إختيار واحد لكل سؤال .
- ... مع خالص شكرنا وتقديرنا لتعاونكم معنا متمنين لكم دوام التوفيق

الباحثة
شيماء إبراهيم حسن

المشرف
الأستاذ الدكتورة
لمياء سلمان الزبيدي

أولاً : معلومات شخصية

اسم الدائرة / القسم / التي تعمل فيها أخرى

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

1. العمر : 25 فأقل ☐ 26 - 35 ☐ 36 - 45 ☐ 46 فأكثر ☐

2. الشهادة : دكتوراه ☐ ماجستير ☐ دبلوم عالي ☐ بكالوريوس ☐ أخرى ☐

3. الاختصاص :

4. العنوان الوظيفي :

5. مدة الخدمة في الوظيفة : 5 سنوات فأقل ☐ 6 - 10 ☐ 11 - 15 ☐

16 - 20 ☐ 21 فأكثر ☐

التفوق الذكي

1. **الخصائص العقلية :** وتعني أن الفرد يمتلك ذكاءً عالياً بعدة مجالات وليس بمجال واحد ، أي إنه يمتلك مواهب ومهارات عقلية، هي المهارات والمواهب التي يمتلكها الشخص ويستثمرها بذكاء عالٍ في مجالات عديدة لأداء مهامه.

ت	العبارات	أتفق	أنا	محا	لا	لا
	هل تقوم بما يأتي :-					
1	تحليل الصراعات والخلافات وفق التفكير المنطقي بالمواقف وأسبابها ونتائجها .					
2	تمتلك قدرة متميزة في إقناع الآخرين بأفكارك .					
3	تتعامل مع الآخرين بشفافية وإحترام وتصغي لآرائهم.					
4	تنظم إدارتك دورات تساعد في تنمية المهارات العقلية.					
5	تتعامل مع المشاكل بذهنية منفتحة وتبحث عن طرائق لتطوير العمليات والممارسات .					

2. **الخصائص الاجتماعية :** تمثل قدرة الأفراد على التمتع بسمات إجتماعية وبناء علاقات لتكون رأس مال ذو قيمة مضافة للمنظمة بحيث تكون قادرة على تحقيق أهدافها من خلال استثمار تلك الخصائص.

ت	العبارات	أتفق	أنا	محايد	لا	لا أتفق
	ما هي درجة إتفاقتك مع إمكانية قيامك بما يأتي :-					
6	تهتم المنظمات بإقامة المراسيم والإحتفالات لتثمين الجهود المخلصة والتميز في المنظمات.					
7	تتخذ المنظمات إجراءات متنوعة لتعريف الأفراد العاملين الجدد بسلوكيات العمل المطلوب.					
8	تحرص إدارتك على جعل القيم السائدة للمنظمة لا تتعارض مع القيم التي يحملها الأفراد العاملين فيها.					
9	تستخدم إدارة المنظمات القصص والروايات والرموز الشخصية بما يحقق إنتماء عالي المستوى.					
10	تجذب إدارة المنظمات المواهب لتحقيق رسالتها وأهدافها.					
11	تتعامل مع المشاكل بذهنية منفتحة والبحث عن طرائق لتطوير العمليات والممارسات.					

5. **الخصائص الإنفعالية :** وهي تمثل السلوكيات الظاهرة في ظروف معينة والتي تهيء الأفراد ليتبعوا مكانة القيادة فالفرد قد يكون قائداً في موقف دون آخر بحسب تمتعه بتلك الخصائص ومستواها ونوعها.

ت	العبارات	أتفق	أنا	محايد	لا	لا أتفق
	هل لديك إهتمام بأي مما يأتي :-					
12	أهتم بتحقيق التنوع في المؤهلات العلمية ومهارات الأفراد ضمن مجموعات العمل لضبط التعاملات.					
13	تهتم إدارة المنظمات بإدخال الأفراد العاملين بدورات تدريبية لتنمية المهارات السلوكية وضبطها.					
14	تعريف الأفراد العاملين بنقاط قوتهم وضعفهم وتخصيص العمل لتزويدهم بفرص التطور والتقدم.					
15	تركيز إدارة المنظمات على تحقيق أعمال ناجحة مهما كانت الظروف البيئية وتشجيع العاملين المبدعين.					
16	تسعى الإدارة لتسهيل وتوسيع الاتصالات مع جميع الأفراد العاملين سعياً للفهم المشترك وتقدير المواقف والتصرفات بشكل صحيح دون إنفعالات.					

إدارة الهدر للموارد المائية

ت	العبارات	أتفق	أنا	محايد	لا	لا أتفق
	باعتقادك هل تقوم إدارتك بما يأتي :-					
17	تعمل المنظمات على ضرورة تحقيق جودة أدائها.					
18	تعتقد إدارة المنظمات بوجود تأثير مباشر بتقليل نسب العيوب .					
19	تعمل الإدارة على إيجاد الحلول المستعصية عند حدوث الخلل.					
20	تحرص المنظمات على توفير المستلزمات الأساسية لمنع حدوث الخلل والعيوب					
21	تعمل المنظمات وفق الإنتاجية المطلوبة من جراء الإدارة لمهامها.					

1. العيوب : هي إحدى مظاهر الهدر التي تجسد عدم معرفة الاحتياجات الأساسية التي تحتاجها المنظمات لضمان تقليل العيوب والخلل .
2. القدرات الغير مستغلة : وهي تحدث عندما يكون الأفراد العاملين والذين لديهم الخبرة والمعلومة الجيدة بوضع الخمول وعدم إستخدامهم خبراتهم المتوفرة أو عندما يغيب الوعي لدى الجميع.

ت	العبارات	أتفق	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق
	ما هي درجة إتفاقتك مع مما يأتي :-					
22	المنظمات تعمل على تطوير الخبرات لدى الأفراد العاملين.					
23	للإدارة دور في عمليات تعديل الأخطاء من خلال القرارات الذكية المتخذة					
24	تعمل الإدارة على بناء علاقات قوية مع أصحاب الخبرة الذين يعملون في					
25	الإدارات العليا لديها مشاريع مستقبلية تقود المنظمات نحو التقدم					

- ج. **فائض المخزون** : يحدث عندما يكون الإنتاج داخل المنظمات أكثر من المقرر أو عندما يكون سوءاً في الخزن فإنه يعتبر نوع من أنواع الهدر سواءً في الأموال أو مساحة الخزن.

ت	العبارات	أتفق	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق
	هل إدارتك تقوم بأي مما يأتي :-					
26	لدى المنظمات المشاريع نحو تحقيق وجود المخزون الفائض.					
27	تمتلك المنظمات أماكن لعملية الخزن الجيدة.					
28	المخازن التي تمتلكها المنظمات تتوفر فيها معدات السلامة وكذلك أجهزة التبريد والانارة الداخلية.					
29	تؤثر العمليات الإنتاجية الزائدة على المنتجات داخل المخزن					
30	تستخدم المنظمات ومن خلال إدارة المخازن عمليات حديثة لغرض خزن الموارد الجديدة.					

- د. **الحركة المهدرة** : وهي الحركة الزائدة والغير ضرورية تستخدم داخل المنظمات وحياناً تنتج منها سوء تنظيم أو تخطيط .

ت	العبارات	أتفق	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق
	هل تتوفر أي من الحالات الآتية :-					
31	عندما ينقل الموظف من مكان الى آخر هل يكون ضمن الخطة التي تستفيد منها					
32	تمتلك المنظمات تصاميم جيدة لإداء مهامها داخل منطقتها.					
33	تعمل المنظمات ومن خلال إدارتها على تحسين الإنتاجية بصورة صحيحة ومستمرة.					
34	تمتلك المنظمات أفراداً آخرين يمتلكون خبرة كافية في حالة إصابة شخص أثناء العمل.					
35	تعمل المنظمات من خلال إدارتها على إرضاء أفرادها العاملين .					

.....

.....

.....