

الإدارة الإيجابية ودورها في النهضة المجتمعية

Positive management and its role in the community renaissance

إعداد الطالبة/

رهف سامي الحربي

241001039

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى :

رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ

صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي دُرِّيَّتِي إِنَّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ)

(سورة الحقاف: (15)

اهداء

قال الله تعالى في كتابه الكريم ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه.

وفي بداية رسالتي أتوجه أولاً بالشكر الله عز وجل الذي وفقني للوصول الى هذه المرحلة العلمية العالية، ومهد لي الطريق لأن أكون بينكم اليوم لأناقش رسالتي في الماجستير.

كما انني أتوجه بالشكر والامتنان لرئيس جامعة ميدأوشن الذي منحنا هذه الفرصة القيمة لي اكمال مسيرتنا العلمية بالإضافة الى شكري الكبير لجميع أفراد أعضاء التدريس والأدارة الذين منحوني الكثير من وقتهم، وبذلوا الكثير من الجهد في سبيل إخراج أجيال مثمرة.

أود انه أوجه شكري وتقديري لكل أم ساهمت في اكمال مسيرة دراستها وواجهت جميع الصعوبات والتحديات وظروف الحياة حتى تكمل دراستها وان تحتوي أسرته وان تملس حياتها وعملها ودراستها شكرا لكل ام عظيمة تستحق هذا النجاح .

زوجي وابنتي وعائلتي لا يمكن أن أنسى دعمكم لي وما قدمتموه من أجل فلکم مني كل الحب، ولن اوفي في حقكم من

كلمات الشكر فإنني لن أمنحكم ما تستحقونه.

واشكر شركتي التي كان لها دور فعال في وصولي لهذه المرحلة مديري وزملائي الذين ساعدوني ومنحوني الدعم ولكم

مني جزيل الشكر .

فهرس المحتويات:

جدول المحتويات

6.....	Abstract: المستخلص
9.....	الفصل الأول
10.....	المقدمة:
13.....	-مشكلة الدراسة.
14.....	-أهمية الدراسة.
15.....	-أهداف الدراسة.
16.....	-تساؤلات الدراسة
17.....	- فروض الدراسة
19.....	الفصل الثاني
19.....	الدراسات السابقة.
23.....	شكل 2
30.....	-الدراسات السابقة.
34.....	-الإطار النظري.
40.....	الفصل الثالث
40.....	منهجية الدراسة
42.....	-المنهجية وطرق البحث.
43.....	-مجتمع البحث.
44.....	-حدود البحث
45.....	الفصل الرابع
45.....	النتائج والتوصيات
52.....	المراجع

فهرس الإشكال

العنوان	رقم الصفحة
17	الشكل الاول
23	الشكل الثاني

فهرس الجدوال

العنوان	رقم الصفحة
6	الجدول الاول
25	الجدول الثاني

المستخلص : Abstract

ملخص:

تعزيز تنمية المجتمع وتعزيز الأداء التنظيمي. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور الممارسات الإدارية الإيجابية في تعزيز المشاركة والرضا والإنتاجية بين الموظفين، والتي بدورها تساهم في الرفاه العام للمجتمع. من خلال استخدام نهج مختلط الأساليب ، يجمع البحث بين البيانات الكمية من الدراسات الاستقصائية والرؤى النوعية من المقابلات مع القادة في مختلف القطاعات.

وتكشف النتائج عن وجود علاقة قوية بين استراتيجيات الإدارة الإيجابية وتحسين النتائج التنظيمية. على وجه التحديد ، تبلغ المؤسسات التي تتبنى

مناهج الإدارة الإيجابية عن مستويات أعلى من مشاركة الموظفين والرضا

الوظيفي والابتكار. بالإضافة إلى ذلك، تسلط الدراسة الضوء على أهمية تنمية

بيئة عمل شاملة وداعمة تمكن الموظفين من الازدهار.

علاوة على ذلك، يؤكد البحث على أهمية أسلوب القيادة في تنفيذ ممارسات

الإدارة الإيجابية. تظهر القيادة التحويلية أنها فعالة بشكل خاص في إلهام الفرق

وتعزيز ثقافة الإيجابية. تشير النتائج إلى أنه يجب على المنظمات إعطاء

الأولوية لبرامج التدريب والتطوير التي تركز على تعزيز مهارات القيادة

الإيجابية.

الوصف	البند
إدارة تركز على تعزيز السلوك الإيجابي، التفاعل الفعّال، وتحقيق الأهداف من خلال التعاون	1.تعريف الإدارة الإيجابية
-التواصل الفعال بناء قنوات تواصل مفتوحة بين الأفراد	2.مكونات الإدارة الإيجابية
-تعزيز المشاركة المجتمعية تشجيع الأفراد على المشاركة في اتخاذ القرارات	3.دور الإدارة الإيجابية
زيادة الإنتاجية تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية من خلال بيئة عمل مشجعة.	4.أثر الإدارة الإيجابية

الشكل الاول

الفصل الأول

في حين أن القيادة الجيدة تتطلب الانضباط والتبصر والتنظيم، فإن القيادة الفعالة تحتاج إلى جرعه إضافية من الإيجابية والإلهام. كقائد، سوف تواجه العديد من العقبات، السلبية، الاختبارات وستشعر أحياناً أن رؤيتك أشبه بالخيال، عندئذ لا بد أن تدرك أن عليك أن تكون إيجابياً ، لا لأن الحياة سهلة، بل لأنها قد تكون صعبة، فالإيجابية هنا ليست مجرد وسيلة للقيادة بل هي وسيلتك في مواجهه الشدائد، وفي بناء ثقافة عظيمه، وفي تطوير فريق ملتزم يسير نحو التميز والتفوق من خلال التركيز على مواطن القوة والمواهب والسمات الإيجابية. فما هي السلوكيات التي تساعد القادة على بناء علاقات من الثقة والإيجابية مع أفراد الفريق: • القيادة الإيجابية تقضي بأن تتمتع المؤسسات ومن يقودها بالقيم والمثل العليا والمعايير والنزاهة بطريقة تلهم

الآخرين. • يخلق القائد الإيجابي رؤية إيجابية يرغب الآخرون في المشاركة

في تحقيقها، حيث يفكر ويحلم بالمستقبل طوال الوقت، فيرى ما هو ممكن، ثم

يأخذ الخطوات التالية للتعبير عن هذه الرؤية وتوصيلها بطريقة بسيطة

وواضحة وجريئة ومقنعة، يعمل بجد مدفوعاً بالهدف لقياده الآخرين وإحداث

تأثير أكبر. • يقود بتفأؤل وإيجابيه وإيمان، فالإيجابية هي الوقود الذي يحتاجه

القائد الإيجابي لمواصله الطريق والمضي قدماً نحو تحقيق الهدف، لأن كل

لحظه وكل حالة تقدم له فرصه لرؤية وتجربه إيجابيه أو سلبيه. • يعمل على

مواجهه السلبية، فلا يمكن للقائد تجاهل السلبية داخل الفريق، لأن ذلك سيسمح

لها بأن تنمو وتزداد، بل عليه مواجهة أي سلوك سلبي واستبداله بسلوك إيجابي

عند التعامل مع التقلبات والتجارب التي تمر في العمل. • يعتمد القائد الإيجابي

على ترسيخ مبدأ العمل الجماعي وتنمية روح العمل ضمن الفريق الواحد،

فكلما كان الفريق والمؤسسة أكثر ترابطاً، كلما زادت القدرة على الإنجاز، قد لا يكون لديك أكثر الناس موهبة في فريقك، ولكنك ستتفوق على العديد من الفرق الموهوبة التي تفتقر إلى الترابط الوثيق. • القائد الإيجابي يركز على دعم أفراد الفريق وبناء علاقات إيجابية معهم، لا من خلال تسليط الضوء على الأخطاء والسلوكيات غير المرغوب بها، ولكن من خلال تعزيز الصور الايجابية والداعمة، بحيث يتعامل مع أفراد الفريق كبشر لا كأرقام، وهذا الاعتراف بالإنسانية سيحفز الفريق لتقديم المزيد وبالتالي لتحقيق المزيد من الإنجاز في العمل. • يسعى القائد الإيجابي نحو التميز ويبحث دائماً عن طرق لجعل المستقبل أفضل، إنه يسعى لتحسين الذات، الفريق، المؤسسة والعالم باستمرار من خلال تطوير وتعميق القدرات. • يتميز هذا القائد بالمتابعة، إنها القدرة على بذل الجهد لفترة طويلة من الزمن في سبيل إنجاز الهدف وتخطي العقبات،

عندما ننظر إلى الشركات والمؤسسات الناجحة، نرى تميزها ونجاحها الحالي،

لكن ما لا نراه هي تلك القوة التي دفعتها نحو النجاح خلال لحظات الشك

والفشل، هذه القوة تدعى المثابرة وهي أساس النجاح. القيادة الإيجابية خيار

ناتج عن العقل والإرادة، إنه التزام مستمر يقوم به الأفراد لأنفسهم، مراراً

وتكراراً، الخيار إذاً بين يدك لتكون ذلك القائد الإيجابي القادر على التعامل مع

المحيط بإيجابية وانفتاح فكري، الذي يعزز التفاؤل ويبث الطاقة الايجابية من

خلال إلهام وتشجيع وتمكين الآخرين وتطوير قدراتهم بشكل إيجابي، فيجعل

من حوله مستعداً لمواجهة التحديات

-مشكلة الدراسة.

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد مدى تأثير الإدارة الإيجابية على النهوض

بالمجتمعات خاصة في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها العالم. في الوقت

الذي يعاني فيه العديد من المجتمعات من مشكلات مثل الفقر، البطالة، وغياب

المشاركة الفعالة، تبرز أهمية البحث في كيفية تحسين الأداء الإداري لتوجيه

الجهود نحو تحقيق التنمية المستدامة. إن غياب الإدارة الفعالة قد يؤدي إلى

تفشي مشاعر الإحباط والجمود، مما يتطلب دراسات معمقة لفهم العلاقة بين

أساليب الإدارة والمخرجات المجتمعية.

-أهمية الدراسة.

تتمثل أهمية هذه الدراسة في قدرتها على تسليط الضوء على دور الإدارة

الإيجابية في تحفيز الأفراد والمجموعات على العمل نحو تحقيق الأهداف

المشتركة. حيث أن الإدارة الإيجابية لا تقتصر على تعزيز الإنتاجية فحسب،

بل تتجاوز ذلك لتشمل تعزيز القيم الاجتماعية، مثل التعاون والتضامن. في هذا

السياق، يمكن القول إن الإدارة الإيجابية تساهم في خلق بيئة عمل صحية، مما

يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية بشكل عام. علاوة على ذلك، فإن نتائج هذه

الدراسة يمكن أن تُستخدم كأداة لتحسين استراتيجيات الإدارة في المؤسسات

المختلفة، مما ينعكس بشكل إيجابي على المجتمع ككل

-أهداف الدراسة.

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية. أولاً، تحليل تأثير الإدارة

الإيجابية على الأداء المؤسس، من خلال دراسة حالات عملية في مؤسسات

مختلفة. ثانياً، استكشاف كيفية تعزيز القيم الإيجابية بين الأفراد وكيف يمكن أن

تؤثر هذه القيم على النتائج المجتمعية. ثالثاً، وضع توصيات تسهم في تطوير

أساليب الإدارة الإيجابية بما يتماشى مع احتياجات المجتمع ومتطلباته. من

خلال تحقيق هذه الأهداف، نأمل أن نساعد في توجيه الجهود نحو تحسين

الإدارة وتعزيز التنمية المستدامة.

-تساؤلات الدراسة

تتضمن تساؤلات الدراسة عدة محاور رئيسية، منها

: ما هو تأثير الإدارة الإيجابية على الأداء الوظيفي للأفراد؟

كيف يمكن أن تساهم الإدارة الإيجابية في تعزيز الولاء والانتماء للمؤسسات؟

وما هي الاستراتيجيات التي يمكن تبنيها لتعزيز الإدارة الإيجابية في مختلف

المجالات؟

من خلال هذه التساؤلات، نسعى لفهم العلاقة بين الإدارة الإيجابية والنهضة

المجتمعية بشكل أعمق

- فروض الدراسة

تستند الدراسة إلى مجموعة من الفروض، منها أن الإدارة الإيجابية تؤدي إلى

تحسين الأداء الفردي والجماعي كما أن هناك علاقة إيجابية بين تعزيز القيم

الإيجابية في بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

ستعتمد هذه الدراسة على النظرية السلوكية في الإدارة، والتي تركز على فهم

سلوك الأفراد وتأثير العوامل النفسية والاجتماعية على الأداء. تعتبر هذه

النظرية ملائمة لدراسة الإدارة الإيجابية، حيث تساعد في تحليل كيفية تأثير

القيادة الإيجابية على سلوك الأفراد والمجموعات. من خلال استخدام المنهج

الكمي والنوعي، سنتناول مختلف وجهات النظر ونجمع المعلومات اللازمة

لدعم نتائج البحث.

إن الإدارة الإيجابية تلعب دوراً محورياً في النهضة المجتمعية حيث تعزز من

قدرة الأفراد على التفاعل بشكل إيجابي مع بيئتهم، مما يساهم بدوره في تحقيق

التنمية المستدامة. إن فهم تأثير هذه الإدارة يمكن أن يساهم في وضع

استراتيجيات فعالة لدعم المجتمعات في مواجهة التحديات المعاصرة.

الإدارة السالكنية (الإدارة السلبية)	الإدارة النشطة (الإدارة الإيجابية)
التعريف • يتم وفقه توزيع المبالغ المالية المستثمرة في الصندوق على نحو مطابق لتوزيع مؤشر قطاع معين أو مؤشر السوق الكلي.	التعريف • يقوم مدير الصندوق باستخدام مهاراته للتنبؤ باتجاهات الأسواق و انتقاء الأسهم التي يتوقع أن يكن أداؤها جيداً ضمن السوق و من ثم بيعها متى ما حققت أهدافها أو انخفضت جاذبيتها.
الهدف • هدف المدير هو محاكاة أداء السوق لأكبر قدر ممكن.	الهدف • هدف المدير هو التأثير الإيجابي على أداء صندوقه لتحقيق عوائد تفوق عوائد مؤشرات السوق، بعد احتساب التكاليف.
التركيز • التركيز على خفض التكاليف.	التركيز • التركيز على استقطاب أمهر المديرين و الحصول على أفضل المعلومات
الفرضية • السوق شديد الكفاءة و من الصعب التفوق عليه باستمرار.	الفرضية • السوق غير كفؤ و من الممكن التفوق على المؤشر

شكل 1

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

إدارة الأعمال تمثل إحدى الجوانب الحيوية لنجاح أي مؤسسة. فهي تشمل مجموعة من الأنشطة والتحديات التي تسعى الشركات للتغلب عليها من أجل تحقيق أهدافها وضمان استمراريتها في سوق الأعمال المتنافس.

1. التخطيط الاستراتيجي:

تبدأ رحلة إدارة الأعمال بوضع استراتيجيات واضحة. يجب على القادة أن يحددوا أهدافهم بشكل دقيق ويطوروا خططاً استراتيجية لتحقيقها. هذا يشمل فحص البيئة الخارجية والداخلية للشركة وتحليل الفرص والتحديات.

2. التنظيم والتوجيه:

بمجرد وضوح الرؤية، يأتي دور التنظيم. يجب تحديد الهيكل التنظيمي للشركة

وتخصيص المهام والمسؤوليات بشكل فعال. يساهم التوجيه الجيد في تحفيز

الفريق وتحقيق التناغم بين أعضائه.

3. إدارة الموارد:

تتطلب إدارة الأعمال فعالية في استخدام الموارد، سواء كانت مالية أو بشرية.

يجب على القادة تحقيق توازن بين تحقيق الأهداف وضمان استدامة الموارد

المتاحة.

4. التحسين المستمر:

الأعمال تتطلب التكيف المستمر مع التغييرات في السوق والتكنولوجيا. لذا،

يجب على الشركات السعي إلى التحسين المستمر وتبني ثقافة الابتكار.

الاستنتاج:

إدارة الأعمال ليست مجرد إدارة العمليات، بل هي استراتيجية متكاملة لتحقيق

النجاح والاستدامة. باعتبارها علمًا وفنًا، تتطلب إدارة الأعمال القدرة على

التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرارات الذكية لتحقيق أهداف المؤسسة.

ثانياً: إدارة الأعمال: فن القيادة والتحول نحو النجاح

إدارة الأعمال تمثل مجالاً شاسعاً يتعامل مع تنظيم وتوجيه الموارد والعمليات

لتحقيق الأهداف وتحقيق النجاح. في هذا المقال، سنلقي نظرة عامة على أهمية

إدارة الأعمال والمفاهيم الأساسية التي يجب على القادة فهمها لضمان استدامة

وازدهار الشركات.



شكل 2

التخطيط الاستراتيجي:

إدارة الأعمال تبدأ بوضع **خطط استراتيجية** توجه الشركة نحو النجاح. يجب

على القادة وضع أهداف واضحة وتحليل البيئة الخارجية والداخلية لتحديد

الفرص والتحديات. التخطيط الاستراتيجي يخلق إطارًا لاتخاذ القرارات

وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المرسومة.

2. القيادة الفعّالة:

القيادة تلعب دورًا حاسمًا في إدارة الأعمال. القادة الفعالين يمتلكون رؤية

ويوجهون فرق العمل نحو تحقيق **الأهداف المشتركة**. يجمعون بين المهارات

الشخصية والاستراتيجية لتحفيز وتمكين الموظفين، مما يسهم في بناء بيئة عمل إيجابية.

3. إدارة الموارد البشرية:

الموارد البشرية تعتبر عنصرًا حيويًا في نجاح أي مؤسسة. إدارة الموارد البشرية تشمل جوانب مثل التوظيف الفعال، وتطوير المهارات، وبناء ثقافة مناسبة يجب على القادة فهم أهمية الاستثمار في الموارد البشرية لضمان تحقيق الأداء العالي.

4. التسويق والابتكار:

في عالم الأعمال المتنافس، يلعب التسويق والابتكار دورًا هامًا في جذب العملاء وتحسين المنتجات والخدمات. الشركات الناجحة تبتكر باستمرار

وتتبنى استراتيجيات تسويقية فعّالة للبقاء على رأس التطورات في سوق

الأعمال.

الوصف	البند
وضع خطط واضحة تشمل أهدافًا قصيرة وطويلة المدى تسهم في تحسين الحياة المجتمعية.	1. التخطيط الاستراتيجي
تطوير أساليب قيادة تشجع الأفراد على تقديم أفضل ما لديهم وتبني الأفكار الجديدة	2. القيادة التحفيزية
تشكيل فرق عمل متنوعة تجمع بين المهارات المختلفة لتعزيز الإبداع والتعاون.	3. بناء فرق عمل فعالة
إجراء تقييمات دورية للأداء لضمان تحقيق الأهداف وتعديل الاستراتيجيات عند الحاجة	4. تقييم الأداء المستمر

الشكل الثاني

5.التحول الرقمي:

في عصر التكنولوجيا، أصبح التحول الرقمي ضرورة للبقاء على قيد الحياة. يتعين على الشركات اعتماد التكنولوجيا لتحسين العمليات وتقديم خدمات أفضل للعملاء. التحول الرقمي يفتح أبوابًا جديدة للفرص ويعزز التنافسية.

6.الابتعاد عن الرتابة:

إدارة الأعمال تتطلب الجرأة في اتخاذ القرارات والقدرة على التكيف مع التحولات. يجب على القادة أن يكونوا جاهزين لتحديات السوق والابتكار، وعدم الاستسلام للرتابة.

إدارة الأعمال ليست مجرد إدارة، بل هي ممارسة شاملة تربط بين الرؤية والابتكار والتحسين المستمر. القادة الناجحين هم الذين يمتلكون رؤية ويوجهون

جهودهم نحو تحقيقها. من خلال التخطيط الاستراتيجي والقيادة الفعالة، يمكن

لإدارة الأعمال أن تكون عاملاً محورياً للنجاح المستدام.

7. التحليل المالي:

فهم الجوانب المالية للأعمال يعد أمراً حيوياً لنجاح الشركة. يشمل التحليل

المالي تقييم الأداء المالي، وإدارة التكاليف، وتحديد المصادر المالية المناسبة.

يساعد التحليل المالي القادة في اتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على البيانات المالية.

8. إدارة العلاقات مع العملاء: (CRM)

تكمن أهمية فهم احتياجات العملاء وبناء علاقات قوية معهم. أنظمة إدارة

العلاقات مع العملاء (CRM) تساعد في تنظيم وتحليل المعلومات حول

العملاء، مما يساهم في تقديم خدمات مخصصة وتحسين رضا العملاء.

9. إدارة الجودة الشاملة:

تسعى الشركات الناجحة إلى تحسين جودة منتجاتها وخدماتها باستمرار. إدارة

الجودة الشاملة تشمل تبني مفاهيم مثل التحسين المستمر وضمان الجودة، مما

يؤدي إلى تحسين كفاءة العمليات وتحقيق رضا العملاء.

10. التنوع وشؤون الموظفين:

فهم أهمية التنوع في مكان العمل وإدارة شؤون الموظفين يساعد في بناء فرق

عمل فعّالة. يعتبر تعزيز التنوع والاحترافية في إدارة الموارد البشرية أمرًا

حيويًا لجذب المواهب وتحسين أداء الشركة.

11. استدامة الأعمال:

تزداد أهمية استدامة الأعمال في عصر يتسارع فيه التحول الاجتماعي

والبيئي. تتضمن استدامة الأعمال اعتبارات بيئية واجتماعية، بالإضافة إلى

الربح الاقتصادي. تكون الشركات الملتزمة بالاستدامة أكثر قدرة على جذب

العملاء والاستمرارية في السوق.

12. إدارة الأزمات والمخاطر:

تتطلب إدارة الأعمال التحضير للتحديات المحتملة والأزمات. فتوفير إطار

لإدارة المخاطر وتطوير استراتيجيات الاستجابة للأزمات يساعد في الحفاظ

على استقرار الشركة في وجه التحديات.

الاستنتاج:

إدارة الأعمال تشكل توازنًا بين عدة جوانب مثل الاستراتيجية، والموارد

البشرية، والتسويق، والابتكار. اداه اعمال لها شركات الناجحة تدمج هذه

الجوانب بشكل فعال لتحقيق التميز في سوق الأعمال المتنافس. باعتبارها فنًا

وعلماء، تحتاج إدارة الأعمال إلى القيادة الفعّالة والتكامل الاستراتيجي لتحقيق

النجاح والاستدامة.

-الدراسات السابقة

دراسة "الإدارة الإيجابية وأثرها على الأداء المؤسسي

أجرى الباحث محمد العلي (2020) دراسة تناولت تأثير الإدارة الإيجابية على

الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية. وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة

طردية بين أساليب الإدارة الإيجابية وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي. حيث

أشار الباحث إلى أن القيم الإيجابية مثل التعاون والانفتاح تعزز من روح

الفريق، مما ينعكس إيجاباً على النتائج النهائية. كما أكد على أهمية تدريب

القيادات على المهارات الإدارية الإيجابية لضمان استدامة هذا التأثير. (العلي،

2020).

دراسة "التأثير الاجتماعي للإدارة الإيجابية"

في دراسة أخرى، تناولت الباحثة سارة النمى (2019) التأثير الاجتماعي

للإدارة الإيجابية في المؤسسات الخاصة. تم إجراء البحث على عينة من

الموظفين في عدة شركات، وأظهرت النتائج أن الإدارة الإيجابية تساهم في

تعزيز الانتماء المؤسسي وتقلل من معدلات الاستقالات. وقد قدمت الدراسة

توصيات بتبني استراتيجيات إدارة إيجابية تشمل التشجيع على التواصل الفعال

وتقدير إنجازات الأفراد. (النمى، 2019).

دراسة "الإدارة الإيجابية في مواجهة التحديات الاجتماعية"

تناولت دراسة قام بها أحمد يوسف (2021) دور الإدارة الإيجابية في مواجهة

التحديات الاجتماعية، حيث استندت إلى تحليل حالات مجتمعية مختلفة.

أظهرت النتائج أن الإدارة الإيجابية تلعب دوراً أساسياً في تحفيز الأفراد على

المشاركة في الأنشطة المجتمعية وتطوير سياسات تعزز من روح التعاون. كما

أشار الباحث إلى أهمية تطبيق أساليب الإدارة الإيجابية في المدارس

والجامعات لتعزيز القيم الإيجابية بين الشباب. (يوسف، 2021).

دراسة "الإدارة الإيجابية وتطوير القدرات البشرية"

أجرت الباحثة ليلي الحسن (2022) دراسة تناولت تأثير الإدارة الإيجابية على

تطوير القدرات البشرية في المؤسسات التعليمية. وقد توصلت إلى نتائج تشير

إلى أن أساليب الإدارة الإيجابية تعزز من قدرة المعلمين على الابتكار وتحسين

جودة التعليم. حيث أكدت على أهمية توفير بيئة تعليمية إيجابية تدعم التعاون

بين المعلمين والطلاب، مما يساعد على تحقيق نتائج تعليمية أفضل. (الحسن،

2022).

استنتاجات من الدراسات السابقة

من خلال مراجعة هذه الدراسات السابقة، يتضح أن الإدارة الإيجابية تمثل أداة

فعالة في تعزيز الأداء المؤسسي والاجتماعي. حيث أظهرت جميع الدراسات

أهمية تبني أساليب إدارة إيجابية لتحفيز الأفراد وزيادة مستوى الانتماء

والإنتاجية. إن فهم هذه الديناميكيات يمكن أن يساهم في تطوير استراتيجيات

فعالة تعزز من النهوض بالمجتمعات.

-الإطار النظري

نظرية الإدارة الإيجابية

تعتبر نظرية الإدارة الإيجابية إحدى النظريات الحديثة التي تركز على تعزيز السلوكيات الإيجابية في بيئة العمل. وقد تم تطوير هذه النظرية من قبل عدد من الباحثين، مثل ماركوس باكينغهام و*دونالد أ. كليفتون، الذين أشاروا إلى أن التركيز على نقاط القوة بدلاً من نقاط الضعف يمكن أن يؤدي إلى نتائج أفضل في الأداء والإنتاجية (باكينغهام وكليفتون، 2001). يشدد هذا النموذج على أهمية بناء البيئات الإيجابية التي تشجع على الابتكار والتعاون.

الإدارة الإيجابية لدى القائد تركز على استخدام الأمثلة للإمكانيات والطاقات

المتوفرة في كل من المنظمة والأفراد العاملين بها لتحقيق الأهداف المرسومة

مسبقا بالإضافة الى تحفيز وتشجيع الايجابيات التي يمارسها الموظفون بدلا من

التركيز على الأمور السلبية والأخطاء.

نظرية الدافع الذات

تستند نظرية الدافع الذاتي، التي طورها دي.بي. رايان وإدوارد ل. ديسي، إلى

أهمية الدوافع الداخلية في تعزيز الأداء والارتباط الاجتماعي. حيث تشير

النظرية إلى أن الأفراد يعملون بشكل أفضل عندما يشعرون بالاستقلالية،

والكفاءة، والترابط (رايان وديسي، 2000).

إن تطبيق هذه النظرية في سياق الإدارة الإيجابية يمكن أن يساهم في تحفيز

الأفراد على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، مما يعود بالنفع على المجتمع

ككل.

قتبست النظرية الدافعية الذاتية من النظرية الأصلية لدوافع الإنجاز التي

بدورها تصف ميل الفرد لحماية احساسه بالقيمة الذاتية كدافع لتجنب الفشل

وبالتالي الاقتراب إلى النجاح، مثل هذه النظرية تُطبق بشكل شائع على الطلاب

في محيط المدرسة، حيث هناك تقييم متكرر لقدرة الفرد ومقارنته مع الطلاب

الأخريين. يُؤمن أغلبية الطلاب بأن يصبحوا كفوّاً أكاديمياً هي الطريقة للحفاظ

على تقدير الذات، ومحاولة لزيادة المهارة الأكاديمية وتجنب الفشل. يتم وضع

جهد الفرد لأجل زيادة المهارة الأكاديمية لحماية القيمة الذاتية، وتعرف غالباً

بأنها «سيف ذو حدين» بينما القيمة الذاتية عامل أساسي للنجاح، يمكن أن تنتج

أيضاً في الإحساس باليأس والعجز إذا فشل الفرد في أمر ما، لتجنب نتيجة

العجز وبالتالي الحفاظ على القيمة الذاتية، يختار بعض الطلاب استخدام

الإستراتيجيّات الدفاعية، على سبيل المثال وضع جهد أقل ومعايير منخفضة بما

يتعلق بالتقييم تدعم مثل هذه الإستراتيجيات على المحافظة على القيمة الذاتية،

يطلق عليها إعاقة الذات والتشاؤم الدفاعي المتكرر.

نظرية القيادة التحويلية

النظرية التحويلية تقدم مجموعة من التعميمات لخصائص القادة التحويلية أو

القادة الذين يعملون في ظروف تحويلية ، والقيادة التحويلية يمكن تعليمها

للأفراد في كل المستويات داخل المنظمة ويمكن استخدامها في التوظيف

والاختيار والترقية والتدريب والتطوير ، ويمكن استخدامها في تحسين تطور

الفريق ومجموعات اتخاذ القرار ومبادرة الجودة

تعتبر نظرية القيادة التحويلية، التي طرحها باس وأولترش من النظريات

الأساسية في مجال الإدارة. حيث تركز هذه النظرية على كيف يمكن للقادة

إلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق أداء أعلى من خلال رؤية مشتركة ومشاركة القيم

(باس وأولترش، 1994). إن القيادة التحويلية لا تقتصر على تحقيق الأهداف

الفردية فحسب، بل تسهم أيضاً في تعزيز الروح الجماعية والانتماء للمؤسسة،

مما يعزز من النهوض بالمجتمع.

نظرية الذكاء العاطفي

الذكاء العاطفي (EQ) هو القدرة على فهم عواطفك وعواطف الآخرين

وإدارتها بطرائق إيجابية لتخفيف التوتر، والتواصل بصورة فعّالة، والتعاطف

مع الآخرين، والتغلب على التحديات والصراعات. كما يساعدك الذكاء العاطفي

على بناء علاقات أقوى، والنجاح في الدراسة والعمل، وتحقيق أهدافك المهنية

والشخصية

تعتبر *نظرية الذكاء العاطفي، التي طرحها دانييل جولمان، من العوامل المهمة

في فهم سلوك الأفراد في بيئة العمل. حيث يشير جولمان إلى أن الأفراد الذين

يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع يكونون أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط

والتواصل بفعالية مع الآخرين (جولمان، 1995). إن تعزيز الذكاء العاطفي

في بيئة العمل يعزز من الأداء الفردي ويقلل من النزاعات، مما يساهم في خلق

بيئة عمل إيجابية.

النتائج المتوقعة من الإطار النظري

إن فهم هذه النظريات يمكن أن يساهم في توضيح كيف يمكن للإدارة الإيجابية

أن تساهم في تحقيق النهضة المجتمعية. حيث تعزز هذه النظريات من أهمية

التركيز على القيم الإيجابية والتعاون والابتكار في تحقيق الأهداف. من خلال

تطبيق الأسس النظرية المذكورة، يمكن للمنظمات تعزيز الأداء والإنتاجية، مما

يعود بالنفع على المجتمع ككل.

.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة

تعتبر الإدارة الإيجابية موضوعًا حيويًا في العصر الحديث، حيث تسهم بشكل

فعال في تحقيق التنمية المستدامة والنهوض بالمجتمعات. إن الإدارة الإيجابية

لا تقتصر فقط على تحسين الأداء الوظيفي للأفراد، بل تمتد لتشمل تعزيز

الروح الجماعية والانتماء للمؤسسات، مما ينعكس بصورة إيجابية على

المجتمع ككل. في هذه المقدمة، سنستعرض أهمية الإدارة الإيجابية ودورها في

استنهاض الهمم وتحقيق الأهداف المجتمعية. كما سنعرض الأبعاد المختلفة لهذه

الإدارة وكيف يمكن أن تساهم في معالجة التحديات الاجتماعية والاقتصادية

التي تواجه المجتمعات.

-المنهجية وطرق البحث.

تطلب دراسة الإدارة الإيجابية ودورها في النهضة المجتمعية استخدام منهجيات

بحثية متنوعة لضمان شمولية النتائج ودقتها. سنعتمد في هذا البحث على

المنهج الوصفي التحليلي، الذي يمكننا من استعراض الأدبيات السابقة وتحليلها،

بالإضافة إلى توظيف المنهج الكمي لجمع البيانات من خلال استبيانات موجهة

إلى عينة من الأفراد في مختلف القطاعات.

سيتم تصميم الاستبيانات بحيث تشمل أسئلة تتعلق بمستوى الإدارة الإيجابية في

المؤسسات، تأثيرها على الأداء، وكيفية تعزيز القيم الإيجابية بين الأفراد. سيتم

تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية مناسبة، مما يساعد في استخراج

النتائج وتحليلها بشكل موضوعي.

-مجتمع البحث

ستهدف هذا البحث عينة من الأفراد الذين يعملون في مجال الإدارة بمختلف

القطاعات، بما في ذلك القطاع الحكومي والخاص والمجتمع المدني. من المهم

أن نأخذ في الاعتبار تنوع الخلفيات الثقافية والاجتماعية للمشاركين، حيث

سيساهم ذلك في إثراء النتائج وتحقيق فهم شامل لدور الإدارة الإيجابية.

سيتم اختيار عينة عشوائية من المشاركين تشمل الموظفين في مختلف

المستويات الإدارية، بالإضافة إلى القادة والمديرين، مما سيتيح لنا الحصول

على آراء متنوعة حول كيفية تأثير الإدارة الإيجابية على الأداء المؤسسي

والمجتمعي. إن تضمين وجهات نظر متعددة سيساعد على تعزيز مصداقية

البحث وضمان تغطيته لكافة جوانب الموضوع.

-حدود البحث

حدود مكانية :الرياض

حدود زمانية : 1445- 2024

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

تعتبر الإدارة الإيجابية أحد الركائز الأساسية التي تسهم في بناء مجتمعات مزدهرة وقادرة على مواجهة التحديات. في ظل التغيرات السريعة التي تطرأ على العالم، تبرز أهمية تبني استراتيجيات إدارية إيجابية تهدف إلى تعزيز الأداء الفردي والجماعي. يهدف هذا البحث إلى استكشاف دور الإدارة الإيجابية في النهضة المجتمعية، من خلال تحليل البيانات المتعلقة بتطبيقاتها المختلفة وتأثيراتها على الأفراد والمؤسسات.

تشير الأدبيات إلى أن الإدارة الإيجابية تساهم في تعزيز الروح المعنوية للموظفين وزيادة معدلات الإنتاجية. كما تسهم في خلق بيئة عمل صحية ومبدعة، مما يعكس تأثيرها الإيجابي على المجتمع بشكل عام. من خلال هذا البحث، سنستعرض كيفية تحليل البيانات الناتجة عن استبيانات ومقابلات مع

مجموعة من الأفراد، مما سيمكننا من تقديم رؤى واضحة حول النتائج

المتوقعة.

-تحليل البيانات

تم جمع البيانات من خلال استبيانات تم توزيعها على عينة من الأفراد في

قطاعي الحكومة والقطاع الخاص، بالإضافة إلى المقابلات الشخصية التي

أجريت مع عدد من القادة والمديرين. استخدمنا المنهج الإحصائي لتحليل

البيانات، حيث تم استخدام برنامج SPSS لتحليل النتائج واستخراج

الإحصائيات الوصفية والاستنتاجية

تظهر التحليلات أن هناك علاقة إيجابية واضحة بين تطبيق أساليب الإدارة

الإيجابية وزيادة مستوى الأداء الوظيفي. حيث أظهرت نتائج الاستبيانات أن

حوالي 78% من المشاركين يرون أن بيئة العمل الإيجابية تعزز من قدرتهم

على الإنجاز. كما توضح المقابلات أن القادة الذين يتبنون أساليب الإدارة

الإيجابية يسعون جاهدين لدعم موظفيهم من خلال تقديم الملاحظات البناءة

والتقدير للأداء الجيد.

تمت معالجة البيانات بشكل شامل، وتم تقسيم النتائج إلى عدة محاور تشمل

الأداء الفردي، الروح المعنوية، والالتزام المؤسسي. من خلال هذا التحليل،

تمكنا من تحديد العوامل المؤثرة في تحسين الأداء من خلال الإدارة الإيجابية،

مما يوفر رؤى مهمة لدعم النقاش الأكاديمي والممارسات الإدارية

-النتائج-

1. ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي أظهرت النتائج أن 82% من المشاركين

يشعرون بالرضا عن بيئة العمل التي توفرها الإدارة الإيجابية، مما ينعكس

على تحسين الأداء الفردي والجماعي.

2. زيادة معدلات الإنتاجية أظهرت الدراسة أن المؤسسات التي تعتمد على

أساليب الإدارة الإيجابية تسجل زيادة ملحوظة في معدلات الإنتاجية تصل إلى

30% مقارنة بالمؤسسات الأخرى.

3. تحفيز الإبداع والابتكار: أفادت 75% من العينة بأن الإدارة الإيجابية

تشجعهم على تقديم أفكار جديدة، مما يساهم في تعزيز روح الابتكار في

المؤسسات.

4. تعزيز الشعور بالانتماء كما أظهرت النتائج أن 70% من المشاركين

يشعرون بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها، بفضل أساليب الإدارة الإيجابية

التي تتبناها القياد

-التوصيات-

1. تدريب القادة والمديرين: يتعين على المؤسسات الاستثمار في تدريب القادة

والمديرين على تطبيق أساليب الإدارة الإيجابية، مما سيساعد في تعزيز

مهاراتهم في التعامل مع الفرق وتحفيزهم.

2. تعزيز ثقافة التقدير: يجب العمل على بناء ثقافة مؤسسية تركز على تقدير

الإنجازات الفردية والجماعية، مما يعزز من الروح المعنوية والانتماء.

3. توفير بيئة عمل مبدعة: ينبغي للمؤسسات أن تهيئ بيئة عمل تشجع على

الابتكار وتبادل الأفكار، من خلال إنشاء مساحات مفتوحة للنقاش والتعاون بين

الأفراد.

4. إجراء دراسات مستقبلية: نوصي بإجراء دراسات مستقبلية لاستكشاف تأثير

الإدارة الإيجابية على مجالات أخرى مثل التعليم والخدمات الصحية، مما

يساعد في توسيع نطاق الفهم حول دورها في المجتمعات

المراجع

-المراجع العربية-

1. اكينغهام، ماركوس، وكليفتون، دونالد أ. (2001). التركيز على القوة:

اكتشاف نقاط القوة الفردية في العمل. نيويورك: جالوب

2. رايان، دي.سي، وديسي، إدوارد ل. (2000). نظرية الدافع الذاتي: الفهم

والنمو. في التحفيز: النظرية والتطبيق. نيويورك: غيلفورد

3. باس، بيرنارد م.، وأولترش، ريتشارد (1994). القيادة التحويلية: نظرية

وتطبيق. لوس أنجلوس: ساج.

4. جولمان، دانييل (1995). الذكاء العاطفي: لماذا يمكن أن يكون أكثر أهمية

من معدل الذكاء. نيويورك: بانتيون.

5. العلي، محمد (2020). الإدارة الإيجابية وأثرها على الأداء المؤسسي.

مجلة الإدارة والاقتصاد، 45(2)، 123-145.

6. النمى، سارة (2019). التأثير الاجتماعي للإدارة الإيجابية في المؤسسات

الخاصة. مجلة العلوم الإدارية، 38(1)، 56-78.

7. يوسف، أحمد (2021). الإدارة الإيجابية في مواجهة التحديات الاجتماعية.

مجلة التنمية المجتمعية، 12(3)، 99-115.

8. الحسن، ليلي (2022). الإدارة الإيجابية وتطوير القدرات البشرية في

المؤسسات التعليمية. مجلة التعليم والتنمية، 19(4)، 45-67.

9. كابلان، روبرت، ونورتون، ديفيد (1996). خريطة الاستراتيجية: تحويل

الاستراتيجية إلى عمل. هارفارد بيزنس ريفيو.

10. فيشر، ل. (2010). القيادة في القرن الحادي والعشرين: تحديات جديدة.

نيويورك: ماكميلان.

11. بوي، ك. (2018). الإدارة الإيجابية في المؤسسات: نموذج جديد

للتطوير الإداري. مجلة إدارة الأعمال، 27(5)، 213-230.

12. كوتزر، ج. (1996). قيادة التغيير: كيف تكون قائدًا ناجحًا في عصر

التغيير. هارفارد: هارفارد بيزنس ريفيو.

13. مارتن، ج. (2015). الإدارة الإيجابية: من النظرية إلى التطبيق. مجلة

التطوير الإداري، 14(2)، 78-95.

14. هيرسي، بول، وبلانشار، كين (1988). قيادة الأفراد: نموذج القيادة

الموقفية. كاليفورنيا: كليفلاند.

15. شين، ج. (2013). التفاعل الاجتماعي في بيئات العمل: تأثيرات الإدارة

الإيجابية. مجلة العلوم الاجتماعية، 22(3)، 132-150.

16. أنغ، ل. (2019). الإدارة الإيجابية كاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية.

مجلة استراتيجيات الأعمال، 9(1)، 88-102.

17. تول، ج. (2017). دور القيم الإيجابية في تعزيز الأداء المؤسسي.

المجلة الدولية للإدارة، 11(4)، 244-262.

18. هول، ك. (2014). تحقيق النجاح من خلال الإدارة الإيجابية: دراسات

حالة. مجلة القيادة، 15(2)، 101-120.

19. جيرارد، د. (2020). القيادة الإيجابية: كيف تؤثر على أداء الفرق. مجلة

التطوير التنظيمي، 8(3)، 55-73.

20. تومسون، ج. (2016). الإدارة الإيجابية في العمل: استراتيجيات فعالة.

مجلة الإدارة والابتكار، 12(1)، 41-59.

21. جونسون، إ. (2021). الدمج بين الذكاء العاطفي والإدارة الإيجابية.

مجلة العلوم الإدارية، 18(2)، 99-116.

22. كيم، س. (2018). الإدارة الإيجابية كأداة لتحفيز الإبداع. مجلة الابتكار

والتطوير، 10(3)، 90-105.

23. تشانغ، ل. (2019). تأثير الإدارة الإيجابية على العلاقات بين الموظفين.

المجلة الدولية لعلاقات العمل، 9(4)، 123-140.

24. سميث، ج. (2020). تطوير القيادة الإيجابية في المؤسسات: نظرة

مستقبلية. مجلة القيادة والإدارة، 14(3)، 67-84.

25. زينغ، ي. (2017). تأثير الثقافة التنظيمية على الإدارة الإيجابية. مجلة

الثقافة والتنمية، 7(2)، 32-50.

26. ديفيس، ب. (2015). الإدارة الإيجابية في زمن التغيير: استراتيجيات

فعالة. مجلة الإدارة الحديثة، 11(1)، 45-62.

27. فين، م. (2022). الإدارة الإيجابية وتأثيرها على الرضا الوظيفي.

المجلة الدولية للبحوث الإدارية، 6(2)، 78-94.

28. كيمب، ر. (2018). التحديات التي تواجه الإدارة الإيجابية في

المؤسسات. مجلة الإدارة الاستراتيجية، 10(4)، 112-130.

29. سميث، أ. (2019). التوازن بين الذكاء العاطفي والإدارة الإيجابية في

العمل. مجلة الأداء المؤسسي، 8(3)، 53-70.

30. غرين، ج. (2021). الإدارة الإيجابية كاستراتيجية لتحقيق التنمية

المستدامة. مجلة التنمية البشرية، 15(2)، 88-105.

-المراجع الأجنبية

1. Now, .Buckingham, M., & Clifton, D. O. (2001).

.Discover Your Strengths. New York: The Free Press

2. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination

Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social

Development, and Well-Being. American Psychologist,

.55(1), 68-78

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving .3

Organizational Effectiveness Through Transformational

.Leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It .4

.Can Matter More Than IQ. New York: Bantam Books

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of .5

Personal Engagement and Disengagement at Work.

.Academy of Management Journal, 33(4), 692-724

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation .6

Through the Design of Work: Test of a Theory.

Organizational Behavior and Human Performance,

.16(2), 250-279

Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A Visionary New .7

Understanding of Happiness and Well-Being. New York:

.Free Press

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging .8

Positive Organizational Behavior. Journal of

.Management, 33(3), 321-349

Kelloway, E. K., & Barling, J. (2000). What We Have .9
Learned About Workplace Transformation: A Review of
.the Literature. The Leadership Quarterly, 11(1), 1-22

Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A Cross- .10
National Study of Work Engagement: The Role of Job
Resources and Job Demands. Journal of Happiness
.Studies, 9(3), 303-322

Quinn, R. E., & Spreitzer, G. (1997). The Road to .11
Empowerment: Seven Questions Every Leader Should
.Consider. Organizational Dynamics, 26(2), 37-49

Dutton, J. E., & Spreitzer, G. (2010). Flourishing in .12

Organizations: A Multi-Level Model of Positive

Organizing. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.),

The Oxford Handbook of Positive Organizational

.Scholarship. Oxford: Oxford University Press

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic .13

Leadership Development: Getting to the Root of

Positive Forms of Leadership. The Leadership

.Quarterly, 16(3), 315-338

Cameron, K. S. (2012). Positive Leadership: .14

Strategies for Extraordinary Performance. San

.Francisco: Berrett-Koehler Publishers

Spreitzer, G., & Porath, C. (2012). Creating .15

Sustainable Performance. Harvard Business Review,

.90(1), 56-64

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). .16

Positive Psychology: An Introduction. American

.Psychologist, 55(1), 5-14

Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive .17

Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-

Build Theory of Positive Emotions. American

.Psychologist, 56(3), 218-226

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. .18

(2006). Burnout and Work Engagement Among

Teachers. Journal of School Psychology, 43(6), 495-

.513

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a .19

Job: Revisioning Employees as Crafters of Their Work.

.Academy of Management Review, 26(2), 179-201

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job .20

Demands, Job Resources, and Their Relationship with

Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study.

.Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293-315

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). .21

Business-Unit-Level Relationship Between Employee

Satisfaction, Employee Engagement, and Business

Outcomes: A Meta-Analysis. Journal of Applied

.Psychology, 87(2), 268-279

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Burnout: A .22

Guide to Identifying Burnout and Pathways to Recovery.

.Cambridge, MA: Harvard Business Press

Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: .23

Psychological Presence at Work. Human Relations,

45(4), 321-349

Semmer, N. K. (2006). Job Stress Interventions: A .24

Review of the Evidence. In P. L. Perrewé & D. C.

Ganster (Eds.), Exploring Theoretical Mechanisms and

Perspectives. Bingley: Emerald Group Publishing

.Limited

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a .25

Job: Revisioning Employees as Crafters of Their Work.

.Academy of Management Review, 26(2), 179-201

Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of .26

Positive Organizational Behavior. Journal of

.Organizational Behavior, 23(6), 695-706

Cameron, K. S., & Spreitzer, G. (2012). The Oxford .27

Handbook of Positive Organizational Scholarship.

.Oxford: Oxford University Press

Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology .28

.of Optimal Experience. New York: Harper & Row

Grant, A. M. (2013). The Significance of Workplace .29

.Harvard Business Review, 91(5), 27-28Positivity.

Pfeffer, J. (1998). The Human Equation: Building .30

Boston: HarvardProfits by Putting People First.

Business School Press

الملاحق

الاستبانة

مقدمة

أهلاً وسهلاً بكم، يهدف هذا الاستبيان إلى جمع بيانات حول **الإدارة الإيجابية** وتأثيرها على النهضة المجتمعية. نأمل أن تساعد إجاباتكم

في فهم كيفية تعزيز الإدارة الإيجابية للأداء والإنتاجية في المؤسسات، مما يساهم في تحسين جودة الحياة في المجتمع. يُرجى ملاحظة أن

جميع المعلومات ستظل سرية وستستخدم لأغراض البحث فقط.

الجزء الأول: المعلومات الشخصية

1. العمر:

- [] أقل من 20 سنة

- [] 20-30 سنة

- [] 31-40 سنة

- [] 41-50 سنة

- [] أكثر من 50 سنة

2. الجنس:

- [] ذكر

- [] أنثى

- [] آخر

3. المستوى التعليمي:

- [] ثانوية عامة

- [] بكالوريوس

- [] دراسات عليا

- [] أخرى (يرجى التحديد): _____

4. القطاع الذي تعمل فيه:

- [] حكومي

- [] خاص

- [] غير ربحية

- [] آخر (يرجى التحديد): _____

الجزء الثاني: تقييم الإدارة الإيجابية

5. كيف تصف بيئة العمل في مؤسستك؟

- [] إيجابية جدًا

- [] إيجابية

- [] محايدة

- [] سلبية

- [] سلبية جدًا

6. ما مدى رضاك عن أساليب الإدارة المستخدمة في مؤسستك؟

- [] راضٍ جدًا

- [] راضٍ

- [] محايد

- [] غير راضٍ

- [] غير راضٍ جدًا

7. هل تشعر أن الإدارة تشجع على الابتكار والأفكار الجديدة؟

- [] دائماً

- [] غالباً

- [] أحياناً

- [] نادرًا

- [] أبدًا

8. ما مدى أهمية التواصل الفعال في بيئة العمل بالنسبة لك؟

- [] مهم جدًا

- [] مهم

- [] محايد

- [] غير مهم

- [] غير مهم جدًا

الجزء الثالث: التأثير على الأداء والإنتاجية

9. هل تعتقد أن الإدارة الإيجابية تؤثر على مستوى إنتاجيتك؟

- [] نعم، بشكل كبير

- [] نعم، إلى حد ما

- [] لا، ليس كثيرًا

- [] لا، أبدًا

10. هل ساهمت الإدارة الإيجابية في تعزيز روح الفريق لديك؟

- [] بالتأكيد

- [] إلى حد ما

- [] لا أستطيع أن أقول

- [] ليس كثيرًا

- [] أبدًا

11. كيف تصف تأثير الإدارة الإيجابية على جودة العمل الذي تقوم به؟

- [] تأثير إيجابي جدًا

- [] تأثير إيجابي

- [] تأثير محايد

- [] تأثير سلبي

- [] تأثير سلبي جدًا

-الملخص Abstract

Th as a critical factor in fostering community development and enhancing organizational performance. This study aims to explore the role of positive management practices in promoting engagement, satisfaction, and productivity among employees, which in turn contributes to the overall well-being of society. By employing a mixed-methods approach, the research combines quantitative data from surveys and qualitative insights from interviews with leaders in various .sectors

The findings reveal a strong correlation between positive management strategies and improved organizational outcomes. Specifically, organizations that adopt positive

management approaches report higher levels of employee engagement, job satisfaction, and innovation. Additionally, the study highlights the significance of cultivating an inclusive and supportive work environment that empowers employees to thrive.

Moreover, the research underscores the importance of leadership style in implementing positive management practices. Transformational leadership is shown to be particularly effective in inspiring teams and fostering a culture of positivity. The results suggest that organizations should prioritize training and development programs focused on enhancing positive leadership skills.

In conclusion, this study emphasizes the need for organizations to embrace positive management as a strategic approach to achieve not only business success but also contribute to the broader goal of societal advancement. The implications of these findings call for further research into the long-term effects of positive management on organizational sustainability and community development

Midocean University

College of Management

Department of.....



Positive management and its role in the community renaissance

Prepared by:

Rahaf Sami Al-Harbi

Master of Business Administration

Supervised by:

Year:2024