

عنوان البحث

دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين في نجاح إدارة المنظمات الحكومية

بالتطبيق على

(وزاره التربية والتعليم في الطائف)

The role of modern management and the experience of managers in the success of
the management of government organizations

by applying to

(Ministry of Education in Taif)

إعداد الطالب/

عزه صالح الثقفي

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024 _2024

مقدمة:

الإدارة الحديثة تعتبر من أهم الركائز التي تعتمد عليها المنظمات الحكومية لتحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة وتتطلب الإدارة الحديثة توظيف أفضل الممارسات الإدارية واستخدام التقنيات الحديثة لتعزيز الأداء وتحقيق التنمية المستدامة.

تشهد الإدارة الحديثة تطوراً مستمراً يعكس التغيرات السريعة في البيئة التنظيمية العالمية وتتطلب المنظمات الحكومية تبني أساليب إدارية مبتكرة وفعالة لضمان تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. تلعب خبرة المدراء دوراً حاسماً في نجاح إدارة هذه المنظمات، حيث يؤثر أسلوب الإدارة على أداء الموظفين ورضاهم عن العمل.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف آراء الموظفين حول تأثير الإدارة الحديثة وخبرة المدراء على نجاح إدارة المنظمات الحكومية في وزارة التربية والتعليم بالطائف.

إن الإدارة الحديثة وخبرة المديرين لها دور محوري في نجاح المنظمات الحكومية، بما في ذلك وزاه التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية.

فالإدارة الحديثة تركز على تعزيز الإبداع في خطط المنظمة وأدائها وإنجازاتها، سعياً لإحداث نقلة نوعية وتطوير عالي المستوى.

كما تهدف إلى تطوير الأنظمة الإدارية بشكل مستمر لمواكبة التغيرات السريعة في بيئة العمل.

من جانب آخر، يلعب المديرين ذوو الخبرة دوراً حيوياً في نجاح المنظمات الحكومية من خلال تفويض السلطة وتنمية المواهب وإكساب الخبرات للموظفين. كما يساهمون في توسيع نطاق المشاركة في اتخاذ القرارات وإعطاء المرؤوسين فرصة لإبداء الرأي والمقترحات.

تعد الإدارة الحديثة عنصراً حيوياً في نجاح المؤسسات والمنظمات في القرن الواحد والعشرين فمع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، أصبحت الإدارة الحديثة تركز على الابتكار، والتكنولوجيا، والقدرة على التكيف مع التغيرات، وتحقيق الكفاءة التشغيلية.

تقوم الإدارة الحديثة بتبني أساليب وتقنيات جديدة تهدف إلى تحسين الأداء وتعزيز الإنتاجية، مع الاهتمام بجودة العمل.

وتشجع الإدارة الحديثة على بيئة عمل تعاونية، حيث يتم تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الإبداع والمشاركة في عملية صنع القرارات.

كما تولي اهتماماً كبيراً للاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، سعياً لتحقيق توازن بين الأهداف الاقتصادية والأثر البيئي والاجتماعي.

الإدارة الحديثة أداة قوية لمواجهة التحديات المستقبلية وضمان تحقيق النمو المستدام والتطور المستمر للمنظمات في مختلف القطاعات.

من ناحية أخرى، تُعتبر خبرة المدراء الحديثين عنصراً أساسياً في دفع عجلة النجاح داخل المنظمات. يمتلك هؤلاء المدراء المهارات القيادية والقدرة على التواصل الفعال، مما يمكنهم من توجيه فرق العمل بشكل يضمن تحقيق أعلى مستويات الأداء ويعترفون بأهمية المرونة في الإدارة بين الموظف ومدير العمل، ويحرصون على خلق بيئة عمل تشجع على الابتكار والإبداع.

من خلال دمج الإدارة الحديثة مع خبرة المدراء الكفوئين، تستطيع المنظمات ليس فقط تحقيق أهدافها، بل أيضاً التفوق في بيئة الأعمال التنافسية وتحقيق النمو المستدام، مما يجعلها قادرة على البقاء والتطور في السوق العالمية.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الاداره المفرطه التي تؤثر سلباً على المنظمات والتي ينتج منها قرارات غير متوازنة والسبب ان المدير يفرط في مراقبه مرؤسيه وإعطاء الأوامر والواجبات وهذا النوع من الاداره يستنزف حيويه الموظفين ويغذي القلق ويخلق بيئه عمل مليئه بالتوتر .

هذا النوع من الاداره يعتبر مضيعه لوقت الجميع وله آثار سلبيه على الأداء والنتائج الكليه.

فإن تقييد الموظفين قد يشعرهم بالقهر مما يؤدي فقدان المواهب المتميزه و الى انخفاض رضا الموظفين عما يقومون به فينشأ شعورهم بالظلم والاستغلال في مجال العمل فتزداد معدلات الاستقاله وترك العمل .

أهمية الدراسة:

تلعب الإدارة الحديثة دوراً مهماً في نجاح المنظمات وتساعد في اتخاذ القرارات بشكل موضوعي وفعال في البناء كما تساعد في رفع معنويات الموظفين وتحسين أدائهم وتعزيز الإنتاجية و تزيد من ثقه الموظفين بأنفسهم وادائهم وتعزز مهاراتهم.

كما تساهم هذه الدراسة في تقديم رؤى جديده حول كيفية تحسين أداء المنظمات من خلال تطبيق أساليب الإدارة الحديثة والاستفادة من خبره المدراء دون الافراط بالإدارة والمبالغة فيها .

تزود الإدارة الحديثة المديرين بأساليب وأدوات علميه لتحليل البيانات وتقييم البدائل مما يساعدهم على اتخاذ قرارات أكثر موضوعية وفعالية.

أهداف الدراسة:

هناك عدة أهداف لدراسة دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين في نجاح المنظمات الحكومية. من بين هذه الأهداف:

1. تحسين أداء المنظمات: يهدف دراسة دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين إلى تحسين أداء المنظمات الحكومية عن طريق تطبيق أفضل الممارسات الإدارية واستراتيجيات التحسين المستمر. يساعد ذلك في تحقيق الكفاءة والفعالية في تنفيذ المهام والأنشطة المختلفة وتحقيق الأهداف المحددة.
2. زيادة التكيفية والمرونة: تساعد دراسة دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين في تعزيز قدرة المنظمات الحكومية على التكيف مع التغييرات والتحديات السريعة في البيئة الخارجية.

يمكن للمدراء ذوو الخبرة تحديد التغييرات المطلوبة وتنفيذ استراتيجيات التكيف المناسبة للمنظمة.

3. تعزيز الابتكار والتطوير: يعتبر الابتكار والتطوير جزءاً أساسياً من الإدارة الحديثة. يهدف دراسة دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين إلى تعزيز القدرة على الابتكار وتطوير أفكار وحلول جديدة لتحسين عمل المنظمة وتحقيق التفوق التنافسي.

4. تعزيز التعاون والعمل الجماعي: يساعد دراسة دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين في تعزيز التعاون والعمل الجماعي داخل المنظمة. يمكن للمدراء ذوو الخبرة بناء فرق قوية وتعزيز التواصل والتعاون بين أفراد المنظمة، مما يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة وتعزيز الأداء الجماعي.

5. تحسين استخدام التكنولوجيا: يعتبر الاستفادة من التكنولوجيا والابتكارات التقنية جزءاً هاماً من الإدارة الحديثة. يهدف دراسة دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين إلى تعزيز فهم واستخدام التكنولوجيا بشكل فعال في المنظمة، مما يساهم في تحسين العمليات وتقديم خدمات أفضل للمواطنين.

بالطبع! هناك عدة أهداف هامة لدراسة دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين في نجاح المنظمات الحكومية. يتمحور هذا الاهتمام حول تحسين أداء المنظمات وتعزيز قدرتها على التكيف والابتكار وتعزيز التعاون والاستفادة الأمثل من التكنولوجيا.

أحد الأهداف الرئيسية هو: تحسين أداء المنظمات الحكومية يهدف ذلك إلى استخدام أفضل الممارسات والإستراتيجيات الإدارية التي تساعد على تحقيق الكفاءة والفعالية في تنفيذ المهام والأنشطة المختلفة للمنظمة. ومن خلال تحسين أداء المنظمة، يتم تعزيز قدرتها على تحقيق الأهداف المحددة وتقديم خدمات عالية الجودة للمواطنين.

بالإضافة إلى ذلك، تعمل دراسة دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين على زيادة التكيفية والمرونة للمنظمات الحكومية.

فمع تغيرات البيئة الخارجية المستمرة، يصبح من الضروري أن تكون المنظمات قادرة على التكيف والتعامل مع التحديات الجديدة. وبفضل خبرة المديرين ومعرفتهم بأفضل الإستراتيجيات، يمكن للمنظمات أن تضع خططاً تكيفية تمكنها من التأقلم مع التغيرات بنجاح.

تعزز دراسة دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين أيضاً الابتكار والتطوير في المنظمات الحكومية. يعتبر الابتكار جوهر النمو والتطور، ومن خلال تطوير الأفكار الجديدة وتبني حلول إبداعية، يمكن للمنظمات الحكومية أن تتجاوز العقبات وتحقق التفوق التنافسي.

تساؤلات الدراسة

هناك عدة تساؤلات يمكن طرحها عن دراسة الإدارة الحديثة وخبره المدراء ونتائج الإدارة المفرطة في المنظمات الحكومية

هل للإدارة الحديثة دور في نجاح المنظمات ؟

هل لدى المدراء خبره ورؤيه لنجاح المنظمات ؟

كيف تؤثر الإدارة المفرطة على الروح المعنوية والإبداع لدى الموظفين في المنظمات الحكومية؟

ما هي أبرز التحديات التي تواجه المديرين في تحقيق التوازن بين الرقابة والمرونة في الإدارة الحكومية؟

هل تختلف آثار الإدارة المفرطة باختلاف طبيعة العمل والمهام في المنظمات الحكومية المختلفة؟

ما هي أفضل الممارسات والسياسات التي يمكن للمنظمات الحكومية اتباعها للحد من سلبيات الإدارة المفرطة دون التأثير على الأداء؟

ما هي أبرز المخاطر الناتجة عن الإفراط في الرقابة والتفاصيل على عمليات اتخاذ القرار في المنظمات الحكومية؟

الإجابة على هذه التساؤلات يمكن أن تساعد في فهم نجاح المنظمات التي تقوم ادارتها على الحداثة والخبرة بعيداً عن الإدارة المفرطة.

فروض الدراسة:

بناء على هدف الدراسة وتساؤلاتها تسعى الدراسة الى اختبار الفرضيات التالية:

- . تؤثر الإدارة المفرطة سلباً على الروح المعنوية والإبداع لدى الموظفين في المنظمات الحكومية
- . تواجه المنظمات الحكومية تحديات في تحقيق التوازن بين الرقابة والمرونة في الإدارة
- . تختلف آثار الإدارة المفرطة باختلاف طبيعة العمل والمهام في المنظمات الحكومية المختلفة
- . تلعب خبره المديرين دوراً محورياً في نجاح إدارة المنظمات وتجنب الإفراط في الرقابة والتفاصيل

اختبار هذه الفرضيات يمكن ان يساهم في فهم أعمق لآثار الإدارة المفرطة وكيفية التعامل معها في سياق المنظمات الحكومية مع الاخذ بعين الاعتبار دور الإدارة الحديثة وخبره المدراء.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

مصطفى الحسين

2011-12-31

إدارة بين الاتجاهات التقليدية والحديثة

تم التطرق في هذه الدراسة إلى الإدارة بصفة عامة، و التي تعني هذه الأخيرة تحقيق الأهداف المسطرة لأي منظمة . كانت باستغلال كل الموارد البشرية و المادية المتاحة بأسلوب علمي يوفر أقل جهد بأقل تكلفة . كما تم الطرق إلى مختلف الاتجاهات و النظريات التي تناولت الإدارة و الانتقادات الموجهة لها، انطلاقاً من الاتجاه التقليدي الذي يتصب اهتمامه على العمل و الإنتاج دون الاهتمام بالعامل، تم الاتجاه الإنساني الذي اهتم بالعامل كفرد مرتبط بالحوافز المادية و إشباع حاجاته الذاتية مع الإشارة إلى بعض نظريات الدوافع و التي ساهمت في تدعيم الاتجاه الإنساني و من بينها ؛ أولاً : نظرية (ماسلو) لترتيب الحاجات فقد أكدت هذه النظرية على ضرورة إشباع الحاجات المتنوعة للفرد، و بمقدار إتباعها تكون زيادة فاعلية الفرد و إنتاجيته . ثانياً : نظرية "ماكريجور دوجلاس" التي أكدت على ضرورة التعرف على طبيعة الأفراد، و استخدام الأسلوب المناسب لدافعيتهم و تفعيلهم في ضوء طبيعة الموقف و أن نجاح التنظيم الإداري إنما يعتمد على تحرير الطاقات الكامنة لدى الأفراد، و إظهارها في خدمة أهداف المؤسسة . ثالثاً : نظرية "هيرزبرج" التي أكدت على عوامل الدافعية و المحفزات و الإنجاز، و التقدير، و نوعية العمل نفسه، و . المسؤولية، و التقدير الشخصي، و ذلك لدفع العاملين للعمل و حفزهم و توقير ظروف ملائمة جيدة لضمان جدية العمل . رابعاً : نظرية التوقع "فيكتور فروم" التي أكدت على ضرورة توفير البدائل المختلفة للفرد و توفير الحوافز الكامنة فيه . لمحاولة التوفيق بين ما يتوقعه الفرد و ما حصل عليه . بالإضافة إلى الاتجاه التنظيمي الذي جاء كوسيط بين الاتجاه التقليدي و الإنساني للإدارة . و اتجاه النظم الذي نظر إلى الإدارة على أنها نظام مفتوح يتفاعل مع الظروف و البيئة الداخلية و الخارجية على حد سواء . إضافة الاتجاه التوافقي الذي ركز طبيعة الموقف و ظروفه، فطبيعة العمل و نوع التكنولوجيا و الظروف المحيطة و طبيعة العاملين، هو الذي يحدد الأسلوب الأمثل للإدارة . ثم الاتجاهات الحديثة للفكر الإداري و تتلخص في نظرية (Z) لـ "وليام أوتشي" و التي تنص على التوظيف المتخصص مدى الحياة، و جماعية اتخاذ القرارات و تحمل المسؤولية، و الثقة و العناية بجميع العاملين

الدراسة الثانية:

سامي يوسف 15-12-2014

أثر المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين في منظمات الأعمال (دراسة ميدانية في قطاعي البنوك والاتصالات - الاردن)

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية في الرضا الوظيفي في قطاعي الاتصالات والبنوك الأردنية. طبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (200) موظفاً من مستوى الاداره التنفيذية في كلا القطاعين، استخدم الباحث الاساليب الاحصائية المناسبة مثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري والانحدار المتعدد البسيط (Regretion) ومعامل التحديد (R)، واختبار (F) وغيرها. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الجنس، والمتغيرات التنظيمية، والاجتماعية، والعمر من جهة وبين الرضا الوظيفي من جهة أخرى. بمعنى أن أي تغير في هذه العوامل يؤثر سلباً أو إيجابياً على رضا

العاملين في هذين القطاعين. وأوصت الدراسة بالمحافظة على تحسين ظروف العمل ودعم رضا الموظفين من خلال تطوير نظام الحوافز المادية والمعنوية، واشراكهم في عملية اتخاذ القرارات ومنح المزيد من الصلاحيات لتمكين الموظفين من تنفيذ مهامهم وواجباتهم الوظيفية.

الدراسة الثالثة:

محمد مبارك محمد الرشيدى 2014م

أثر استخدام طريقه الإدارة بالأهداف في أداء العاملين

(دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت)

The Impact of Using Technique Management By

Objective (MBO) on Performance of Employees (An applied Study in the National Oil Institution in State of Kuwait)

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار اثر استخدام طريقة الادارة بالأهداف في اداء العاملين في مؤسسة البترول _ الوطنية في الكويت. وقد تكونت عينة الدراسة من (380) موظفا تم اختيارهم من مجتمع الدراسة. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات؛ وتم استخدام عدداً من المعالجات الاحصائية منها الانحدار المتعدد والمتدرج والمتوسطات الحسابية واختبار التوزيع الطبيعي وقد أشارت النتائج إلى:

١. أن مستوى استخدام طريقة الادارة بالأهداف من وجهة نظر العاملين كان متوسطاً.

2- كان مستوى اداء العاملين من وجهة نظر العاملين في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت متوسطاً

3- أشارت نتائج التحليل إلى وجود أثر ذو دلالة معنوية لاستخدام طريقة الادارة بالأهداف بإبعادها

الثقة بين الرئيس والمروؤوس، والمشاركة بين الرئيس والمروؤوس في تحديد الاهداف، والالتزام من العاملين (في تحقيق الاهداف، والتغذية الراجعة بين الرئيس والمروؤوسين)، في أداء العاملين عند مستوى

$A < 0.05$

٤. أشارت النتائج الى ان بعد التزام العاملين في تحقيق الاهداف كان الأكثر تأثيراً في اداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يوصي الباحث بما يأتي : التركيز على تفعيل استخدام طريقة الادارة بالأهداف بإبعادها مجتمعة (الثقة)، والالتزام، والمشاركة، والتغذية الراجعة في مؤسسي البترول الوطنية في الكويت،

وتشجيع العاملين على ابداء آرائهم وتعزيز الثقافة التنظيمية في مناخ المؤسسة الوطنية للبترول في الكويت

This study aimed to examine the impact of using technique management by

objectives(MBO) on performance of employees in the National Oil Institution in State of Kuwait. The study sample consisted of (380) employees who were selected from the study population. The questionnaire was used as a tool for data collection; the study used a number of statistical methods: The questionnaire was used as a tool for data collection including statistical approach stepwise and multiple regression, averages and normal distribution. The results of the study showed:

- 1- The level of use of Management by Objectives way from the standpoint of workers was average
- 2 The level of performance of employees from the perspective of workers in the National Oil Institution in State of Kuwait moderate
- 3 The results of the analysis to the presence of significant effect moral to use the method of Management by Objectives dimensions (trust between superior and subordinate the partnership between superior and subordinate in setting goals, commitment of employees in achieving goals and feedback between the superior and subordinates) on the performance of employees at the level of ($\alpha \leq 0.05$).
- 4- The results indicate the commitment of employees in achieving the goals was the most influential in the performance of employees in the National Oil Institution in State of Kuwait.

In light of the results that have been reached, the researcher recommends the following: a focus on activation method Management by Objectives

dimensions combined (trust, commitment, participation, and feedback) in the founders of the National Petroleum in Kuwait, to encourage employees to express their views and enhance organizational culture in the climate of the institution national Oil Company in Kuwait.

الدراسة الرابعة:

مها دحام ٣٠ نوفمبر ٢٠٢١
ملخص كتاب غازي القصيبي حياة في الإدارة (ترجمة ذاتية)

كتاب حياة في الإدارة كتاب حياة في الإدارة؛ هو كتاب من تأليف الدكتور غازي القصيبي صدرت الطبعة الأولى منه عن المعهد العربي للدراسات والنشر في بيروت عام 1998م، وهو يختص في مجال الإدارة؛ إذ يروي فيه الكاتب تاريخه الإداري، والظروف المحيطة باتخاذ بعض القرارات المهمة والصعبة، وكُتب باللغة العربية ويتألف من 311 صفحة، كما أنه يقع في جزء واحد. [١] غازي القصيبي منذ طفولته حتى تعيينه سفيراً في لندن وُلد الدكتور غازي القصيبي في مدينة الأحساء عام 1940م إحدى مدن المملكة العربية السعودية، ويبدو أن أولى سنوات حياته كانت مؤلمة وحزينة؛ بسبب وفاة جده لوالدته ومن ثم والدته بعد 9 أشهر من ولادته، يقول القصيبي في كتابه: "ترعرعت بين قطبين رئيسين أولهما أبي، وكان يتصف بالشدة والصرامة، وثانيهما جدي لأمي وكانت تتصف بالحنان المفرط".

قُبيل بلوغه سن السادسة انتقلت العائلة للعيش في مملكة البحرين، فالتحق بالمدرسة الشرقية في المنامة، ومن ثم أكملها ليلتحق بالثانوية العامة، بعد إنهائه لها قرر دراسة الحقوق في جامعة القاهرة في مصر، وبالفعل حصل على درجة البكالوريوس في القانون عام 1961م، ثم عاد بعدها إلى الرياض لرغبته في أن يعمل في مجال العمل الحكومي.

لكنه قرر متابعة دراسته فسافر إلى الولايات المتحدة؛ ليلتحق بجامعة جنوب كاليفورنيا؛ ليدرس علم العلاقات الدولية، نال درجة الماجستير عام 1964م، ثم حصل على درجة الدكتوراه في جامعة لندن عام 1970م، وبدأ حياته العملية مُحاضراً في جامعة الملك سعود عام 1965م. تقلد مناصب إدارية عديدة منها: مديراً عاماً لمؤسسة السكة الحديدية السعودية عام 1970م، ثم وزيراً للصناعة والكهرباء عام 1976م، ثم شغل منصب وزير للصحة عام 1983م، ثم سفيراً للمملكة في البحرين 1984م، ثم سفيراً في المملكة المتحدة وإيرلندا عام 1992م، من ثم وزيراً للمياه والكهرباء من عام (2002-2004)م، ووزيراً للعمل من عام (2004-2010)م. تجارب غازي القصيبي الإدارية تناول الدكتور القصيبي في كتابه حياة في الإدارة مجمل تجاربه الإدارية منذ توليه التدريس في جامعة الملك سعود محاضراً بسيطاً، حتى أصبح يشغل وزيراً في العديد من الوزارات المهمة والحساسة في المملكة، ثم في منصب سفير للمملكة السعودية في العديد من الدول. كان الدكتور القصيبي يرى أن منهج الإدارة الصحيح هو المنهج الذي يقوم على المعرفة العلمية الناتجة عن الدراسة، والبحث العلمي فهو المنهج الأكثر قبول لدى الموظفين والإدارة العامة، كما أن نجاح الموظف في أداء عمله مرهون بمدى توافر الاحترام والثقة التي يمنحها المدير للموظف الذي هو أقل منه درجة. كما يرى القصيبي أن مهمة المدير الناجح تكمن في مدى قدرته على "إدارة الوقت الذي يقضيه في العمل ومدى التزامه بالمواعيد الخاصة بالعمل"، [٢] فكل الأمرين من أساسيات الإدارة الناجحة، ومن خلالها تخلق قدوة حسنة للموظفين جميعاً، فالإدارة قادرة على الإنتاج المستمر والنجاح المتواصل.

سمات الإداري الناجح وتوجيهات للإداريين خاض الدكتور غازي القصيبي العديد من التجارب الإدارية، التي مكنته من الحصول على الخبرة الهائلة في هذا المجال، خاصة تلك التي أشار إليها في كتابه "حياة في الإدارة"، من خلال سنوات حياته التي قضاها متنقلاً بين الوزارات السعودية المهمة والحساسة، قبل أن ينتقل إلى العمل في السلك الدبلوماسي. يرى القصيبي أنّ من سمات القائد الإداري الناجح هي: "أن يكون له عقلية خالصة تتمثل في عرفة القرار الصحيح، والثانية هي نفسية خالصة، وتتمثل في القدرة على اتخاذ القرار الصحيح، أما السمة الثالثة فهي مزيج متجانس من العقل والنفس، والتي تتمثل في القدرة على تنفيذ ذلك القرار الصحيح". [٢] يرى القصيبي أنّ العدو الأساسي الذي يجب محاربته في عالم الإدارة هو البيروقراطية تلك الآفة اللعينة التي من شأنها أن تُعطل كل عمل إداري ناجح، وأن تنفيذ القرارات الإدارية يُصاحبها العديد من المهارات، التي يجب أن يتمتع بها الإداري الناجح ومنها ما يأتي: القدرة على إنشاء لوبي قوي وفَعَال لدعمه في تنفيذ ما يتخذه من قرارات. القدرة على دعم وتحفيز الآخرين على بذل مزيد من الجهد. القدرة على توضيح وشرح الأسباب التي دعت إلى اتخاذ هذا القرار بشكل واضح، ومستفيض لمن يطلبه. القدرة على إزالة أيّة عقبة تقف في طريق التنفيذ، وهذه جميعها تتطلب الكثير من الصبر والجهد والعمل الدؤوب. العبرة من هذا الكتاب هي تسليط الضوء على منهج الإدارة الصحيح، وأهمية المعرفة العلمية في الإدارة، كما أنّ من أهم أساسيات النجاح في ذلك هي القائد القادر على اتخاذ القرارات المناسبة ودور المحوري في المؤسسة.

الدراسة الخامسة:

قصير بن عودة 2021-11-30

منهجية التحسين المستمر (كايزن) وعلاقتها بتعزيز أخلاقيات العمل في ظل معايير حوكمة المنظمات

تهدف هذه الورقات في مجملها إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين إستراتيجية التحسين المستمر -التي عرفت اهتماماً متزايداً بين الأكاديميين والباحثين في مجال التطوير الإداري- و ما مدى فعاليتها في تطوير وتحسين أخلاقيات العمل في ظل معايير حوكمة المنظمات التي تتبوأ مكانة كبيرة في سوق المال و الأعمال، و كان من أبرز توصيات هذه الدراسة السعي إلى تعزيز ثقافة التحسين المستمر وتبني مفاهيم إدارة للجودة الشاملة TQM في بيئة الأعمال لاسيما فيما يتعلق بأخلاقيات العمل، كما ركزت الدراسة على تعميق ثقافة حوكمة الشركات التي تهدف إلى تحقيق التنافس الأمثل و الأرشد وتوفير بيئة عمل ملائمة أساسها المسؤولية والرقابة والالتزام ومراعاة مبادئ الجودة و الإفصاح والشفافية.

These papers aim to identify the nature of the relationship between the continuous improvement strategy, which has known a growing interest among academics and researchers in the field of management development- And how effective is it in developing and improving work ethics in light of the standards of corporate governance, Which occupies a large position in the business market. One of the most important recommendations of this study was to seek to promote a culture of continuous improvement, And adopt the concepts of total quality management (TQM) in the business environment Especially with regard to work ethics, The study also focused on deepening the culture of governance that aims to achieve optimal competition and provide an appropriate work environment based on responsibility, control and commitment

الدراسة السادسة:

شعير، حاضر صباح

أحمد خضير أحمد

أحمد عبد الكريم جاسم

2020-01-31

الأوامر الإدارية وأثرها على معلمي وزارة التربية العراقية

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر العلاقة بين الأوامر الإدارية وأداء المعلمين في وزارة التربية في محافظة الأنبار، وكانت هذه الدراسة تتضمن أداة البحث التي أحتوى على استبانة مكونة من (25) فقرة من التساؤلات وبواقع عينة من خمسة مدارس عشوائية واشتملت (50) معلم ومعلمة، وكانت النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية ومادية بين الأوامر الإدارية وأداء المعلمين وكذلك وجود علاقة ارتباط ذات تأثير نفسي بين الترفيعات والعلاوات وكتب الشكر ومدى بطء الاستجابة وملاحظة التأخير في تفعيل الأوامر التي تحت على حقوق المعلمين كالترفيعات السنوية والعلاوات السنوية، وكتب الشكر وعمليات نقل المعلم بين مدرسة وأخرى، في حين أعطت نتائج ذات علاقة معنوية بين المعلم والإدارة المدرسية، إذ تبدي الإدارة المدرسية تعاوناً إيجابياً بين المعلم وهذا ما يشجع في أداء المعلمين وإنجاز مهامهم تجاه العملية التربوية.

الدراسة السابعة:

شناف خديجة 01-06-2022

إستراتيجية كايزن لتفادي الضغوط النفسية في بيئة العمل

تعد كايزن KAIZEN من استراتيجيات التغيير التي لم يتعرّف عليها عالمنا العربي بعمق بعد، إنّها فلسفة إدارية تهدف إلى التغيير المستمر نحو الأفضل؛ بإدخال تحسينات تدريجية بسيطة وصغيرة تقلّل التكاليف وترفع الإنتاجية، وتساعد في حلّ المشكلات المختلفة للأفراد، وهي تستمد قيمتها من الواقع. تقوم كايزن على العمل الجماعي والمشاركة، والتطوير المستمر والإدارة المرنة؛ وأسعى في هذا المقال إلى تناول كايزن بالتعريف تبيان النتائج التي يمكن أن تعطيها تطبيقاتها بالطريقة المناسبة خاصة خلق بيئة قيادية تتفاعل مع النتائج؛ إذ يشجّع تطبيقها على العمل بروح الفريق ممّا يخلق بيئة عمل خالية من الضغوط النفسية مما سيجنب العاملين الأمراض النفسية التي ترهقهم وتعيق عمل المؤسسة..

KAIZEN is one of the strategies for change that our Arab world has not yet known in depth. Simple and small incremental improvements that reduce costs, raise productivity, help solve the various problems of individuals, and derive their value from reality. Kaizen is based on teamwork and participation, continuous development and flexible management; In this article, Kaizen seeks to define the results that its applications can give in an appropriate manner, in particular the creation of a leadership environment that interacts with results; Its application

encourages teamwork, creating a stress - free working environment that will spare workers the psychological illness that strains them and hampers the work of the institution

المنطلقات النظرية للدراسة:

لتحليل دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين في نجاح إدارة المنظمات الحكومية، يمكن الاعتماد على مجموعة من المنطلقات النظرية. تشمل هذه المنطلقات نظريات الإدارة الكلاسيكية والمعاصرة، بالإضافة إلى مفاهيم القيادة والحوكمة. فيما يلي نظرة عامة على بعض هذه المنطلقات:

1. النظريات الإدارية الكلاسيكية.

- نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور: تركز على تحسين الكفاءة من خلال تقسيم العمل، وتوحيد المهام، واستخدام الطرق العلمية في تحليل العمل.
- نظرية المبادئ الإدارية لهنري فايول: تشمل وظائف الإدارة الخمس (التخطيط، التنظيم، القيادة، التنسيق، والرقابة) ومبادئ الإدارة الأربعة عشر مثل وحدة الأمر والتسلسل الهرمي.

2. النظريات الإدارية الحديثة:

- نظرية النظم: تنظر إلى المنظمة كنظام مفتوح يتفاعل مع البيئة المحيطة به، وتؤكد على أهمية التوازن بين مكونات النظام لتحقيق الكفاءة والفعالية.
- نظرية الطوارئ: تركز على أنه لا توجد طريقة واحدة صحيحة للإدارة، بل يجب أن تتكيف الأساليب الإدارية مع الظروف والمواقف المختلفة.

3. مفاهيم القيادة:

- القيادة التحويلية: تركز على إلهام الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أهداف المنظمة من خلال تقديم رؤية ملهمة والتشجيع على التفكير الابتكاري.
- القيادة التبادلية: تعتمد على تبادل المنافع بين القائد والمرؤوسين، حيث يتم تحفيز الموظفين بالمكافآت مقابل أداء معين.

4. الابتكار الإداري:

- إدارة التغيير: تركز على كيفية إدارة التغيير داخل المنظمة بفعالية لضمان تبني وتطبيق الممارسات الجديدة بنجاح.

- إدارة المعرفة: تشمل استراتيجيات لتعزيز جمع وتوزيع واستخدام المعرفة داخل المنظمة لضمان اتخاذ قرارات مبنية على معلومات دقيقة.

5. حوكمة المنظمات الحكومية:

- الشفافية والمساءلة: تعزيز الشفافية في العمليات الإدارية وتحميل المسؤولين الحكوميين مسؤولية أفعالهم.
- المشاركة المجتمعية: إشراك المجتمع وأصحاب المصلحة في عملية صنع القرار لضمان تلبية احتياجات المواطنين وتحقيق التنمية المستدامة.

تجمع هذه المنطلقات النظرية بين الأساليب التقليدية والحديثة في الإدارة، مما يساعد المديرين على تبني ممارسات فعالة تساهم في نجاح إدارة المنظمات الحكومية.

يمكن التوسع في كل من هذه المنطلقات النظرية من خلال مناقشة تفاصيل إضافية وأمثلة عملية توضح كيفية تطبيقها في إدارة المنظمات الحكومية:

النظريات الإدارية الكلاسيكية:

1. نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور:

- المبادئ الأساسية: تحسين الكفاءة من خلال تحليل العمل العلمي، توحيد المهام، وإيجاد أفضل طريقة لإنجاز كل وظيفة.
- التطبيقات العملية: استخدام طرق إدارة الوقت والحركة، توزيع العمل بناءً على الكفاءات الفردية، وتحفيز الموظفين من خلال المكافآت على الأداء العالي.

2. نظرية المبادئ الإدارية لهنري فايول:

- المبادئ الأربعة عشر: تشمل تقسيم العمل، السلطة والمسؤولية، الانضباط، وحدة الأمر، وحدة التوجيه، ترتيب الأولويات، روح الفريق، وغير ذلك.
- التطبيقات العملية: تنظيم الهياكل الإدارية، توضيح الأدوار والمسؤوليات، تعزيز الاتصال الفعال بين المستويات الإدارية المختلفة.

النظريات الإدارية الحديثة:

1. نظرية النظم:

- الفكرة الأساسية: المنظمات كنظم مفتوحة تتفاعل مع بيئتها وتتكيف معها.
- التطبيقات العملية: تحليل التفاعلات بين الأجزاء المختلفة للمنظمة، استخدام منهجيات النظام لتحديد المشاكل وحلولها، تعزيز التكيف مع التغيرات البيئية.

2. نظرية الطوارئ:

- الفكرة الأساسية: لا توجد طريقة واحدة صحيحة للإدارة؛ بل يعتمد النجاح على التكيف مع الظروف.
- التطبيقات العملية: تطوير استراتيجيات مرنة تستجيب للتغيرات، تقييم البيئة الداخلية والخارجية لتحديد الأساليب الأنسب لإدارة المنظمة.

مفاهيم القيادة:

1. القيادة التحويلية:

- المبادئ الأساسية: إلهام الموظفين، تعزيز الالتزام، وتحفيز الابتكار.
- التطبيقات العملية: تقديم رؤى استراتيجية ملهمة، تشجيع التفكير النقدي، دعم التعلم والتطوير المستمر.

2. القيادة التبادلية:

- المبادئ الأساسية: تبادل المنفعة بين القائد والمرؤوسين من خلال العقود النفسية.
- التطبيقات العملية: استخدام الحوافز والمكافآت لتعزيز الأداء، وضوح التوقعات وتحديد أهداف واضحة، تقييم الأداء بشكل دوري.

الابتكار الإداري:

1. إدارة التغيير:

- المبادئ الأساسية: تخطيط وتنفيذ التغييرات داخل المنظمة بفعالية.
- التطبيقات العملية: إنشاء خطط لإدارة التغيير، تدريب الموظفين على التعامل مع التغييرات، تعزيز التواصل المفتوح حول أهمية وهدف التغيير.

2. إدارة المعرفة:

- المبادئ الأساسية: جمع، تنظيم، وتوزيع المعرفة بشكل فعال.
- التطبيقات العملية: إنشاء قواعد بيانات ومعرفة، تعزيز ثقافة تبادل المعرفة، استخدام التكنولوجيا لدعم جمع وتوزيع المعلومات.

حوكمة المنظمات الحكومية:

1. الشفافية والمساءلة:

- المبادئ الأساسية: تعزيز الشفافية في العمليات والقرارات، وتحميل المسؤولين الحكوميين المسؤولية عن أداؤهم.
- التطبيقات العملية: نشر تقارير الأداء، إقامة آليات مراجعة وتقييم، تعزيز الرقابة الداخلية والخارجية.

2. المشاركة المجتمعية:

- المبادئ الأساسية: إشراك المجتمع وأصحاب المصلحة في عملية صنع القرار.
- التطبيقات العملية: تنظيم اجتماعات عامة، إجراء استطلاعات الرأي، إنشاء منصات إلكترونية للتواصل مع المواطنين وتلقي ملاحظاتهم.

بدمج هذه المنطلقات النظرية، يمكن للمديرين في المنظمات الحكومية تبني ممارسات وأساليب إدارية مبتكرة وفعالة، مما يساهم في تحسين أداء هذه المنظمات وتحقيق أهدافها بكفاءة عالية.

عند دراسة دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين في نجاح إدارة المنظمات الحكومية، يمكن الاستفادة من الدراسات السابقة في عدة جوانب رئيسية. إليك بعض الجوانب المهمة:

1. مراجعة النظريات والمفاهيم

- تحديد الأسس النظرية: تساعد الدراسات السابقة في فهم النظريات والمفاهيم الأساسية المتعلقة بالإدارة الحديثة وخبرة المديرين. مثل نظريات الإدارة العلمية، النظم، الطوارئ، والقيادة التحويلية.
- تطوير إطار نظري: يمكن استخدام النتائج والتوصيات من الدراسات السابقة لتطوير إطار نظري شامل لدراسة دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين.

2. تحديد الممارسات الفعالة

- استخدام أفضل الممارسات: تستعرض الدراسات السابقة أفضل الممارسات التي تم تطبيقها في منظمات مشابهة وحقت نجاحًا ملموسًا. يمكن تبني هذه الممارسات وتطبيقها في سياق الدراسة الحالية.
- تحليل النجاحات والإخفاقات: توفر الدراسات السابقة تحليلًا للنجاحات والإخفاقات التي مرت بها منظمات أخرى، مما يمكن أن يوفر دروسًا قيمة لتجنب الأخطاء وتحسين الأداء.

3. توجيه تصميم البحث

- اختيار أدوات البحث: من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يمكن تحديد الأدوات والأساليب البحثية التي كانت فعالة في دراسة مشابهة، مثل استخدام الاستبيانات، المقابلات، أو دراسات الحالة.
- تحديد العينة: تساعد الدراسات السابقة في تحديد العينة المناسبة للدراسة من حيث الحجم، والتنوع، والخصائص السكانية.

4. مقارنة النتائج

- مقارنة النتائج والتوجهات: يمكن استخدام نتائج الدراسات السابقة كمقارنة لفحص ما إذا كانت النتائج الجديدة تتفق مع التوجهات السائدة أو تقدم رؤى جديدة.
- تحليل الفجوات: يمكن أن تكشف الدراسات السابقة عن فجوات بحثية لم يتم تناولها بشكل كافٍ، مما يوفر فرصة للدراسة الحالية لسد هذه الفجوات.

5. توجيه التوصيات

- تقديم توصيات عملية: يمكن استخدام التوصيات التي تم استخلاصها من الدراسات السابقة كأساس لتقديم توصيات عملية لتحسين إدارة المنظمات الحكومية.

- تطوير استراتيجيات: تساعد الدراسات السابقة في تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز دور الإدارة الحديثة وزيادة تأثير خبرة المديرين.

6. فهم التحديات والفرص

- تحليل التحديات: تقدم الدراسات السابقة تحليلاً للتحديات التي تواجه الإدارة الحديثة في المنظمات الحكومية وكيف تم التعامل معها.
- استكشاف الفرص: يمكن أن تكشف الدراسات السابقة عن الفرص المتاحة لتطوير وتحسين الإدارة من خلال تبني التقنيات الحديثة واستراتيجيات الإدارة المبتكرة.

7. تعزيز المصداقية

- توفير خلفية موثوقة: الاستفادة من الدراسات السابقة يعزز مصداقية البحث الحالي من خلال الاعتماد على أبحاث سابقة موثوقة ومثبتة علمياً.
- دعم الفرضيات: يمكن استخدام نتائج الدراسات السابقة لدعم الفرضيات التي تقوم عليها الدراسة الحالية وتقديم الأدلة التي تؤكد أو تنفي هذه الفرضيات.

أمثلة على الدراسات السابقة التي يمكن الاستفادة منها:

1. **دراسة حول تأثير التكنولوجيا والرقمنة في الإدارة الحكومية: يمكن أن توفر هذه الدراسة بيانات حول كيفية تحسين الكفاءة الإدارية باستخدام التكنولوجيا في المنظمات الحكومية.
2. أبحاث عن القيادة التحولية في القطاع العام: تقدم فهماً لكيفية تأثير أسلوب القيادة التحويلية على تحفيز الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية.
3. تحليل تأثير خبرة المديرين في الأداء المؤسسي: توفر رؤى حول العلاقة بين سنوات الخبرة الإدارية والأداء المؤسسي الناجح في المنظمات الحكومية.

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة:

1. تصميم البحث

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي لهذا البحث حيث ان البحث يعتمد على تصميم وصفي (Descriptive Research Design)، يهدف إلى وصف وتحليل دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين في نجاح إدارة المنظمات الحكومية، مع التركيز على وزارة التربية والتعليم. وتم استخدام استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

استبيان حول دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين في نجاح إدارة المنظمات

مقدمة:

نشكركم على تخصيص وقتكم للإجابة على هذا الاستبيان. يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين في نجاح إدارة المنظمات. جميع إجاباتكم ستكون سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

الجزء الأول: معلومات شخصية

1. الجنس:
 - ذكر
 - أنثى
2. العمر:
 - أقل من 30 سنة
 - من 30 إلى 40 سنة
 - من 41 إلى 50 سنة
 - أكثر من 50 سنة
3. المستوى التعليمي:
 - ثانوي
 - دبلوم
 - بكالوريوس
 - ماجستير
 - دكتوراه
4. عدد سنوات الخبرة في الإدارة:
 - أقل من 5 سنوات
 - من 5 إلى 10 سنوات
 - من 11 إلى 15 سنة
 - أكثر من 15 سنة

الجزء الثاني: الإدارة الحديثة

5. إلى أي مدى توافق على أن التكنولوجيا والرقمنة قد حسنت من كفاءة العمليات الإدارية في منطمتك؟
 - أوافق بشدة
 - أوافق
 - محايد
 - لا أوافق
 - لا أوافق بشدة
6. هل تعتبر المرونة والابتكار جزءًا أساسيًا من استراتيجيات منطمتك؟
 - نعم
 - لا
7. كيف تقيم تأثير إدارة الموارد البشرية الحديثة (تطوير الموظفين، القيادة الفعالة) على أداء منطمتك؟
 - إيجابي جدًا
 - إيجابي
 - محايد
 - سلبي
 - سلبي جدًا

8. إلى أي مدى تساهم إدارة الجودة الشاملة في تحسين نتائج منظمتك؟

• كثيرًا

• إلى حد ما

• قليلًا

• لا تساهم

9. هل تتبنى منظمتك توجهًا قويًا نحو العملاء؟

• نعم

• لا

10. ما مدى أهمية الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية في سياسات منظمتك؟

• مهمة جدًا

• مهمة

• محايد

• غير مهمة

• غير مهمة على الإطلاق

الجزء الثالث: خبرة المديرين

11. إلى أي مدى تؤثر خبرة المديرين على اتخاذ القرارات الإدارية الفعالة؟

• كثيرًا

• إلى حد ما

• قليلًا

• لا تؤثر

12. هل تعتقد أن خبرة المديرين تساعد في مواجهة التحديات والابتكارات الجديدة في الإدارة؟

• نعم

• لا

13. كيف تقيم تأثير خبرة المديرين في تعزيز بيئة العمل وتحفيز الموظفين؟

• إيجابي جدًا

• إيجابي

• محايد

• سلبي

• سلبي جدًا

14. ما هو رأيك في دور الخبرة العملية للمديرين في تحسين العلاقات مع العملاء والشركاء؟

• مهم جدًا

• مهم

• محايد

• غير مهم

• غير مهم على الإطلاق

الجزء الرابع: نجاح إدارة المنظمات

15. ما مدى نجاح منظمتك في تحقيق أهدافها الاستراتيجية؟

• ناجحة جدًا

• ناجحة

- محايد
- غير ناجحة
- غير ناجحة على الإطلاق
- 16. ما هي العوامل الرئيسية التي تعتقد أنها تساهم في نجاح إدارة منظمتك؟
- الإدارة الحديثة
- خبرة المديرين
- التكنولوجيا والرقمنة
- الابتكار والمرونة
- إدارة الموارد البشرية
- جودة العلاقات مع العملاء
- عوامل أخرى (يرجى التحديد):

نوع البحث

البحث يجمع بين المنهج الكمي والنوعي (Mixed Methods Approach)، حيث تم جمع البيانات الكمية من خلال الاستبيان وتحليل البيانات النوعية عبر الملاحظات والتعليقات المفتوحة داخل الاستبيان.

عينه الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين والمديرين في وزارة التربية والتعليم. يشمل الاستبيان معلومات شخصية تساعد في تصنيف وتحليل البيانات بشكل أكثر دقة، مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة في الإدارة.

أدوات جمع البيانات

الاستبيان: تم تصميم استبيان يتكون من أربعة أجزاء رئيسية: المعلومات الشخصية، الإدارة الحديثة، خبرة المديرين، ونجاح إدارة المنظمات. يتضمن الاستبيان أسئلة مغلقة (مثل الاختيار المتعدد) وأخرى مفتوحة لتوفير فرصة للمشاركين للتعبير عن آرائهم بحرية.

- **الملاحظات**: تم جمع بعض الملاحظات النوعية من خلال الردود المفتوحة في الاستبيان.

تحليل نتائج الاستبيان

١. الجزء الأول: المعلومات الشخصية

سيتم تحليل البيانات الشخصية لتحديد توزيع العينة من حيث الجنس، العمر، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة في الإدارة.

2. الجزء الثاني: الإدارة الحديثة

- السؤال 5: تحليل التكرارات والنسب المئوية لمدى موافقة المشاركين على تحسين التكنولوجيا والرقمنة للكفاءة الإدارية.
- السؤال 6: تحليل النسب المئوية للمشاركين الذين يعتبرون المرونة والابتكار جزءاً أساسياً من استراتيجيات منظماتهم.
- السؤال 7: تقييم تأثير إدارة الموارد البشرية الحديثة على الأداء من خلال التوزيع التكراري للإجابات.
- السؤال 8: تحليل مدى مساهمة إدارة الجودة الشاملة في تحسين النتائج.
- السؤال 9: تحليل النسب المئوية للتوجه نحو العملاء.
- السؤال 10: تقييم مدى أهمية الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية.

3. الجزء الثالث: خبرة المديرين

- السؤال 11: تحليل تأثير خبرة المديرين على اتخاذ القرارات الإدارية الفعالة.
- السؤال 12: تقييم دور الخبرة في مواجهة التحديات والابتكارات الجديدة.
- السؤال 13: تحليل تأثير خبرة المديرين في تعزيز بيئة العمل وتحفيز الموظفين.
- السؤال 14: تقييم دور الخبرة العملية للمديرين في تحسين العلاقات مع العملاء والشركاء.

4. الجزء الرابع: نجاح إدارة المنظمات

- السؤال 15: تقييم مدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
- السؤال 16: تحديد العوامل الرئيسية التي تساهم في نجاح الإدارة من خلال تحليل التكرارات والنسب المئوية للإجابات.

أدوات الدراسة :

أدوات جمع بيانات ومقاييس الدراسة

استخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من مجموعة من الموظفين والإداريين بالقطاعات الحكومية التعليمية . جرى تصميم الاستبيان خصيصاً للإجابة على تساؤلات الدراسة حيث تكون من أربعة أجزاء مكونة من أسئلة مغلقة لجمع بيانات حول:

تم تصميم الاستبيان خصيصاً للإجابة على تساؤلات الدراسة ويشمل أربعة أجزاء مكونة من أسئلة مغلقة لجمع بيانات مفصلة حول النقاط التالية:

1. المعلومات الشخصية:

هذا الجزء يهدف إلى جمع معلومات أساسية حول المشاركين لتحديد كيفية تأثير هذه العوامل على آرائهم وتجاربهم.

- الجنس: تحديد إذا كان المشاركون ذكوراً أم إناثاً، مما يساعد في تحليل الفروقات بين الجنسين في الإدراك الإداري.
- العمر: تصنيف المشاركين إلى فئات عمرية (أقل من 30 سنة، من 30 إلى 40 سنة، من 41 إلى 50 سنة، أكثر من 50 سنة) لفهم تأثير العمر على التجارب الإدارية.
- المستوى التعليمي: تحديد مستوى التعليم (ثانوي، دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) لفهم العلاقة بين التعليم والإدارة الفعالة.
- عدد سنوات الخبرة في الإدارة: تصنيف المشاركين حسب سنوات الخبرة الإدارية (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، من 11 إلى 15 سنة، أكثر من 15 سنة) لتقييم تأثير الخبرة على الكفاءة الإدارية.

2. الإدارة الحديثة:

- هذا الجزء يهدف إلى تقييم تأثير الإدارة الحديثة على أداء المنظمات.
- التكنولوجيا والرقمنة: تقييم مدى تحسين التكنولوجيا والرقمنة لكفاءة العمليات الإدارية من خلال خيارات تتراوح بين "أوافق بشدة" إلى "لا أوافق بشدة".
 - المرونة والابتكار: معرفة ما إذا كانت المرونة والابتكار جزءاً أساسياً من استراتيجيات المنظمة.
 - إدارة الموارد البشرية الحديثة: تقييم تأثير ممارسات الموارد البشرية الحديثة مثل تطوير الموظفين والقيادة الفعالة على أداء المنظمة.
 - إدارة الجودة الشاملة: تحديد مدى مساهمة إدارة الجودة الشاملة في تحسين نتائج المنظمة.
 - التوجه نحو الموظفين: معرفة ما إذا كانت المنظمة تتبنى توجهاً قوياً نحو الموظفين.
 - الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية: تقييم أهمية الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية في سياسات المنظمة.

3. خبرة المديرين:

- هذا الجزء يهدف إلى دراسة تأثير خبرة المديرين على الفعالية الإدارية.
- تأثير الخبرة على اتخاذ القرارات: تقييم مدى تأثير خبرة المديرين على اتخاذ القرارات الإدارية الفعالة.
 - مواجهة التحديات والابتكارات: معرفة إذا كانت خبرة المديرين تساعد في مواجهة التحديات والابتكارات الجديدة.
 - تعزيز بيئة العمل وتحفيز الموظفين: تقييم تأثير خبرة المديرين على تعزيز بيئة العمل وتحفيز الموظفين.
 - تحسين العلاقات مع العملاء والشركاء: تقييم دور الخبرة العملية للمديرين في تحسين العلاقات مع العملاء والشركاء.

4. نجاح إدارة المنظمات:

- هذا الجزء يهدف إلى تقييم مدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها والعوامل التي تساهم في هذا النجاح.
- تحقيق الأهداف الاستراتيجية: تقييم مدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
 - العوامل الرئيسية للنجاح: تحديد العوامل الرئيسية التي يعتقد المشاركون أنها تساهم في نجاح إدارة المنظمة مثل الإدارة الحديثة، خبرة المديرين، التكنولوجيا والرقمنة، الابتكار والمرونة، إدارة الموارد البشرية، وجودة العلاقات مع الموظفين. بالإضافة إلى خيار "عوامل أخرى" لتحديد أي عوامل إضافية يعتقد المشاركون أنها مهمة.

حدود الدراسة :

- موضوع الدراسة: دراسة دور الإدارة الحديثة وخبرة المديرين في نجاح إدارة المنظمات الحكومية، بالتطبيق على وزارة التربية والتعليم.

- المفاهيم الأساسية: الإدارة الحديثة، خبرة المديرين، النجاح الإداري، والكفاءة التنظيمية.

الحدود الزمنية:

- من يونيو 2024 الى سبتمبر 2024

الحدود المكانية:

- نطاق الدراسة الجغرافي: وزارة التربية والتعليم في الطائف.

الحدود السكانية:

- عينة الدراسة: مجموعه من المديرين والمسؤولين والموظفين في وزارة التربية والتعليم في الطائف.

الحدود المنهجية:

الاستبيانات، وتحليل البيانات الكمية والنوعية.

المراجع:

https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-527814-الإدارة-بين-الاتجاهات-التقليدية-و-الحديثة

أثر المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين في منظمات الأعمال (دراسة ميدانية في قطاعي البنوك والاتصالات - الاردن) | ASJP

https://meu.edu.jo/libraryTheses/58625d81e8b6f_1.pdf

https://mawdoo3.com/ملخص_كتاب_غازي_القصيبي_حياة_في_الإدارة_(ترجمة_ذاتية)

ASJP | منهجية التحسين المستمر(كايزن) وعلاقتها بتعزيز أخلاقيات العمل في ظل معايير حوكمة المنظمات

الأوامر الإدارية وأثرها على معلمي وزارة التربية العراقية

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/191739>