

دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

أمل بنت علي بن حسن الزهراني

باحثة دكتوراة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، المملكة العربية السعودية

s44670019@uqu.edu.sa

د. وفاء بنت عبد العزيز محضر

أستاذ مشارك، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية

Wamohdher@uqu.edu.sa

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٥ / ٢ / ٤ م

تاريخ تسلم البحث: ٢٠٢٥ / ١ / ١٥ م

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية ٢٠٣٠، والتعرف على مفهوم القيادة الاستراتيجية وأبرز سماتها وادوارها، كذلك تهدف إلى استعراض مفهوم التنمية المستدامة وأبرز أهدافها وخصائصها، وأهم التحديات التي تواجه كلاً من القيادة الاستراتيجية والتنمية المستدامة، وتسعى الدراسة إلى مواءمة أهداف التنمية المستدامة مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، واعتمدت الدراسة في استخلاص نتائجها وصياغة توصياتها على منهج تحليل المحتوى للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعها، وذلك من خلال مراجعة منهجية دقيقة لمجموعة مختارة من الأدبيات العلمية الرصينة، وقد تم تحليل هذه الدراسات بهدف الخروج بالمفاهيم الرئيسية، وتتبع الاتجاهات البحثية، واستكشاف أوجه الاتفاق والاختلاف بين النتائج، مما أتاح إمكانية استقراء معطياتها بشكل نقدي ومنظم، وقد أسهم هذا المنهج في توفير قاعدة معرفية متينة، شكلت الأساس العلمي الذي استندت إليه النتائج والتوصيات المقدمة.

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن القيادة الاستراتيجية تمثل عنصراً أساسياً في تحقيق التنمية المستدامة، وأن تطبيقها الفعلي في المملكة العربية السعودية يعزز من فرص تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ عبر التخطيط المستقبلي الفعال، والتوظيف الأمثل للموارد، والاعتماد على التقنية الحديثة في صنع القرار، حيث أكدت الدراسة من خلال مواءمة بعض أهداف رؤية ٢٠٣٠ مع أهداف التنمية المستدامة على أن القيادة الاستراتيجية تتماشى مع محاور رؤية ٢٠٣٠، حيث تسهم في تحقيق التنمية المستدامة عبر العديد من البرامج مثل برنامج التحول الوطني، والتنوع الاقتصادي، وتمكين القطاع الخاص، وتنمية القدرات البشرية، وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات من

أهمها : إدراج القيادة الاستشرافية في برامج إعداد القادة داخل الجهات الحكومية والخاصة ،
تخصيص صناديق تمويل للمشاريع البحثية بالتعاون مع الجامعات والمراكز البحثية تسهم في دعم
البحث العلمي والابتكار في مجالات الرؤية وتحقيق التنمية المستدامة.
الكلمات المفتاحية: القيادة الاستشرافية، التنمية المستدامة، رؤية ٢٠٣٠.

The Role of Visionary Leadership in Achieving Sustainable Development in Light of the Kingdom's Vision 2030

Amal Ali Hassan Al-Zahrani

PhD Researcher, Department of Educational Administration and Planning, College of Education, Umm Al-Qura University
Saudi Arabia

s44670019@uqu.edu.sa

Dr. Wafa Abdulaziz Mohdher

Associate Professor, Department of Educational Administration and Planning, College of Education, Umm Al-Qura University
Saudi Arabia

Wamohdher@uqu.edu.sa

Date of Receiving the Research: 15/1/2025 Research Acceptance Date: 4/2/2025

Abstract:

The research aimed to identify the role of visionary leadership in achieving sustainable development within the framework of Vision 2030, as well as to identify the concept of visionary leadership and its most prominent features and roles. It also aims to portray the concept of sustainable development and its most prominent goals and characteristics, besides the most prominent challenges facing both visionary leadership and sustainable development. In addition, the study sought to align the goals of sustainable development with the Kingdom of Saudi Arabia's Vision 2030. The study relied in deducing its results and forming its recommendations on the approach of content analysis of related previous studies, through minute methodological review of a group of selected respected scientific literatures, by analyzing these studies in order to arrive at essential concepts, track research directions, and explore the aspects of agreement and disagreement, to be able to induce their data in a critical and systematic way. This approach helped in obtaining a solid data base that formed the scientific foundation on which the presented results and recommendations relied on.

The research results indicated that visionary leadership represents an essential element in achieving sustainable development, and that its actual application in the Kingdom of Saudi Arabia enhanced the chances of success of Vision 2030 through effective future planning, optimal use of resources, and reliance on modern technology in decision-making. The

research confirmed that visionary leadership is in line with the axes of Vision 2030, as it contributes to achieving sustainable development through programs such as national transformation, economic diversification, empowering the private sector, and developing human capabilities. The research recommended a number of recommendations, the most important of which are: the inclusion of visionary leadership in leadership preparation programs within governmental and private entities, allocating funding funds for research projects in cooperation with universities and research centers, to support scientific research and innovation in the fields of visionary leadership and achieving sustainable development.

Keywords: visionary leadership, sustainable development, Vision 2030.

الفصل الأول:

تمهيد

برزت القيادة في جميع المجتمعات الإنسانية منذ أقدم العصور، حتى وإن لم تكن منظمة رسميًا كما هي اليوم، حيث ظهرت في دور رب الأسرة وشيخ القبيلة في المجتمعات التقليدية، ومع تطور المجتمعات، أصبحت القيادة عنصرًا أساسيًا في التنظيمات الحديثة، حيث تمثل المحرك الرئيسي للعملية الإدارية الناجحة، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسات الحكومية والمنشآت الخاصة بتميز وكفاءة (القحطاني، ٢٠١٦).

وعُرف مصطلح القيادة منذ القدم في مختلف المجالات، حيث تُعرّف على أنها عملية التأثير في نشاطات الجماعة بهدف تحقيق الأهداف، وهي تتجسد في الأعمال التي تساعد الجماعة على تحقيق غاياتها بكفاءة وفعالية (سعال، ٢٠٢٣)، في ظل التحديات البيئية والاقتصادية والاجتماعية المتزايدة أصبحت القيادة الاستراتيجية ضرورة ملحة لتحقيق التنمية المستدامة، إذ تعني القدرة على التنبؤ بالتحديات والفرص المستقبلية واتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تساهم في تحقيق الأهداف طويلة المدى حيث تلعب القيادة الاستراتيجية دورًا حيويًا في تحقيق التنمية المستدامة، خاصة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تهدف إلى تحويل اقتصاد المملكة إلى اقتصاد متنوع ومستدام (نزهة، ٢٠١٨).

مشكلة الدراسة :

برزت الحاجة إلى القيادة الاستراتيجية كضرورة ملحة لتحقيق التنمية المستدامة، إذ تتمثل في القدرة على التنبؤ بالتحديات والفرص المستقبلية واتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تساهم في تحقيق الأهداف طويلة المدى، إذ أصبحت التنمية المستدامة هدفًا رئيسيًا تسعى إليه الدول والمؤسسات على حد سواء. "وقد أخذ مفهوم التنمية المستدامة في الظهور للوجود بقوة منذ أواخر القرن الماضي وذلك ليكون أكثر جاذبية مقارنة بالعصور الماضية، ويرجع السبب في ذلك للضغوط المتزايدة على الموارد الطبيعية والبشرية المتاحة بالعالم خاصة أن العالم يسيطر عليه تنافس محتدم بين الأقطاب الصناعية القوية" (دسوقي، ٢٠١٦).

وتمثل رؤية المملكة ٢٠٣٠ خطة طموحة لتحقيق التنمية المستدامة من خلال تنويع الاقتصاد وتقليل الاعتماد على النفط، ومع ذلك، يتطلب تحقيق هذه الرؤية وجود قيادة استشرافية قادرة على التنبؤ بالتحديات المستقبلية ووضع استراتيجيات فعالة للتعامل معها.

ومما سبق يمكن القول إن مشكلة الدراسة الحالية تكمن في التعرف على كيفية تأثير تبني توجه القيادة الاستشرافية في تحقيق التنمية المستدامة ضمن ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، وأبرز التحديات التي تواجه القادة في تطبيق هذه المبادئ، مستكشفة بذلك أهم الأسباب التي تجعل القيادة الاستشرافية أداة ضرورية لتحقيقها.

من هنا تسعى الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيسي التالي : ما هو دور القيادة الاستشرافية في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟ والذي تتفرع منه الأسئلة التالية:

١. ما مفهوم القيادة الاستشرافية وأبرز سماتها وادوارها ؟
٢. ما مفهوم التنمية المستدامة وأبرز أهدافها وخصائصها ؟
٣. ما هي التحديات التي تواجه القادة الاستشرايين في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية لتعزيز دور القيادة الاستشرافية في تحقيق التنمية المستدامة ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠، استنادًا إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة ، واستكشاف كيفية إسهام القيادة الاستشرافية في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، وتحديد أبرز العقبات والتحديات التي قد تواجه القادة الاستشرايين .

أهمية الدراسة :

تمثل أهمية هذه الدراسة في تعزيز الفهم النظري لمفهوم القيادة الاستشرافية وكيفية تطبيقها في سياق التنمية المستدامة، كما قد يوفر الدراسة معلومات قيمة لصناع القرار في المملكة العربية السعودية حول كيفية تبني القيادة الاستشرافية لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠، مما يمكن أن يساعد في توجيه السياسات والطاقت الوطنية، ويعزز تبني سلوكيات مستدامة على المستوى الفردي والمؤسسي، كما وتقدم توصيات عملية يمكن أن تساعد المؤسسات والقادة في تبني استراتيجيات فعالة لتطبيق مبادئ القيادة الاستشرافية، وقد تساعد الدراسة في تحديد التحديات التي تواجه القيادة الاستشرافية وتحول دون تحقيق التنمية المستدامة، مما يمكن من وضع حلول مبتكرة للتغلب على هذه التحديات.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي عبر تحليل الدراسات السابقة والادبيات التربوية .

مصطلحات الدراسة :

تعرف الدراسة المصطلحات كالتالي :

القيادة الاستراتيجية : هي قدرة القائد على استشراف المستقبل من خلال التنبؤ بالتحديات والفرص واتخاذ قرارات استباقية لتوجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها طويلة المدى بفعالية.

التنمية المستدامة : هي عملية تنموية تهدف إلى تلبية احتياجات الحاضر دون الإضرار بقدرة الأجيال المستقبلية على تلبية احتياجاتهم، من خلال تحقيق توازن بين النمو الاقتصادي ، التنمية الاجتماعية وحماية البيئة.

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ : هي خطة استراتيجية طويلة المدى أطلقت في أبريل ٢٠١٦، تهدف إلى تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة في المملكة، وتقليل الاعتماد على النفط كمصدر رئيسي للإيرادات، كانت محاورها الثلاث هي بناء مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر ووطن. (موقع الرؤية ٢٠٣٠).

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية :

١. اقتصر الدراسة على توضيح دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية ٢٠٣٠
٢. استعراض مفهوم القيادة الاستراتيجية: تعريفها، سماتها، وأهميتها في تحقيق الأهداف المستقبلية.
٣. استعراض مفهوم التنمية المستدامة : خصائصها ، أهدافها وأبرز التحديات التي تواجهها.
٤. ربط القيادة الاستراتيجية برؤية ٢٠٣٠، مع التركيز على المبادرات والأهداف المتعلقة بالتنمية المستدامة.

الحدود الزمانية : الفصل الدراسي الثاني ١٤٤٦ .



الفصل الثاني:

الإطار النظري:

ظهر حديثاً عدد من الاتجاهات الحديثة في طريقة وأسلوب هذه القيادة والمنطلقات التي تتخذها هذه الاتجاهات كقاعدة للقيام بدورها القيادي، فمنها ما يتخذ التغيير ومنها ما يتخذ الاخلاقيات أو السلوكيات ومنها ما يتخذ الريادة كقاعدة للانطلاق في قيادة التابعين، ومما زاد من الاهتمام بالاتجاهات الحديثة في القيادة هي تلك التطورات الكبيرة والمتلاحقة التي يمر بها العالم الان، وهنا نستعرض اهم هذه الاتجاهات وهي: القيادة الاستشرافية

أولاً القيادة الاستشرافية:

يسمى هذا الاتجاه من اتجاهات القيادة الإدارية عند البعض بالقيادة الالهامية أو القيادة التنبؤية، وهي حالة متقدمة من الرؤية المستقبلية تسعى إلى التفكير بعيد المدى في مستقبل المنظمة، وترتبط بسلم القائد ومدى قدرته على التفكير والتحليل للمتغيرات المستقبلية (القحطاني، ٢٠١٦).

مفهوم القيادة الاستشرافية:

لغة: الإِسْتِشْرَافُ فِي اللُّغَةِ: وَضَعُ الْيَدِ عَلَى الْحَاجِبِ لِلنَّظَرِ، كَالَّذِي يَسْتَظِلُّ مِنَ الشَّمْسِ حَتَّى يَسْتَبِينَ الشَّيْءَ. وَأَصْلُهُ مِنَ الشَّرَفِ: الْعُلُوُّ، وَأَشْرَفْتُ عَلَيْهِ بِالْأَلْفِ: أَطَّلَعْتُ عَلَيْهِ (ابن منظور، ٢٠٠٥).

اصطلاحاً:

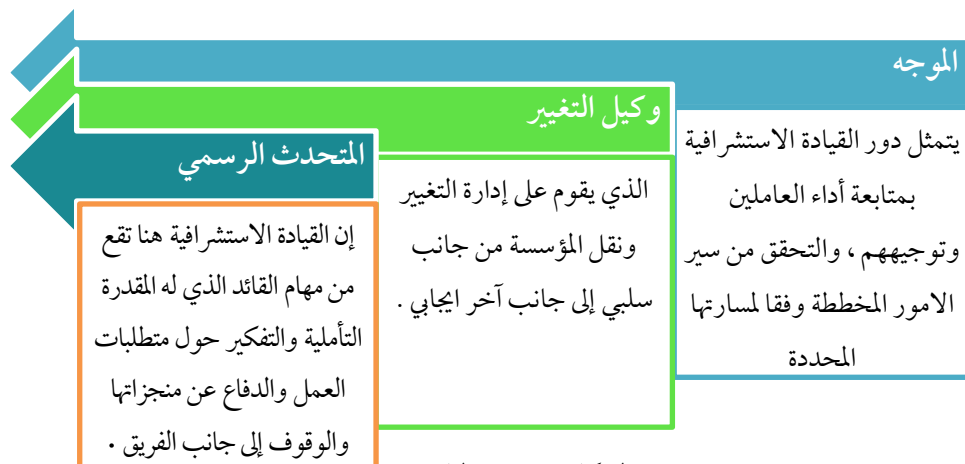
- تعرف القيادة الاستشرافية وفقاً للشريف والزهراني (٢٠٢٢) بأنها " القدرة على التعبير عن تمازج القيم الجوهرية التي تشمل الميول الحدسي والعقلي المحاط بإحساس الثقة والأفضلية وبين رأس المال المعرفي، واللذان يمكن من خلالهما إحداث تأثير إلهامي في الآخرين، بنقل الأفكار عبر الكلمات التي تحمل الثقة والأمل والرابط الروحي بين القائد والتابع".

- القيادة الاستشرافية هي " مدى قدرة القادة على بناء فجر جديد، وامتلاك القدرة الخيالية، والبصيرة والجرأة وتسخير التحديات التي تفجر أفضل ما لدى الأتباع لتحقيق الأهداف والعمل من خلال الاعتمادية والتعاقد لتحقيق الهدف، وتطلع دائماً للأفق البعيد، كما تلعب دور المبادر الاجتماعي ووكيل التغيير في منظماتهم من خلال رؤية الصورة الواسعة والتفكير الاستراتيجي (القحطاني، ٢٠١٦، ص ٣٥٣).

- عرفت القيادة الاستشرافية بأنها " سلوك يتجاوز البصيرة إلى تطوير الرؤية والتواصل بما يستجلب ثقة المرؤوسين " (صعليك، جرادات، ٢٠٢٢).
 - وذكر الزهراني (٢٠٢٠) ان القيادة الاستشرافية هي " مجموعة الصفات والمهارات الاستشرافية التي يجب أن يتصف بها القائد ليكون قادرًا على مواجهة أحداث وتطلعات المستقبل.
 - تعريف الباحثين: هي قدرة القائد على استشراف المستقبل من خلال التنبؤ بالتحديات والفرص واتخاذ قرارات استباقية لتوجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها طويلة المدى بفعالية.
- أهمية القيادة الاستشرافية:**
- أشار بويل وهويجيرغ (Boal&Hooijberg، 2001) المشار إليه في الشريف، والزهراني (٢٠٢١)، إلى أن القيادة الاستشرافية تكمن أهميتها فيما يلي:
١. بلورة معالم منظور مستقبلي طويل المدى للمؤسسة التنظيمية، وبيئتها المحيطة.
 ٢. صياغة رؤية مشتركة ذات طابع مادي ملموس تعبر بدقة عن حالة مثالية مرغوب بها، تشكل أساسا يستند إليه في صياغة الإستراتيجيات، والاهداف التنظيمية المنشودة.
 ٣. الارتباط الوثيق بين الرسالة، والرؤية للمؤسسة التنظيمية.
 ٤. التركيز على اقتناص الفرص الإيجابية، ومواجهة التحديات السلبية مستقبلا.
 ٥. توقع العوامل المؤثرة أو التوجهات المستقبلية التي تؤثر في نظرة المؤسسة التنظيمية لرؤيتها المستقبلية.
- كما وذكر (القحطاني، ٢٠١٦) أن القيادة الاستشرافية تسعى لزيادة مستوى كفاءة العمل في المنظمة عبر التحكم في القيمة التنافسية للمنتج أو الخدمة المقدمة، لذلك فهي تحرص على تطوير وبقاء المنظمات عن طريق استشراف الجانب الاجتماعي للمنظمة وليس الجانب المنتج فقط.
- سمات القيادة الاستشرافية:**
- لكي يكون القائد صاحب رؤية استشرافية فإنه يجب أن يكون لديه بعض الصفات والسمات الشخصية والمهارات المعرفية، وعلى وجه التحديد يجب أن يكون لدى القائد الاستشرافي القدرة على التفكير في المدى البعيد، كما أن القادة الاستشرافيين يتمتعون بالشعبية، والثقة بالنفس، ولديهم أسلوب للتواصل الفعال، فيما يلي بعض السمات والخصائص التي يجب أن يتمتع بها القادة الاستشرافيين كما حددها (Craig، n) المشار إليه في القحطاني (٢٠١٦):
- القدوة: القادة الاستشرافيين يكونوا قدوة في الاعمال التي تقود إلى تحقيق الرؤية.

- التمكين: يتفاعل القائد الذي يثق في قدرات أتباعه حيث يخول لهم العمل في اتجاه الرؤية.
 - بناء الصورة: يتسم القادة الاستشرافيين بحرصهم الشديد على بناء صورة إيجابية واعية عن الرؤية وعن أنفسهم.
 - المخاطرة: يتميز القادة الاستشرافيين بأنهم ينخرطون في سلوكيات غير تقليدية وربما يعملون ما قد يرى المؤوسين بأنها تضحيات من قبلهم.
 - الدعم: القيادة الاستشرافية تدعم الاتباع من خلال الاهتمام الشخصي- بكل منهم، فالقيادة الاستشرافية توفر الدعم العاطفي اثناء الأوقات الصعبة.
 - محفزة فكريا: يتمتع القادة الاستشرافيين بالقدرة على تحفيز أتباعهم لتغيير انطباعاتهم وافتراضاتهم حول الأشياء لرؤية العالم بطرق جديدة.
 - تطوير المنظمة: يتميز القادة الاستشرافيين بالقدرة على تهيئة الظروف التنظيمية التي تسمح للاتباع بمتابعة تحقيق الرؤية دون ان تعيقهم الهيكلية عن ذلك، بحيث يمكن لهم العمل بكفاءة ودون بيروقراطية.
 - ووفقاً لما سبق يمكن القول، أن القائد الاستشرافي يجب أن يتميز بوضوح الهدف والرؤية، والحكمة والواقعية في التفكير، والمساهمة دائماً في تشجيع أفعال الابداع وافكاره بين التابعين، كل ذلك بغية تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي تسعى لجعل الرؤية المستقبلية التي يؤمن بها أمراً قابلاً لتحقيق.
- أدوار القيادة الاستشرافية:
- يذكر (صعيليك، والجرادات، ٢٠٢٢) أن القيادة الاستشرافية تقوم بأدوار متعددة تتمثل في الشكل (١) الآتي:

الشكل (١)



الشكل من اعداد الباحثين

الفرق بين القيادة الاستشرافية والقيادة التقليدية:

جدول (١)

القيادة التقليدية	القيادة الاستشرافية	مجال المقارنة
لا يتم السماح لكافة المستويات الإدارية بالمشاركة في مسئولية صناعة القرار .	يتم السماح لكافة المستويات الإدارية بالمشاركة في مسئولية صناعة القرار .	الهيكل التنظيمي
يكون التركيز من قبل القيادة التقليدية على التحكم والسيطرة مما يقلل من الكفاءة ويبطئ العمل .	يكون التركيز على خلق الإحساس بالمسئولية بتقليص الاشراف مما يوجد نوعية عالية من الكفاءة في صناعة القرار، والذي ينعكس على كفاءة الأداء	الأولويات التنظيمية
تعتمد القيادة التقليدية على الرغبة في السيطرة بالتركيز على الأخطاء وتجاهل السياسات أو تغييرها حسب مزاج القائد مما يقلل الكفاءة ويزيد الرقابة والاشراف .	تتقيد السياسات في القيادة الاستشرافية بالأولويات وأهداف التي تسعى إلى بيئة عمل عالية الكفاءة، وتقليص المراقبة والاشراف المباشر .	السياسات التنظيمية
لا تفوض القيادة التقليدية وتقتصر على القيادة الشخصية .	تفوض القيادة الاستشرافية بقية المستويات في معالجة المشكلات	مواجهة المشكلات
لا تتحرك الا بعد ظهور المشكلة وتفاقمها واعاقتها للعمل، مما يؤدي إلى فوات	تتبنى تمكين المستويات الإدارية المختلفة، مما يساهم في إدارة واستثمار	تفويض صناعة القرار

الوقت والجهد.	الوقت.	
التبصر في استغلال الفرص	تساعد على الهام ورفع مهارات العاملين ومعالجة المشاكل	تساهم في اتباع الأوامر فقط مما يطفى شمعته المهارات ويدعو للحد الأدنى من العمل.
أداء المهام	تركز على قيمة المنافسة التي تعتمد على كفاءة الأداء التي تقضي على المشاكل في مهدها.	تسعى إلى أداء المهام فقط دون محاولة لحل المشاكل او تفاديها.

(الجدول من اعداد الباحثين بالرجوع إلى القحطاني، ٢٠١٦)

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن القيادة التقليدية تركز على الإدارة اليومية وحل المشكلات الآنية، بينما تسعى القيادة الاستراتيجية إلى التنبؤ بالتحديات والفرص المستقبلية، ووضع استراتيجيات استباقية لتحقيق التنمية المستدامة وضمان المرونة في مواجهة التغيرات.

تحديات القيادة الاستراتيجية:

أشار القحطاني (٢٠١٦) إلى أن هناك العديد من التحديات التي تواجه القادة الاستراتيجيين ومن أهمها ما يلي:

١. قلة الوقت وبذله في صغائر الأمور وليس الضروري منها مما يقلص الفرص لزيادة الفعالية.
٢. تجنب المخاطرة، حيث إن من ابرز معوقات القيادة الاستراتيجية هو الخوف وعدم الاقدام.
٣. عدم المشاركة في مجال التخطيط الاستراتيجي.
٤. نقص المعرفة في عالم يزداد تعقيداً، حيث كثيراً ما تفتقد القيادة إلى الفهم العميق للمتغيرات الحاسمة والاتجاهات والتطورات التي تحدده الافتراضيات الأساسية حول فهمها وتحديدها.
٥. التركيز على الجزئيات على حساب الأمور الجوهرية مما يفقد القيادة الالتزام.
٦. التمسك بالأساليب التقليدية يعتبر معيقاً للبناء في عالم متغير متجدد.
٧. الغموض في تحديد وممارسة أدوار العاملين والعلاقات البيئية.
٨. ضعف المنافسة في الماضي لا تتطلب قيادة استراتيجية.

ثانياً التنمية المستدامة:

التنمية المستدامة هي نهج شامل لتحقيق التوازن بين متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، بما يضمن تلبية احتياجات الأجيال الحالية دون الإضرار بقدرة الأجيال

القادمة على تلبية احتياجاتها. تستند هذه الفكرة إلى تحقيق تنمية شاملة ومستدامة في مختلف القطاعات، مع الحفاظ على الموارد الطبيعية والاستخدام الفعال لها.

في هذا السياق، جاءت رؤية السعودية ٢٠٣٠ كخارطة طريق طموحة تهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة على مستوى المملكة، من خلال تعزيز التنوع الاقتصادي، وتقليل الاعتماد على النفط، وتطوير القطاعات الحيوية مثل التعليم، والصحة، والطاقة المتجددة، والسياحة. وتولي الرؤية اهتمامًا خاصًا لتحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية، وذلك عبر مبادرات مبتكرة تسعى إلى تحسين جودة الحياة، وتوفير فرص عمل متنوعة، وضمان الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية.

رؤية ٢٠٣٠ ليست مجرد خطة تنموية، بل هي نموذج للتغيير الذي يركز على تعزيز المسؤولية الاجتماعية، وتمكين الشباب والمرأة، وخلق مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر ووطن طموح.

مفهوم التنمية المستدامة:

إن التنمية هي نهج عملي خلاق يستهدف الارتقاء بالبناء الاجتماعي، وتتكون من تغيرات محورية هيكلية ووظيفية تطبق على المجتمع وتخلق تدخلا في إرشاد نوعية الموارد المتاحة للمجتمع وتوجيهها نحو الارتقاء المتوازي مع بنية الزمن المعاصر بكل مقتضياته، وذلك لتحسين المستوى المعيشي لأفراد المجتمع من خلال تكريس فاعليتهم في تشاركية متألقة تحتم عليهم استغلال خامات المجتمع بشتى أنواعها (القدري، ٢٠٢٤).

- التنمية المستدامة هي عملية شاملة تهدف إلى تحسين الواقع وتطوير ظروف الحياة في كافة القطاعات من خلال دراسة الماضي وفهم الحاضر والتخطيط للمستقبل، مع استغلال الموارد البشرية والمادية بكفاءة، وتطبيق المعرفة المكتسبة، وتسعى لتحقيق التوازن بين الجوانب الاجتماعية، الاقتصادية، والبيئية، وتهدف إلى رفع مستوى المعيشة للأفراد وضمان حياة أفضل للأجيال القادمة (دسوقي، ٢٠١٦).

- تعريف الباحثين: التنمية المستدامة هي عملية متكاملة تهدف إلى تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي، والعدالة الاجتماعية، وحماية البيئة، من خلال استثمار الموارد المتاحة بطريقة تضمن تلبية احتياجات الأجيال الحالية دون المساس بحقوق الأجيال القادمة، وذلك

ضمن إطار سياسات واستراتيجيات طويلة المدى، مثل رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي تسعى لتحقيق تنمية مستدامة شاملة تواكب التغيرات العالمية.

أهداف التنمية المستدامة:

من خلال آلياتها المختلفة تسعى التنمية المستدامة لتحقيق مجموعة من الأهداف كما ذكرها العديد من الباحثين، ويمكن تلخيصها على النحو التالي وفقاً لما ذكرته (أبو عيادة، ٢٠٢٢):

١. تهدف التنمية المستدامة لتحسين نوعية حياة السكان عن طريق الاهتمام بالنوع وليس الكم، من خلال العمل على تحقيق الأمن الغذائي وتحسين نوعية التغذية وتعزيز الزراعة المستدامة.
 ٢. تعد الموارد الطبيعية لكل دولة محدودة نسبياً، لذلك يتوجب توظيفها بشكل جيد وعقلاني من خلال حماية واستعادة الاستخدام الأنسب، والمستدام لتلك الموارد، من خلال إدارة الغابات بشكل صحيح ومستدام، ومكافحة التصحر، والعمل على وقف تدهور الأراضي الزراعية، والعمل على استعادتها، والاهتمام بالمحافظة على التنوع البيولوجي.
 ٣. احترام البيئة الطبيعية من خلال العمل على توطيد العلاقة بين السكان والبيئة حتى تصبح علاقة انسجام والذي يعد من أهم أهداف التنمية المستدامة.
 ٤. تعزيز وعي السكان بالمشكلات البيئية المستدامة من خلال مشاركتهم بإيجاد حلول للمشاكل البيئية وتكثيف الجهود على مكافحتها.
 ٥. ربط التكنولوجيا بأهداف المجتمع عن طريق توعية السكان بأهمية التكنولوجيا الحديثة في مجال التنمية وطرق استخدامها للوصول إلى تحسين نوعية الحياة وتحقيق الأهداف.
 ٦. تهدف التنمية المستدامة لتحقيق الإنصاف من خلال تحقيق العدالة والمساواة بين الجيل الحالي والمستقبلي، كما يتوجب العمل على حماية البيئة بهدف التقليل من الأزمات والمشاكل البيئية العالمية.
 ٧. تحليل الأوضاع الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والبيئية والإدارية من خلال رؤية شاملة تستند إلى وحدة البيئة الكلية، وترابط نظمها الفرعية.
- ومن ما سبق يظهر ان اهداف التنمية المستدامة تتقاطع مع اهداف رؤية ٢٠٣٠ في تحقيق تنمية شاملة ومتوازنة تركز على تحسين جودة الحياة، وتنويع الاقتصاد، وحماية الموارد الطبيعية. وتعمل الرؤية على ترجمة هذه الأهداف إلى سياسات ومبادرات تعزز الاستدامة للأجيال القادمة.

خصائص التنمية المستدامة:

تتميز التنمية المستدامة بكونها عملية شاملة ومتوازنة تهدف إلى تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي مع الحفاظ على البيئة، تركز على الاستخدام الرشيد للموارد، وضمان العدالة بين الأجيال، وتعزيز الابتكار والتكنولوجيا لتحقيق الاستدامة، كما تعتمد على التكامل بين مختلف القطاعات لتحقيق تنمية طويلة الأمد، وذلك من خلال عدد من الخصائص نستعرض منها ما ذكرتها (دسوقي، ٢٠٢١):

١. التنمية المستدامة تنمية طويلة الأمد، حيث تأخذ بعين الاعتبار حقوق الأجيال القادمة في موارد الأرض وتسعى إلى حمايتها.
 ٢. تلبي احتياجات الفرد الأساسية والضرورية من الغذاء، والكساء، والحاجات الصحية والتعليمية التي تؤدي إلى تحسين الأوضاع المادية والاجتماعية للبشر. دون الإضرار بالتنوع الحيوي، وهذا من أولوياتها فعناصر البيئة منظومة متكاملة والحفاظ على التوازن ما بين هذه العناصر يوفر بيئة صحية للإنسان.
 ٣. تحافظ على عناصر المحيط الحيوي ومركباته الأساسية مثل: الهواء والماء؛ حيث تشترط الخطط عدم استنزاف الموارد الطبيعية في المحيط الحيوي، وذلك برسم الخطط والاستراتيجيات التي تحدد طرق استخدام هذه الموارد مع المحافظة على قدرتها على العطاء.
 ٤. تعتمد على التنسيق بين سبلات استخدام الموارد واتجاهات الاستثمارات؛ حيث تعمل جميعها بانسجام داخل منظومة البيئة، بما يحقق التنمية المتوازنة المشددة والاستثمار الأمثل للموارد.
 ٥. تراعي حق الأجيال القادمة في الموارد الطبيعية لكونها الأرض.
 ٦. تحسين نوعية الحياة، إن الهدف الحقيقي للتنمية هو تحسين نوعية حياة البشر، حياة أكثر صحة، ويسر وتعليم أكفأ وحقوق معطاه.
 ٧. تؤدي التنمية المستدامة إلى زيادة البدائل المتاحة للتكيف مع البيئة، عن مبدأ الاعتماد على الذات.
- ووفقاً لما سبق يمكن القول ان من اهم خصائص التنمية المستدامة تتجلى في خاصية الاستخدام الرشيد للموارد والتي ترتبط برؤية ٢٠٣٠ من خلال تعزيز الاستدامة البيئية، مثل

مبادرات الطاقة المتجددة، ومكافحة التصحر، وتحسين كفاءة استخدام المياه، لضمان تنمية مستدامة للأجيال القادمة.

تحديات التنمية المستدامة:

التحديات التي تواجه التنمية المستدامة كثيرة، وستقوم الباحثان بذكر بعض التحديات كما يلي وفقاً لما ذكرها (عيسى، وآخرون، ٢٠١٧):

١. إيجاد مصادر التمويل اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة في الدول النامية، والتزام الدول الصناعية بزيادة الدعم المقدم منها لتلك الدول، بالإضافة إلى التزام المنظمات والهيئات الدولية بتمويل التنمية فيها أيضاً.

٢. مسؤولية إعداد البرامج التنموية والصحية والتعليمية، خاصة للمناطق الأقل نمواً، حيث تشترك الدول والمجتمعات والمنظمات من خلال تمويل التنمية المستدامة ووضع سياسات فعالة.

٣. تحقيق التكامل وتشجيع الاستثمار الداخلي والأجنبي من خلال إيجاد شراكة حقيقية بين الدول الصناعية والدول النامية وتحقيق فرص أفضل لمنتجاتها للمنافسة في الأسواق المحلية والعالمية بواسطة منظمة التجارة العالمية.

٤. إيجاد وسائل تمويل جديدة لدعم جهود التنمية في الدول النامية مثل تشجيع الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

٥. نقل وتطوير التقنيات الحديثة الملائمة للبيئة وتشجيع الباحثين وتوفير إمكانيات العمل العلمي لهم باعتباره من أسباب تطوير العمل التنموي واستمراره، ويرتبط بذلك نشر الوعي بأهمية التفكير العلمي والبحث في مجالات التنمية المستدامة وتطوير وسائل العمل في هذا المجال، ونقل المجتمع بذلك إلى مراحل متقدمة من الرقي والتنمية في وقت أسرع وبتكلفة أقل.

ومن التحديات التي تواجه التنمية المستدامة وفقاً لما ذكرها (عبدالرزاق، ٢٠٢٣):

• التحديات التربوية

يرتبط التعليم بالتنمية المستدامة باعتباره عاملاً أساسياً في إعداد رأس المال البشري، ويعد الإنفاق على التعليم استثماراً يعزز الإنتاجية الفردية والمجتمعية، ويؤهل الكوادر لقيادة التنمية وتنمية البحث العلمي.

١. تراجع المستوى التعليمي: رغم تخصيص الدول العربية نسباً كبيرة من ميزانياتها للتعليم، لا تزال هناك فجوات تعليمية، مثل ارتفاع نسبة الأمية، وضعف التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.
 ٢. هجرة العقول: يواجه الوطن العربي نزيفاً للكفاءات بسبب ضعف البيئة الفكرية الملائمة للإبداع، حيث تهجر نسبة كبيرة من الأطباء والمهندسين والعلميين إلى الغرب.
- وترى الباحثة أن العقول المتميزة هي من تسهم في تنفيذ الخطط التنموية، تقييمها، وتصحيح مسارها، إلى جانب دعم التطور في مختلف المجالات، وتحمل المؤسسات التربوية، خاصة الجامعات، مسؤولية احتواء هذه العقول والاستفادة منها في تحقيق التنمية المستدامة.
- ثالثاً مواءمة أهداف التنمية المستدامة مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠:**
- رؤية ٢٠٣٠ تبني نهجاً شاملاً لتحقيق التنمية المستدامة، مما يجعل هناك تداخلاً واضحاً بين أهدافها وأهداف التنمية المستدامة العالمية. يوضح الجدول التالي كيف تتوافق كل من الأهداف:

أهداف التنمية المستدامة	٢٠٣٠ رؤية المملكة	تحسين نوعية الحياة عبر تحقيق الأمن الغذائي، تحسين التغذية، وتعزيز الزراعة المستدامة.
		الاستخدام الرشيد للموارد الطبيعية عبر إدارتها المستدامة، مكافحة التصحر، واستعادة الأراضي الزراعية، والحفاظ على التنوع البيولوجي.
		احترام البيئة وتعزيز العلاقة المتوازنة بين الإنسان والطبيعة.
		تعزيز الوعي البيئي وإشراك السكان في إيجاد حلول للمشكلات البيئية.
		ربط التكنولوجيا بالتنمية من خلال استخدام التقنيات الحديثة لتحسين الحياة.
		تحقيق العدالة بين الأجيال عبر التنمية المستدامة، وحماية البيئة لتقليل الأزمات العالمية.
تعزيز جودة الحياة عبر تطوير الخدمات الصحية، دعم الأمن الغذائي، وتمكين الاستثمارات الزراعية الذكية لتحقيق الاستدامة.		
الالتزام بالاستدامة البيئية من خلال "مبادرة السعودية الخضراء"، زراعة الأشجار، استصلاح الأراضي، وإدارة الموارد المائية بكفاءة.		
إطلاق مشاريع لحماية البيئة وتقليل الانبعاثات، مثل مبادرة "الشرق الأوسط الأخضر"، والحد من التلوث الصناعي.		
تحفيز المشاركة المجتمعية في حماية البيئة، وزيادة حملات التوعية البيئية، وإشراك القطاع الخاص في تبني ممارسات صديقة للبيئة.		
التحول الرقمي في كافة القطاعات، تطوير المدن الذكية، دعم الابتكار في التقنيات الخضراء، وتعزيز الذكاء الاصطناعي في التنمية.		
ضمان تنمية اقتصادية واجتماعية متوازنة تحمي حقوق الأجيال القادمة، والاستثمار في الطاقة المتجددة للحفاظ على الموارد الطبيعية.		

تحليل الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لتحقيق تنمية متكاملة.	تطبيق رؤية متكاملة لتحقيق التنوع الاقتصادي، دعم ريادة الأعمال، وتمكين المرأة والشباب لخلق مجتمع أكثر ديناميكية واستدامة.
---	--

(الجدول من اعداد الباحثين بالرجوع إلى أبو عيادة، ٢٠٢٢ ورؤية المملكة ٢٠٣٠)

رؤية ٢٠٣٠ ليست فقط متوافقة مع أهداف التنمية المستدامة، بل إنها تقدم حلولاً عملية ومبادرات واضحة لتحقيق هذه الأهداف ضمن السياق السعودي، مما يجعلها نموذجاً رائداً في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، وتعد برامج تحقيق الرؤية القوة الدافعة لتحقيق رؤية السعودية ٢٠٣٠، حيث تعمل على ترجمتها وتحويلها إلى واقع ملموس، يمثل كل برنامج خارطة طريق محددة، تتم مواءمتها من خلال خطط التنفيذ المعتمدة، التي تسترشد بالأهداف المحددة مسبقاً ومؤشرات الأداء الرئيسية في غضون خمس سنوات.

رابعاً دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠:

القيادة الاستراتيجية تعد من الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة، خاصة في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠. تقوم القيادة الاستراتيجية بتوجيه السياسات والقرارات المستقبلية بناءً على تحليل شامل للتحديات والفرص المستقبلية، مما يساعد في تحديد الاستراتيجيات طويلة المدى التي تساهم في استدامة الموارد وتحقيق الرفاهية للأجيال القادمة. في المملكة، تُعد القيادة الاستراتيجية عنصراً رئيسياً في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠، من خلال تحديد أولويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتوجيه الاستثمارات نحو المجالات المستدامة مثل الطاقة المتجددة، والتعليم، والابتكار، والقيادة الاستراتيجية في هذا السياق تهدف إلى تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص، وتهيئة بيئة ملائمة للابتكار التكنولوجي، بما يساهم في تحويل المملكة إلى اقتصاد مستدام ومتنوع يعتمد على المعرفة والتكنولوجيا، كما وتعمل القيادة الاستراتيجية على تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي

وحماية البيئة، من خلال إطلاق مبادرات مثل "السعودية الخضراء" و"مبادرة الشرق الأوسط الأخضر" التي تهدف إلى تقليل الانبعاثات الكربونية واستدامة الموارد الطبيعية.

ومع تطور رؤية السعودية ٢٠٣٠، أعيدت هيكلة بعض برامج تحقيق الرؤية؛ لتلبية الاحتياجات المتغيرة، وعكس طموحات وقدرات المملكة، وضمان تحقيق رؤية ٢٠٣٠ على أكمل وجه، ولعل من أبرز الأمثلة للبرامج التي تسعى رؤية المملكة ٢٠٣٠ بقيادة استراتيجية

واعية تتمثل في الأمير محمد بن سلمان لتحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية في إطار الرؤية هي (موقع الرؤية ٢٠٣٠):

١. برنامج الاستدامة المالية: يقوم برنامج الاستدامة المالية على عمل آلية للتخطيط المالي متوسط المدى، تسهم في الحفاظ على استدامة وقوة الاقتصاد السعودي، وتقديم ميزانية متوازنة، إضافة لسعيه إلى تحقيق الانضباط المالي أطلق برنامج الاستدامة المالية في عام ٢٠١٦ تحت مسمى "تحقيق التوازن المالي"، حيث تقدمت المملكة تقدماً كبيراً نحو تحقيق الاستدامة المالية.

٢. برنامج جودة الحياة: أسهم برنامج جودة الحياة في تحسين وإثراء حياة الفرد والمجتمع، عبر تمكينه للنشاطات الثقافية والترفيهية والرياضية والسياحية، دافعاً المجتمع إلى المزيد من الازدهار.

٣. برنامج التحول الوطني: منذ إطلاق رؤية السعودية ٢٠٣٠ ساهمت التحولات الإيجابية الكبيرة التي شهدتها مدن المملكة ومناطقها في تشكيل حياة جديدة أكثر جودة، وتوفير سبل عيش أفضل. هذا هو التغير والنمو الملحوظ المدفوع ببرنامج التحول الوطني والذي يشمل خدمات رقمية حكومية سهلة، توفر الجهد والوقت، بالإضافة إلى تعزيز دور القطاع الخاص ليشترك في تسهيل حياة المواطنين، ويعطي الأولوية لأمن المواطن المالي، ويوفر البرنامج سلسلة متنوعة ومبتكرة من الخدمات، تعكس الريادة السعودية والتطور العالمي الذي تشهده.

٤. برنامج تنمية القدرات البشرية: يسعى هذا البرنامج لتعزيز تنافسية المواطن عالمياً، حيث عمل على بناء استراتيجية وطنية طموحة لتنمية قدرات المواطن، بدءاً من مراحل الطفولة المبكرة، مروراً بالتعليم العام، والتعليم الجامعي والتدريب التقني والمهني، ووصولاً إلى التدريب والتعلم مدى الحياة، بمشاركة الجهات الحكومية والقطاع الخاص والقطاع غير الربحي سعياً لتحقيق التنمية المستدامة.

وبذلك ووفقاً لما سبق، تُعتبر القيادة الاستراتيجية عاملاً محورياً وأداة مهمة في تنفيذ رؤية ٢٠٣٠، حيث تقوم بتوجيه السياسات نحو المستقبل وتعمل على بناء بيئة استثمارية وتشريعية تواكب التغيرات المستقبلية وتلبي احتياجات المجتمع في المدى الطويل.



الدراسات السابقة:

أولاً الدراسات ذات العلاقة بالقيادة الاستشرافية:

- دراسة صعليليك، ريم، والجردات، محمود. (٢٠٢٢) بعنوان (درجة ممارسة القيادة الاستشرافية وعلاقتها بمستوى تطبيق استراتيجية كايزن لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية): هدفت الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة القيادة الاستشرافية وعلاقتها بمستوى تطبيق استراتيجية كايزن لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية وفقاً للمتغيرات الجنس، جامعة التخرج الكلية، الخبرة العملية، الرتبة الأكاديمية حول القيادة الاستشرافية وتطبيق استراتيجية كايزن وفقاً لاستجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي القائم على جمع البيانات وتحليلها من أفراد عينة الدراسة التي اختيرت بالطريقة الطبقية العشوائية وتكونت من (٣٧٣) فرداً بنسبة مئوية بلغت (٤٩) من المجتمع الكلي، الذين استجابوا على الاستبانة التي تكونت من جزئين الأول: لقياس درجة ممارسة القيادة الاستشرافية ضمن أربعة مجالات هي: إعداد الخطط وفقاً لاحتياجات المستقبل، إدارة المخاطر والتحديات المستقبلية، المقدرة التنافسية والتميز الإداري، والتكيف والمرونة التنظيمية، والجزء الثاني لقياس مستوى تطبيق استراتيجية كايزن. وأوصت الدراسة إلى تعزيز الممارسات القيادية والإدارية لدى رؤساء الأقسام، ورفع مستوى ممارساتهم نحو إدارة المخاطر.
- الشريف، مها، والزهراني، انتصار. (٢٠٢٢) بعنوان (القيادة الاستشرافية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بجامعة أم القرى): هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر أبعاد القيادة الاستشرافية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، ودرجة توافر أبعاد المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة أم القرى من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، وأيضاً الكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة توافر أبعاد القيادة الاستشرافية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى ودرجة أبعاد المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين والكشف عن أثر متغيري الجنس، عدد سنوات الخبرة. تم تقديم عدد من التوصيات أهمها تبني أسلوب القيادة الاستشرافية المعتمدة على أساليب القياس المتميزة

والفعالة لتعزيز ثقافة المواطنة التنظيمية بين أوساط جامعات المملكة العربية السعودية لضمان فهم متطلباتها، ويكون ذلك من خلال التدريب وإعطاء المشورة، وتعريف الموظفين بعناصرها؛ لكي يقوموا بالأداء المطلوب منهم وفق المؤشرات المعتمدة.

- الزهراني، عبدالله. (٢٠٢٠) بعنوان (استراتيجية مقترحة للتطوير المهني لقادة مدارس التعليم العام في ضوء مدخل القيادة الاستراتيجية): هدفت الدراسة إلى طرح إستراتيجية مقترحة للتطوير المهني لقادة المدارس في ضوء القيادة الاستراتيجية. ولتحقيق ذلك اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، ومن ثم تم بناء الإستراتيجية المقترحة في ست خطوات هي: (الأسس والمنطلقات الأهداف، نموذج التنفيذ تحديد احتياجات التطوير، إجراءات التحقق واليات التنفيذ، والمتطلبات الداعمة للتطوير). وأوصت الدراسة بتطبيق الإستراتيجية المقترحة في خطة زمنية تستهدف التطوير المهني للقادة بما يناسب المستقبل، وتوفير الإمكانيات التقنية الداعمة للقيادة الاستراتيجية، وتطوير قدرات الابتكار والإبداع لدى القادة ليكونوا قادرين على ممارسة القيادة الاستراتيجية.
- ثانياً الدراسات ذات التنمية المستدامة:

- عبد الرزاق، ماجدة. (٢٠٢٤) بعنوان (دور البحث العلمي في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠): هدفت الدراسة التعرف إلى دور البحث العلمي في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، والتعرف إلى غايات التنمية المستدامة وأهم التحديات التي تواجهها، كذلك هدفت لتحديد مقومات تفعيل دور البحث العلمي لتلبية متطلبات التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، مرتكزاً في ذلك على رؤية الباحث الشخصية للبحث العلمي ومشيداً بالدور البحثي للجامعات في المملكة الذي ساعد في حصول المملكة على مراكز متقدمة في البحوث المنشورة بحسب المؤشرات العالمية وذلك لتفعيل متطلبات التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

- ابو عيادة، هبة. (٢٠٢٢) بعنوان (تصور مقترح للقيادة الريادية في تحقيق التنمية المستدامة): هدف الدراسة إلى تعرف دور القيادة الريادية في تحقيق التنمية المستدامة، للخروج منها بالمقترحات والإجراءات التي تساعد على تطوير دور القيادات الريادية في الاقتصاد المعرفي وتحقيق المأمول منه، من خلال تحليل ومراجعة البحوث والدراسات السابقة والأدبيات

التربوية التي تناولت التنمية المستدامة واستثمار رأس المال الفكري في الاقتصاد المعرفي بما يضمن الخروج بتصور مقترح، وتختلف الدراسة الراهنة عن الدراسات السابقة في منهجية الدراسة إذ تعتمد الدراسة الحالية على تحليل الأدبيات التي تناولت موضوع القيادة الريادية والتنمية المستدامة من خلال المنهج التحليلي وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة، ووفقاً لرؤية الباحث تقوم الدراسة الراهنة بوضع تصور لتحقيق التنمية المستدامة استناداً إلى خمس أبعاد رئيسية وهي الإبداع والاستباقية والتنافسية وتحمل المخاطر والاستقلالية، وقدمت الدراسة عدد من التوصيات أهمها - ضرورة تحسين مخرجات التعليم العالي في التخصصات والمجالات كافة، لما لها من دور كبير في مجال التنمية وتحقيق أعلى درجات الكفاءة الداخلية الخارجية بأعلى معايير الجودة الشاملة وضرورة تنمية الموارد البشرية الكفؤة من خلال التوسع في حاضنات الأعمال.

- عيسى، حجاب، وفريد، بن عبيد، وسيلة، السبتي، ونعيمة، زعرور. (٢٠١٧) بعنوان: (التنمية المستدامة المبادئ الأبعاد الإشكاليات والتحديات): هدفت الدراسة إلى إظهار أهمية التنمية المستدامة من خلال استعراض مبادئها وأبعادها، كما تطرقت الدراسة إلى مختلف الإشكاليات والمعوقات والتحديات التي تواجه التنمية المستدامة، كما استعرضت التجربة الجزائرية في إرساء مبادئ التنمية المستدامة خلصت الدراسة إلى أن التنمية المستدامة هي السبيل لتحقيق التقدم الحضاري والمحافظة على حق الأجيال القادمة من الموارد الطبيعية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

الدراسة	أوجه التشابه مع الدراسة الحالية	أوجه الاستفادة منها في الدراسة الحالية
دراسة عبدالرزاق (2024)	بحثت في دور البحث العلمي في التنمية المستدامة وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠، وهو مجال داعم للقيادة الاستراتيجية.	تساعد في إبراز أهمية الدراسة العلمية كأداة استشرافية لتحقيق التنمية المستدامة، وربطها بمؤشرات رؤية ٢٠٣٠.
دراسة صعليليك والجرادات (2022)	تناولت مفهوم القيادة الاستراتيجية من خلال علاقتها بتطبيق استراتيجية كايزن، وهو ما يرتبط بفكرة تطوير الأداء المؤسسي والتنظيمي.	يمكن الاستفادة منها في توضيح أبعاد القيادة الاستراتيجية وآليات قياسها، وربطها بتطبيق استراتيجيات التحسين المستمر في المؤسسات التعليمية والإدارية.
دراسة الشريف والزهراني (2022)	ركزت على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والمواطنة التنظيمية، مما يعزز فكرة أن القيادة الاستراتيجية تؤثر على بيئة العمل وثقافة المؤسسات.	تدعم الدراسة الحالية في تحليل تأثير القيادة الاستراتيجية على الجوانب السلوكية والتنظيمية للموظفين، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.
دراسة أبو عيادة	تناولت دور القيادة الريادية في تحقيق التنمية المستدامة،	تقدم بعداً إضافياً من خلال التركيز على الريادة

٢٠٣٠	والابتكار، وهو ما يدعم توجهات رؤية ٢٠٣٠ نحو الاقتصاد المعرفي.	وهو مفهوم قريب من القيادة الاستراتيجية.	(2022)
دراسة الزهراني (2020)	يمكن الاستفادة من النموذج التطويري المقترح لتأهيل القادة وتنمية مهاراتهم المستقبلية بما يخدم رؤية ٢٠٣٠.	تناولت تطوير القيادات المدرسية في ضوء القيادة الاستراتيجية، مما يتقاطع مع تطوير الكفاءات الإدارية لتحقيق التنمية المستدامة.	
دراسة عيسى وآخرون (2017)	توفر إطاراً نظرياً لفهم تحديات التنمية المستدامة والمعوقات التي تواجهها، مما يساعد في وضع حلول قيادية استراتيجية.	ناقشت مبادئ التنمية المستدامة وأبعادها، وهو ما يتوافق مع أحد محاور الدراسة الحالية.	

(الجدول من اعداد الباحثين)

وبشكل عام تظهر الدراسات السابقة أهمية القيادة الاستراتيجية في دعم التنمية المستدامة من خلال تطوير القادة، تعزيز بيئة العمل، وتحقيق الابتكار، ويستفيد الدراسة الحالي من هذه الأبحاث في بناء إطار نظري قوي، مع التركيز على التكامل بين القيادة الاستراتيجية ومتطلبات التنمية المستدامة في المملكة

نتائج الدراسة :

تشير نتائج الدراسة إلى أن القيادة الاستراتيجية تمثل عنصراً أساسياً في تحقيق التنمية المستدامة، وأن تطبيقها الفعلي في المملكة العربية السعودية يعزز من فرص نجاح رؤية ٢٠٣٠ عبر التخطيط المستقبلي الفعال، والتوظيف الأمثل للموارد، والاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في صنع القرار، حيث أكد الدراسة على أن القيادة الاستراتيجية تتماشى مع محاور رؤية ٢٠٣٠، حيث تسهم في تحقيق التنمية المستدامة عبر برامج مثل التحول الوطني، والتنوع الاقتصادي، وتمكين القطاع الخاص، وتنمية القدرات البشرية، ومن خلال استعراض الدراسات السابقة وكتابة الإطار النظري تمت الإجابة على تساؤلات الدراسة الرئيسية ثم الثلاثة الفرعية، وذلك على النحو التالي:

- تمت الإجابة على السؤال الرئيس (ما دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟)، وذلك في آخر الإطار النظري من خلال مواءمة أبرز وأهم أهداف التنمية المستدامة مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ثم استعراض دور القائد الاستراتيجي في تحقيق التنمية المستدامة في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠، كم خلال ذكر أبرز برامج الرؤية التي تسعى إلى تحقيق الاستدامة في كافة قطاعات الدولة وجعلها كنهج ونمط حياة.

- تمت الإجابة على السؤال الفرعي الأول (ماهي القيادة الاستشرافية وأبرز سماتها وادوارها؟) في الجزء الأول من الإطار النظري.
- تمت الإجابة على السؤال الفرعي الثاني (ماهي التنمية المستدامة وأبرز أهدافها وخصائصها؟)، وذلك في الجزء الثاني من الإطار النظري.
- تمت الإجابة على السؤال الفرعي الثالث (ما التحديات التي تواجه القادة الاستشرافيين في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟) وتمت الإجابة على هذا السؤال باستعراض كلاً من تحديات القيادة الاستشرافية، ثم استعراض تحديات تحقيق التنمية المستدامة في الجزئين الأول والثاني من الإطار النظري.
- استعرضت الدراسة عدد من الدراسات السابقة التي ساهمت في بناء الإطار النظري والاجابة على اسئلته، وهي ٣ دراسات في محور القيادة الاستشرافية، و ٣ في محور التنمية المستدامة، وبالرغم من بعد مجال بعضها عما تتطرق اليه هذه الدراسة إلا انها شكلت اطاراً معرفياً متيناً أسهم بشكل فعال في دعم هذا البحث واثراء اطاره النظري.

توصيات الدراسة :

- ووفقاً لما تم تحليله في الإطار النظري، وما تم الاطلاع عليه في الدراسات السابقة توصي الدراسة بما يلي :
١. إدراج القيادة الاستشرافية في برامج إعداد القادة داخل الجهات الحكومية والخاصة .
 ٢. إنشاء وحدات متخصصة في الوزارات لمتابعة تطبيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ .
 ٣. تنفيذ برامج تدريبية للقيادات الإدارية لتعزيز قدرة المؤسسات على تبني النهج الاستشرافي في التخطيط الاستراتيجي، من خلال ورش العمل التي تنظمها مراكز التطوير الإداري في المؤسسات المختلفة .
 ٤. تخصيص صناديق تمويل للمشاريع البحثية بالتعاون مع الجامعات والمراكز البحثية تسهم في دعم البحث العلمي والابتكار في مجالات الرؤية وتحقيق التنمية المستدامة.
- تساهم هذه التوصيات في تعزيز دور القيادة الاستشرافية كعنصر- محوري لتحقيق التنمية المستدامة وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.



الخلاصة:

تلعب القيادة الاستشرافية دورًا حيويًا في تحقيق التنمية المستدامة ضمن إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث تساهم القيادة الاستشرافية في وضع رؤية واضحة وطموحة تتماشى معها، مما يساعد على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وتعزيز الابتكار واستخدام التكنولوجيا وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف.

ومما لا شك فيه أن القادة الاستشرافيين يواجهون تحديات متعددة تتطلب التفكير الاستراتيجي والتكيف مع التغيرات السريعة في البيئة المحيطة، وذلك من خلال تحفيز الموظفين والمجتمع على تبني سلوكيات متعددة، يمكن تعزيز الوعي بأهمية الاستدامة والمساهمة في تحقيق التوازن بين الجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية.

فيمكن القول إن القيادة الاستشرافية ليست مجرد نهج قيادي، بل هي ضرورة لتحقيق التنمية المستدامة في العصر الحديث، وبناء مستقبل مستدام للأجيال القادمة.

المراجع

١. أبوعيادة، هبة. (٢٠٢٢). تصور مقترح للقيادة الريادية في تحقيق التنمية المستدامة، بحوث المؤتمر الخامس الدولي للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٥٨-٤٥.
٢. برامج تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، مسترجع من:
https://www.vision2030.gov.sa/ar/explore/programs?gad_source=1
٣. دسوقي، رانيا. (٢٠١٦). مفهوم التنمية المستدامة وأهدافها، المجلة العربية للقياس والتقويم، ٢، ٤، ٢٧٢-٢٥٠.
٤. سعال، سومية. (٢٠٢٣). اتجاهات القيادة الإدارية الحديثة: الأنماط والاسس، مجلة التراث، ١٣، ٣٩-٢٣، ١.
٥. الشريف، مها، والزهراني، انتصار. (٢٠٢٢). القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بجامعة ام القرى، مجلة كلية التربية، ٨٨، ٤، ٥٩٦-٦٥١.
٦. صعليليك، ريم، والجرادات، محمود. (٢٠٢٢). درجة ممارسة القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بمستوى تطبيق استراتيجية كايزن لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية، رسالة ماجستير غير منشورة، الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية.
٧. عبدالرزاق، ماجدة. (٢٠٢٤). دور البحث العلمي في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، المجلة العربي للنشر العلمي، ٥١، ١٣٢-١٥٠.
٨. عيسى، حجاب، وفريد، بن عبيد، وسيلة، السبتي، ونعيمة، زعرور. (٢٠١٧). التنمية المستدامة المبادئ الابعاد الإشكاليات والتحديات، المؤتمر العلمي الدولي الثاني، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، ٧، ١٩-٧.
٩. القحطاني، سالم. (٢٠١٦). القيادة الإدارية التحول نحو نموذج القيادي العالمي: مكتبة المتنبي.
١٠. القدري، رضوان. (٢٠٢٤). دور المدرسة في التنمية المستدامة: دراسة تحليلية، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٠٥، ٧١-٧٩.
١١. معتوق، طارق أبو شعفة، و غومة، أسامة عمرو رمضان. (٢٠٢٢). أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على شركة المدار الجديد - طرابلس. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، ٩، ١٤، ٢٥٨-٢٥٣. - مسترجع بتاريخ ١٠-١-٢٠٢٥ من <http://search.mandumah.com/Record/1307175>
١٢. نزا، لافيها. (٢٠١٨). لوحة القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير أداء المؤسسات العمومية. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، ٧(١)، ٣٠٣-٢٩٤.

Romanization of references

1. abw'yādh, Hibat. (2022). Taṣawwur muqtaraḥ lil-qiyādah alryādyh fī taḥqīq al-tanmiyah al-mustadāmah, Proceedings of the Fifth International Conference on Administrative and Economic Sciences, 45-58.
2. Barāmij taḥqīq ru'yah al-Mamlakah 2030, mstrj' min : https://www.vision2030.gov.sa/ar/explore/programs?gad_source=1
3. Dasūqī, Rāniyā. (2016). Maḥmūd al-tanmiyah al-mustadāmah wa-ahdāfuhā, Arab Journal of Measurement and Evaluation, 2, 4, 250-272.
4. s'āl, swmyh. (2023). Ittijāhāt al-Qiyādah al-Idārīyah al-ḥadīthah : al-anmāt wālāss, Heritage Magazine, 13, 1, 23-39.
5. al-Sharīf, Mahā, wālzhānī, Intiṣār. (2022). al-Qiyādah alāstshrafīyah wa-'alāqatuhā bālmwātīn al-tanzīmīyah min wīḥat naẓar al-muwazzafīn al-idārīyīn bi-Jāmi'at Umm al-Qurā, Journal of the College of Education, 88, 4, 596-651.
6. ṣ'lylyk, Rīm, wāljrādāt, Maḥmūd. (2022). darajat mumārasat al-Qiyādah alāstshrafīyah wa-'alāqatuhā bmtwā taṭbīq astrātyjīh kāyzn ladā ru'asā' al-aqsām fī al-Jāmi'ah al-Hāshimīyah, Unpublished Master's Thesis, Educational Administration, College of Graduate Studies, Hashemite University.
7. 'Abd-al-Razzāq, Mājīdah. (2024). Dawr al-Baḥth al-'Ilmī fī taḥqīq al-tanmiyah al-mustadāmah fī ḍaw' ru'yah al-Mamlakah al-'Arabīyah al-Sa'ūdīyah 2030, Arab Journal of Scientific Publishing, 51, 132-150.
8. 'Isā, Hījāb, wa-farīd, ibn 'Ubayd, Wasīlat, al-Sabtī, wa-Nu'aymah, Za'rūr. (2017). al-tanmiyah al-mustadāmah al-mabādī' al-ab'ād al-ishkāliyyāt wa-al-taḥaddiyāt, al-Mu'tamar al-'Ilmī al-dawī al-Thānī, Human Resources Research and Development Center, 7, 7-19.
9. al-Qaḥṭānī, Sālim. (2016). al-Qiyādah al-Idārīyah al-taḥawwul Naḥwa namūdḥaj al-Qayyādī al-'Ālamī: Al-Mutanabbi Library.
10. al-Qadurī, Raḍwān. (2024). Dawr al-Madrasah fī al-tanmiyah al-mustadāmah: An Analytical Study, Journal of Humanities and Social Sciences, 105, 71-79.
11. Ma'tūq, Ṭāriq Abū sh'fh, wa Ghūmah, Usāmah 'Amr Ramaḍān. (2022). Athar mumārasāt al-Qiyādah al-Istirātījīyah 'alā taḥqīq al-tanmiyah al-mustadāmah: A field study on the New Orbit Company - Tripoli. Journal of Economics and Business Studies, Vol. 9, No. 1, pp. 223-258. Retrieved 10-1-2025 from <http://search.mandumah.com/Record/1307175>
12. nzhā, lākīyāl. (2018). lwhh alqiyādh alāstshrafīyah wdwrhā fy ttwyr adā' alm'ssāt al'mwmyh. Journal of Management and Development for Research and Studies, 7(1), 294-303.