

قضايا بحثية ٣

الاسم / الحميدي بن عبدالله السبيعي
طالب برنامج دكتوراة الإدارة
الفصل الثالث
الرقم الجامعي (٢٥١٠٠٣١٣٢)

د / محمد الخولي



التكليف الرابع

آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية

المقدمة

Chapter

يشهد علم الإدارة تطورات متسارعة في ظل التغيرات التكنولوجية والاندماجية والبيئية وتركز الأبحاث الحديثة على عدد من الاتجاهات البارزة من أبرزها التحول الرقمي وكيفية إدارة التغيير داخل المؤسسات لمواكبة التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي إلى جانب تصاعد الاهتمام بالقيادة المستدامة التي تجمع بين الكفاءة والمسؤولية الاجتماعية كما يتوسع دور تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي في دعم القرارات الإدارية بالتوازي مع التحديات الجديدة في إدارة رأس المال البشري كذلك برز مفهوم المرونة التنظيمية كعنصر حاسم في تمكين المؤسسات من التكيف مع الأزمات والاستمرار في تحقيق أهدافها و تعكس هذه الاتجاهات تحوّل الإدارة نحو نماذج أكثر تكيفًا وابتكارًا واستدامة.

أولاً / الاتجاهات البحثية العامة

Chapter

يشهد مجال الإدارة تطوراً متسارعاً نتيجة التحولات العالمية في التكنو و ديا الاقتصاد والمجتمع وقد ركّز الباحثون والعلماء في السنوات الأخيرة على مجموعة من الاتجاهات التي تعكس تغير النظرة التقليدية للإدارة نحو مفاهيم أكثر مرونة واستدامة وذكاءً وفيما يلي أهم هذه الاتجاهات وكيف يُنظر إليها من قبل الأوساط الأكاديمية:

١- التحول الرقمي والإدارة الذكية

وهو استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي و تحليل البيانات والرقمنة في تطوير العمليات الإدارية والباحثون ينظرون لذلك كأداة لإعادة تشكيل الإدارة الحديثة وتحقيق كفاءة وابتكار غير مسبوق في بيئة العمل.

Chapter

٢- القيادة المستدامة والمسؤولية

وهي أنماط القيادة التي تراعي البعد البيئي والاجتماعي إلى جانب الأهداف الاقتصادية والتي تُعد من أهم ركائز المستقبل حيث يرى العلماء أن القادة في القرن ٢١ يجب أن يكونوا أكثر وعيًا بقضايا الاستدامة والأخلاقيات.

٣- إدارة رأس المال البشري في بيئة العمل المتغيرة

البحث في طرق إدارة الموظفين في ظل العمل عن بعد و العمل الهجين وتغيّر توقعات الأجيال الجديدة وهي تعتبر عامل حاسم في بقاء المنظمات وتطورها حيث أصبح العامل البشري أحد أكثر الأصول حساسية في المنظمات الحديثة.

٤- المرونة التنظيمية وإدارة الأزمات

قدرة المؤسسات على التكيف مع الأزمات مثل الجوائح أو التقلبات الاقتصادية و هي تُعد سمة أساسية في المنظمات القابلة للاستمرار ويُنظر لها كإطار تحليلي لتفسير نجاح أو فشل المؤسسات تحت الضغط.

٥- الابتكار المؤسسي وريادة الأعمال

دعم التفكير الابتكاري داخل المنظمة وتبني الريادة كعنصر إداري وهي تعتبر اداه للنمو والتميز في الأسواق الديناميكية ويُشجّع على دراستها ضمن ثقافة المنظمة وهيكلها الداخلي.

٦- الحوكمة والشفافية

تطبيق مبادئ الرقابة والمساءلة والشفافية في إدارة المؤسسات والتي تُعد ضرورية في ظل ازدياد التحديات التنظيمية الضغوط القانونية والأخلاقية خاصة في الأسواق الناشئة.

ثانياً / مراجعه مختصرة لأبرز الدراسات الحديثة

Chapter 01

الدراسة الأولى

الحوكمة الرشيدة والتنمية الاقتصادية: الفرص والتحديات (دراسة حالة للتجربة المصرية خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٢٢) منشورة عام ٢٠٢٤م في المجلة الدولية للسياسات العامة - مصر
تستعرض الدراسة العلاقة بين مؤشرات الحوكمة والتنمية الاقتصادية في مصر باستخدام أدوات تحليل كمي وكيفي و تُظهر النتائج أن هناك علاقة طردية واضحة بين تحسن مؤشرات الحوكمة والنمو الاقتصادي خاصة بعد عام ٢٠١١م

الدراسة الثانية

Chapter

واقع تطبيق حوكمة إدارة التدريب الإلكتروني لمديري مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية منشورة عام ٢٠٢٥م في مجلة الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية – السعودية

هدفت إلى قياس مدى تطبيق الحوكمة في إدارة التدريب الإلكتروني وفقاً لثلاثة مبادئ: الشفافية و المشاركة و المساءلة و أظهرت النتائج أن التطبيق يتم بدرجة عالية مع وجود بعض التحديات في جانب المساءلة.

الدراسة الثالثة

الإدارة الرشيقة وأثرها على الأداء الوظيفي – دراسة حالة شركة المدار الجديد (بنغازي) منشورة عام ٢٠٢٣م في المركز الديمقراطي العربي- ليبيا تناولت العلاقة بين تطبيق مبادئ الإدارة الرشيقة وبين تحسين الأداء الوظيفي في شركة اتصالات ليبية و أظهرت النتائج أن للإدارة الرشيقة تأثيرًا إيجابيًا كبيرًا على سرعة الإنجاز والمرونة في العمل وتحسين رضا الموظفين.

Chapter
01

الدراسة الرابعة

أثر القيادة التحويلية على إدارة الأزمات الصحية – دراسة ميدانية على
مستشفى الملك عبد الله ببيشة نشرت عام ٢٠٢٤م في المجلة الدولية للبحوث
والدراسات الإنسانية والاجتماعية - السعودية

درست العلاقة بين أنماط القيادة التحويلية وقدرة المنشأة الصحية على
التعامل مع الأزمات مثل جائحة كورونا وأظهرت النتائج وجود تأثير كبير
وإيجابي للقيادة التحويلية في تعزيز الجاهزية والتكيف مع التحديات.

Chapter
01

الدراسة الخامسة

دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة الفاعلة – دراسة تطبيقية في
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية نشرت عام ٢٠٢٢م في
المجلة العربية للإدارة – المنظمة العربية للتنمية الإدارية – جامعة
الدول العربية

تستعرض الدراسة العلاقة بين مكونات الثقافة التنظيمية وقدرة المنظمة
على تحقيق أهدافها وقد إشارة النتائج إلى أن وجود ثقافة مؤسسية قوية
يعزز من الفاعلية والالتزام والابتكار.

ثالثاً / أهم التحديات التي تطرقت لها الدراسات

١- ضعف الشفافية والمساءلة المؤسسية

ذُكر في أكثر من دراسة خاصة دراسات الحوكمة والتدريب الإلكتروني أن بعض المؤسسات تعاني من غياب البيانات المفتوحة و ضعف آليات الرقابة وقلة الإفصاح عن النتائج مما يحد من فاعلية الحوكمة.

٢- مقاومة التغيير التنظيمي

ورد في دراسات القيادة والإدارة الرشيقة أن من أكبر التحديات هو مقاومة الموظفين والمديرين للتغيير سواء عند تطبيق أنظمة إدارية جديدة أو أساليب حديثة في القيادة أو التكنولوجيا.

٣- نقص الوعي أو المهارات في مفاهيم الإدارة الحديثة

مثل مفاهيم القيادة التحويلية الإدارة الرشيقة أو الحوكمة الإلكترونية حيث أشارت الدراسات إلى أن هناك فجوة معرفية لدى بعض العاملين في فهم أو تنفيذ هذه المفاهيم.

٤- التداخل الإداري وبطء الإجراءات

تم ذكره خصوصًا في الدراسات المرتبطة بالقطاع الحكومي حيث تعاني المؤسسات من بيروقراطية معقدة مع غياب التنسيق بين الإدارات وتعدد الجهات الرقابية.

٥- فجوة التطبيق بين النظرية والواقع

العديد من الدراسات خلصت إلى وجود فروقات واضحة بين ما يُخطّط له نظريًا وما يُنفَّذ فعليًا في بيئة العمل سواء من حيث تطبيق المبادئ أو تفعيل السياسات الإدارية.

رابعاً / التوجهات المستقبلية للبحث

Chapter 01

١- دمج التكنولوجيا بالإدارة (الإدارة الرقمية)

محور البحث المستقبلي هو كيف يمكن للذكاء الاصطناعي و البيانات الضخمة وإنترنت الأشياء أن تعيد تشكيل وظائف الإدارة (مثل القيادة والموارد البشرية اتخاذ القرار لكون التحول الرقمي أصبح واقعاً ويحتاج الباحثون لفهم أعمق لتأثيره على البنية التنظيمية والثقافة المؤسسية.

٢- تطوير نماذج القيادة في بيئة متغيرة

دراسة أنماط قيادية حديثة مثل القيادة التحويلية التشاركية الأخلاقية والقيادة في أوقات الأزمات وكذلك تزايد الحاجة لقادة قادرين على التكيف وتحفيز الموظفين في بيئات غير مستقرة أو هجينة.

٣- الحوكمة الرشيدة في القطاع العام والخاص

أصبح التركيز على بناء أنظمة حوكمة فعالة في الدول العربية مع مراعاة السياق المحلي والثقافي وذلك لكونها تُعد أداة رئيسية لتحسين الأداء المؤسسي وتقليل الفساد وتعزيز الشفافية.

٤- تعزيز الابتكار المؤسسي وريادة الأعمال

دراسة كيف يمكن للمنظمات تعزيز ثقافة الابتكار والتجريب والتعاون مع جهات خارجية لأن المنافسة العالمية تتطلب مرونة وابتكار مستمر داخل المؤسسات.

Chapter
01

٥- مرونة المؤسسات وإدارة الأزمات

كيف يمكن بناء مؤسسات قادرة على الصمود في وجه الأزمات خوفاً من ظهور أحداث مثل جائحة كوفيد-١٩ أظهرت هشاشة الكثير من المؤسسات.

٦- تطوير رأس المال البشري في بيئات العمل الجديدة

فهم احتياجات الموظفين في بيئة العمل الهجينة وتحسين أساليب التوظيف و التدريب والتحفيز وذلك لتغيّر توقعات الأجيال الجديدة وانتقال الكثير من العمل إلى النماذج المرنة والرقمية.

Chapter
01

الخلاصة

تشير الدراسات العربية الحديثة في مجال الإدارة إلى تركيز متزايد على قضايا الحوكمة الرشيدة و القيادة التحويلية و والثقافة التنظيمية خاصة في القطاعات الحكومية والتعليمية والصحية وقد أظهرت هذه الدراسات أثرًا إيجابيًا لتطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة على الأداء المؤسسي و مع وجود تحديات مشتركة أبرزها ضعف الشفافية و مقاومة التغيير و نقص المهارات أما على مستوى التوجهات البحثية المستقبلية فتتجه الدراسات نحو دمج التكنولوجيا بالإدارة وتطوير أنماط القيادة لمواكبة التغيرات إلى جانب تعزيز الابتكار المؤسسي والحوكمة والإدارة المستدامة كما يبرز الاهتمام ببناء مؤسسات مرنة وقادرة على التكيف مع الأزمات وتطوير رأس المال البشري في بيئات العمل الحديثة هذه الاتجاهات تعكس تحول الفكر الإداري العربي نحو نموذج أكثر مرونة ومسؤولية وارتباطًا بالتكنولوجيا والواقع المتغير.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً جزيلاً

