

الفصل التمهيدي

- ❖ مقدمة الدراسة .
- ❖ مشكلة البحث .
- ❖ تساؤلات البحث وفرضياته.
- ❖ أهداف البحث .
- ❖ أهمية البحث.
- ❖ منهج البحث .
- ❖ أداة الدراسة.
- ❖ مصادر ومعلومات البحث .
- ❖ تعريف بمصطلحات البحث الرئيسية.
- ❖ أهم الدراسات السابقة والتعليق عليها.

– مقدمة الدراسة:

إن البحث في التحديات والمعوقات التي تعترض تطبيق الإدارة في عصرنا الحاضر ينضوي تحتها كثير من التراكبات والمُخلفات في شتى جوانب الحياة: السياسية، الاقتصادية، الفكرية، والتربوية... والتي أدت في مجموعها إلى كثير من الأزمات المتفاقمة عبر السنوات الطويلة؛ مما جعل مجرد التفكير في العودة إلى النظام الإسلامي معضلة مستحيلة التطبيق لدى الكثيرين من أبناء الإسلام. لذا كان لابد من التأسيس المنهجي منطلقاً لبداية البحث في المشكلة، ودراسة أبعادها المترامية والمتراصة في آن معاً؛ مما يستدعي تضافر الجهود والدراسات من قِبَل المختصين، والعلماء الناصحين، ومن المؤسسات العلمية: من جامعات، ومعاهد إلى حث الخطى على طريق البحث والدرس والتشخيص وصولاً إلى الحلول الصحيحة. قال ﷺ: ﴿والذين جاهدوا فينا لنهدينهم سبلنا وإن الله لمع المحسنين﴾ [العنكبوت: ٦٩]

والتخبط الذي يعيشه العالم بأسره اليوم يعكس حالة الفوضى والضياع التي تعصف بالمجتمعات والأمم؛ وذلك لتخليها عن منهج الله وشرعه القويم مستعيضة عنه بالأنظمة البشرية القاصرة، ظناً من أصحابها بأنهم سيحققون للبشرية الأمن، والاستقرار، والرفاهية المنشودة. كل ذلك من خلال اتباع أنظمة متفاوتة في الإفراط والتفريط، من مثاليات الشيوعية البعيدة عن الفطرة إلى مغالاة الرأسمالية الجشعة، وصولاً إلى الديمقراطية... ولكن تعاقب الأزمنة، واستهلاك تلك الأنظمة على اختلاف تصوراتها؛ أوضح لكل ذي بصيرة أنها أنظمة: عاجزة وقاصرة عن تحقيق الأمن والاستقرار، فضلاً عن الرفاهية. فمن نقشي الربا، والرشوة، والفساد، والاستعباد، والعنصرية... إلى نهب واستغلال الثروات، وسرقة خيرات البلاد الضعيفة من قِبَل المستعمرين، وصولاً إلى شن الحروب واقتعالها في المناطق الغنية من العالم الإسلامي، والذي تكالبت عليه الأمم من كل مكان، وقد أخبر بذلك النبي ﷺ، عن ثوبان، قال: قال رسول الله ﷺ - "يوشك الأمم أن تداعى عليكم كما تداعى الأكلة

إلى قصعتها "، فقال قائل: ومن قلة نحن يومئذٍ ! قال: " بل أتم يومئذٍ كثير، ولكنكم غثاء كغثاء السيل، ولينزعن الله من

صدور عدوكم المهابة منكم، وليقذفن في قلوبكم الوهن "، فقال قائل: يا رسول الله وما الوهن؟ قال: "حُبُّ الدنيا، وكراهية

الموت " <١>

كما أن محاولة تطبيق سياسات العالم الغربي ومفاهيمه المختلفة، وتقديمها للعالم على أنها المخلص الوحيد من جميع

المشكلات و الأزمات مسألة فيها نظر. فمن خلال متابعة مجريات الأحداث تتضح ممارسات كثيرة تعكس سوء استخدام

الإدارة، وانخفاض مستوى الأداء لدى مؤسسات الغرب؛ فمن سرقة للمصارف، أو اختلاس للملايين . . .

" فالمرء يشاهد نفشي الرشوة حتى في المنظمات الإدارية الأوروبية والأمريكية التي تدّعي التقدم، ويشاهد ظهور الحسوبية

بسبب العرق والقربى أو التخصص المهني أو المشرب السياسي. ويشاهد استغلال النفوذ لمصلحة الموظف الخاصة. . . .

فكثيراً ما نسمع عن عضو في مجلس الشيوخ أو نائب لرئيس الجمهورية أو مدير عام لشركة عالمية كبرى وقد فقدَ وظيفته

بسبب استلام الرشوة، أو استغلال منصبه، أو لمزاوته لحسوبية من نوع ما " <٢>

في حين نجد الرأسمالية تتجلى فيها معاني الأثرة، والاستغلال، ولا تسعى إلا في سبيل تحقيق مصالحها الخاصة على حساب

الآخرين أيًا كان : " . . . فالذي شهدت به أعمال الرأسماليين من الطبقة البرجوازية أنه لم تكن أثرتهم متورة. فإنهم قد

اجتمعوا على مصالح الجمهور المستهلكين، والأجراء، والعاملين، والحكومة المحققة للأمن والرفاهية، وتأمروا على أن يحتجزوا

لأنفسهم كل ما يأتي به الانقلاب الصناعي من المنافع، والأرباح، فجاءت مؤامراتهم هذه مدحضة

<١>الألباني، محمد ناصر الدين: سلسلة الأحاديث الصحيحة- مكتبة المعارف للنشر - ١٤١٥ هـ - رقم الحديث (٩٥٨) - ص ٦٤٧، أخرجه أبو داود وأحمد .

<٢>أبوسن، أحمد إبراهيم: الإدارة في الإسلام- دار الخريجي -الرياض- ط٦- ١٩٩٦- ص ١٩٤ .

لأكبر دليل كانوا يقدمونه تأييدا للاقتصاد الحر وهو أن الالتزام في المنفعة بين الجميع يقوم بنفسه بتفاعلها فيما بينها . ومن أجل ذلك اضطر الاقتصادي الشهير آدم سميث، وهو أكبر محام للاقتصاد الحر، إلى أن يقول: "قلما يجمع التجار، وأهل الحرف، والصناعات مجلس من المجالس، إلا انتهى بمؤامرة منهم على مصلحة الجمهور، أو قرار لرفع أسعار البضائع، حتى لا تكاد تخلو المناسبات التي يتسنى لهم الاجتماع فيها من اقتراف مثل هذه الجريمة الشنيعة" (١)

خسر المسلمون موقف الريادة والسيادة ؛ وذلك عندما استبدلوا القوانين الغربية وما تبعها من عادات، ومفاهيم بـ شرع الله . لقد استبدلوا الذي هو أدنى بالذي هو خير . ولعل هذا من أهم التحديات التي تواجه الأمة المسلمة . إضافة إلى حالة الفرقة والتخلف التي يعيشها المسلمون، وهي نتيجة حتمية لابتعادهم عن منهج ربهم . ومن هنا فإن الدور القيادي للأمة المسلمة أصبح مُغيّياً . قال ﷺ: ﴿وَلَا تَرْكَبُوا إِلَى الَّذِينَ ظَلَمُوا فْتُمْسِكُوا بِعِصَمِ الْكَافِرِ وَمَا لَكُمْ مِنْ دُونِ اللَّهِ مِنْ أَوْلِيَاءَ ثُمَّ لَا تُنصِرُونَ﴾ [هود : ١١٣] . يُجسّد هذا الوضع الصعب حديثُ عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال : قال رسول الله ﷺ: "إذا تبايعتم بالعينة، وأخذتم أذناب البقر، ورضيتم بالزرع، وتركتم الجهاد؛ سلّط الله عليكم ذلاً لا ينزعه حتى ترجعوا إلى دينكم" (٢)

فلا بد للمسلمين من عودة واعية صادقة، إلى دينهم تردُّ لهم عزهم ومجدهم، ليعودوا سادة العالم في الحضارة، والأخلاق، والعلوم كما كانوا من قبل . يقول جورج سارطون تحت عنوان : (تأخر المسلمين روحي لا سياسي):

"إن التقهقر في الإسلام لم يكن نتيجة لفقدان القوة المادية، والسيادة السياسية، ولا لنقص فيهما، بل لأن القوة الروحية في نفسها قد خابت . . . والتقدم أيضا روحي لا مادي،

.....

١> المودودي، أبو الأعلى: أسس الاقتصاد بين الإسلام والنظم المعاصرة ومعضلات الاقتصاد وحلها في الإسلام - الدار السعودية للنشر والتوزيع - ١٩٨٥ - ص ٤٩ .
٢> الألباني: مرجع سابق - المجلد الأول - ج ١، رقم الحديث ١١ - ص ٤٢ .

حيث يضيف : " . . . ولكن التقدم المادي الخالص مدمر، وهو ليس تقدماً على الإطلاق، بل تأخر أساسي. إن التقدم

الصحيح - ومعناه تحسين صحيح لأحوال الحياة - لا يمكن أن يُبنى على وثنية الآلات . . . ، ولكن يجب أن يقوم على الدين

وعلى الفن، وفوق ذلك كله، على العلم، على العلم الخالص وعلى محبة الله، على محبة الحقيقة " (١)

وهذا ما يشير بقوة إلى أهمية العودة إلى دراسة الإدارة من منطلق إسلامي إيماني وأخلاقي شامل، وهذا ما سنحاول القيام به

بعون الله في هذه الدراسة.

- مشكلة البحث : قُدمت أبحاث كثيرة في مجال الإدارة، أسهمت في إثراء المكتبة العربية بقدر وافر من المؤلفات في

الجانب الفكري النظري، في حين أن الجانب التطبيقي العملي مازال في حاجة إلى دراسات أكثر تفصيلاً وتوضيحاً، وبحسبنا

هذا يناقش إمكانية معالجة منهج الإدارة الإسلامية لتحديات وعوائق الإدارة المعاصرة، في محاولة لتخطي تلك العقبات، رغم

ما يُلمَس من بُعد الهوة بين الغرب والشرق، وذلك من خلال تطبيق استبانة هذا البحث على بعض المنظمات التربوية

والإعلامية في مدينة الرياض بالملكة العربية السعودية. والإسلام بشموليته وعالميته فضلاً عن ربانيته كهيل بتحقيق السعادة

والرخاء للمجتمعات كافة، وإصلاح شؤونها في الدنيا والآخرة. قال ﷺ : ﴿ الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتِمَمْتُ

عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا ﴾ [المائدة: ٣] . وعن أبي ذرٍّ رضي الله عنه، قال: تركنا رسول الله وما طائر يقلب

جناحيه إلا وهو يذكرنا منه علماً. قال : فقال رسول الله ﷺ : ما بقي شيء يقرب من الجنة ويباعد من النار إلا وقد بُينَ

لكم (٢) ولا شك بأن النجاح الإداري، وتنظيم شؤون الحياة من أهم الأمور التي تساعدنا على الفوز بالجنة والنجاة من النار.

(١) سارطون، جورج: الثقافة الغربية في رعاية الشرق الأوسط- ترجمة: فروخ، عمر- بيروت - ط ١- ١٩٥٢م- ص ٦٣- ٧٢.

(٢) - الألباني، محمد ناصر الدين: مرجع سابق- ج ٤ - الحديث رقم: ١٨٠٣ - ص ٤١٦.

كما أن دراسة التحديات والمعوقات التي تقف في وجه الإدارة في العالم الإسلامي على اختلافها أمر في غاية الأهمية، وذلك بسبب كثرة تلك المعوقات وتنوعها، وتجدها بشكل مستمر مع تجدد النظريات والآراء، والأفكار الوافدة التي تحاول أن تبحث لها عن حلول نافعة. وعليه فإننا في عالمنا الإسلامي نتطلع إلى وجود القادة الفعّالين في مؤسساتنا ومنظماتنا الإدارية، سواء في المستويات الإدارية العليا أو الوسطى، أو الدنيا . . . وذلك لإيماننا العميق بأهمية القيادة الإدارية، وبالذات في هذه المرحلة الحسّاسة، والتي تتطلب قيادات مطوّرة ومجدّدة ومبدعة، قادرة على مواجهة تلك التحديات، ومعرفة أسبابها، والوقوف على نتائجها، ومن ثم تكون مستعدة لتقديم المعالجات المناسبة لها. وهذا ما يستدعي وجود إداريين مجددين، لا إداريين تقليديين يكرسون ويأصلون ما هو موجود، ويحافظون عليه . . . فالقيادة الإدارية تحتاج إلى توفير أجواء تساعد على ابتكار الحلول، والإبداع في تقديم الوسائل الجديدة المعينة على التخلص من تلك المشكلات الإدارية.

وقد أشار (البدراني، ذعار: ٢٠١١) إلى أهمية الإبداع الإداري بقوله: " والإبداع الإداري هو وسيلة المنظمات في هجر التقليد، والتعامل مع روح التغيير وإدارته بنجاح؛ حتى تتمكن من المواجهة والصمود، وإضفاء الحيوية المطلوبة للاستقرار والنجاح، ومن ثم تحقيق النتائج التي ترقى إلى مستوى الآمال والطموحات" (١).

كما أنّ العمل بجمود وروتينية مع الأنظمة، والتعاميم، والقوانين القديمة يعدّ معوقاً رئيساً يقف حائلاً في وجه عمل الإدارة بشكل طبيعي، أو في إبراز مؤهلات وإبداعات الإداريين إضافة إلى المركزية الصارمة، والتي تؤدي إلى تكبيل السلطات والصلاحيات، وتهميش كل الكوادر الطامحة، والأفكار الجديدة لتصبح طاقات معطلة؛ مما يؤدي في النهاية إلى ظهور منظمات جامدة، مشلولة،

١) البدراني، ذعار: معوقات الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية الحكومية بمنطقة بريدة من وجهة نظر مديريها ووكلائها رسالة ماجستير غير منشورة-جامعة أم القرى، مكة المكرمة- ٢٠١١م

لا حَرَآك فيها ولا روح تبعث الأمل من جديد لإحداث التطوير والتجديد . ومع مرور الزمن تتأقل حركة المنظمة الإدارية و تتباطأ مما يجعلها غير قادرة على مجارة التغيرات المستمرة والمتلاحقة في عالم الإدارة .

وقد لاحظ الباحث بحكم عمله وخبرته في مجالي الإشراف الإداري والتربوي في المدارس الأهلية خصوصاً، وبعض المؤسسات العامة بوجه عام وجود كم هائل من المعوقات والتحديات في مجال عمل الإدارة، وخاصة منها معوقات تتعلق بسلوكيات القادة والإداريين ومنها معوقات تتعلق بأداء الإدارة، ومنها معوقات تتعلق بسوء أداء الإداريين، ومنها معوقات تعود إلى ضعف التنظيم الإداري، ومنها معوقات بسبب عدم وجود قوانين تضبط العمل . كما لاحظ الباحث في هذا المجال أيضاً ضعفاً في الالتزام الإسلامي الأخلاقي في ممارسة تلك الإدارات .

تساؤلات البحث وفرضياته :

تحدد مشكلة الدراسة في التساؤلات والفرضيات التالية:

(أولاً): ما هي أهم المعوقات الإدارية والتنظيمية في المؤسسات التربوية والإعلامية في المملكة العربية السعودية؟
ويتفرع عن السؤال الرئيس تساؤلات فرعية أخرى وهي :

- ١- ما هي المعوقات السلوكية لدى إدارة المنظمات ؟
- ٢- ما هي معوقات الأداء لدى إدارة المنظمات ؟
- ٣- ما هي المعوقات الناتجة عن ضعف أداء الإداريين لدى إدارة المنظمات ؟
- ٤- ما هي المعوقات الناتجة عن ضعف التنظيم الإداري لدى إدارة المنظمات ؟
- ٥- ما هي المعوقات الناتجة عن عدم وجود قوانين ونظم متبعة لدى إدارة المنظمات ؟
- ٦- ما هي المعوقات الناتجة عن البعد عن الالتزام الإسلامي الأخلاقي لدى إدارة المنظمات ؟

فرضيات البحث : جاءت فرضيات البحث على النحو التالي :

- ١- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات الإدارة في المنظمات وبين بعض التصرفات السلوكية للقادة الإداريين .
- ٢- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات الإدارة في المنظمات وبين أداء بعض القادة الإداريين .
- ٣- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات الإدارة في المنظمات وبين ضعف أداء بعض القادة الإداريين .
- ٤- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات الإدارة في المنظمات وبين ضعف التنظيم الإداري في المنظمات .
- ٥- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات الإدارة في المنظمات وبين عدم وجود قوانين ونظم متبعة لدى الإدارة في المنظمات .

- ٦- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات الإدارة في المنظمات وبين البعد عن الالتزام الإسلامي الأخلاقي لدى الإدارة في المنظمات .

أهداف البحث :

- ١) تحديد أهم المعوقات والتحديات الإدارية والتنظيمية لدى المنظمات الإعلامية والتربوية في المملكة العربية السعودية .
- ٢) التعرف إلى دور الإدارة من المنظور الإسلامي في تحفيز العاملين ورفع معنوياتهم .
- ٣) التعرف إلى دور الإدارة الإسلامية وقيمها الأخلاقية في الإصلاح الإداري ومعالجة المعوقات والتحديات الإدارية .

– أهمية البحث : تنبع أهمية البحث في هذا الموضوع من حيث :

- ١- تحديد أهم المعوقات والتحديات الإدارية التي تواجهها أغلب المنظمات التربوية والإعلامية اليوم .
- ٢- توضيح أثر الانعكاسات الإيجابية لأنظمة التحفيز الفعالة في الحد من التحديات والمعوقات الإدارية .
- ٣- محاولة إبراز أساليب الإدارة الإسلامية في الإصلاح الإداري وقدرتها على معالجة التحديات الإدارية المعاصرة .

كما يأمل الباحث أن تشجع هذه الدراسة على العودة إلى الطرق والوسائل الإبداعية الرائدة التي اتبعتها القيادة الإدارية الإسلامية في زمن الرسول ﷺ ومن بعده من الخلفاء في بعث الهمم، وقض الغبار عن الحضارة العربية والإسلامية في محاولة للتأصيل الفكري والإسلامي، حيث استفاد الغرب كثيراً من المخزون الحضاري الإسلامي، لكنه لم يقف عنده، بل قام بتطويره وتجديده، ثم أعاده إلينا بقلب جديد من خلال نظريات واقتراحات، وبالتحليل والدراسة نكشف أن ما يقدمه لنا الغرب اليوم في كثير من المجالات الفكرية والإدارية يصح أن يُقال فيه: "هذه بضاعتنا ردت إلينا".

منهج البحث :

لكل بحث ما يميزه من منهج وأسلوب يطبعه بطابع خاص، ويتناسب مع موضوعه. وقد اتبع الباحث المنهج التاريخي لإعطاء فكرة عن الإطار النظري، وكذلك اتبع المنهج الوصفي لوصف الظواهر وتحليلها عن طريق مدخل المسح الاجتماعي الكلي باستخدام الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات للإجابة عن تساؤلات البحث وفرضياته.

– أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، وقام الباحث ببناء استبانة مكونة من قسمين : (انظر ملحق رقم ١)

– القسم الأول: يوضح وصف المتغيرات الشخصية والديمغرافية لأفراد العينة.

– القسم الثاني: ويتكون من محاور المعوقات السابقة الذكر .

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لمحاور المعوقات حيث أخذت الأهمية والوزن النسبي الأكبر لإظهارها بكل محور، حيث كان التقسيم كما يلي:

موافق بشدة	٥ درجات
موافق	٤ درجات
محايد	٣ درجات
غير موافق	درجتان
غير موافق بشدة	درجة واحدة

وتم عكسها في العبارات الإيجابية داخل المحاور .

أما لمعرفة التدرج في المقياس الخماسي فقد تم ذلك من خلال حساب المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة، كالتالي:

- حساب المدى = أعلى درجة - أقل درجة أي : $5 - 1 = 4$.
- وحيث أنه تدرج ثلاثي تم: قسمة المدى / عدد الفئات أي ($4/5 = 0,80$) .
- و بعد ذلك إضافة طول الخلية ($0,80$)، إلى أصغر قيمة في المقياس (1)، وهكذا حتى نحصل على الحدود العليا لكل

خلية، وستكون كالتالي:

تصنيف الخلية	قيمة الوسط الحسابي
ستوى منخفض جداً	من ١ إلى ١,٧٩
مستوى منخفض	من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩
مستوى متوسط	من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩
مستوى مرتفع	من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩
ستوى مرتفع جداً	من ٤,٢٠ إلى ٥

- مصادر و معلومات البحث :

أولية : تشمل على دراسة ميدانية عن طريق توزيع استبانة على المنظمات محل الدراسة .

ثانوية : -المصادر .

-المراجع .

-التقارير .

- الدوريات المتخصصة والمجلات.

- شبكة المعلومات الإلكترونية .

- تعريف بمصطلحات البحث الرئيسة :

١- معوقات : أعاقه : منعه، وجبسه، وصرفه.

٣-إدارة : الكلمة الإنجليزية Administer هي تركيب من الكلمة اللاتينية Ministrare Ad+ ، وتعني

"يخدم" ويقول المعجم إنها تعني "يدير" أو "يوجه" <١>

الإدارة بمعناها العام: هي مجموعة من الأعمال والنشاطات والقواعد التي تهدف إلى الحصول على الغايات والأهداف

المطلوبة والمخطط لها، من خلال العمل والجهد الجماعي للقوى العاملة ضمن الوظائف الإدارية التي تضمنت تحقيق الأهداف،

والتي تلي رغبة الإدارة في الإنتاجية الفعالة والاستمرارية وهي : التخطيط، التنظيم، التنسيق، التوجيه، والرقابة. <٢>

– أهم الدراسات السابقة :

قَدِّمَتْ مجموعة من الأبحاث والدراسات التي عرضت لموضوع الإدارة بمختلف أنواعها ومراجعة فهارس المكتبات العامة

والخاصة المتوفرة، لم أعثر – حسب اطلاعي – على دراسة مستقلة تحمل عنوان : "أهم تحديات ومعوقات الإدارة في العالم

الإسلامي". في حين أن أغلب الدراسات تناولت الإدارة بوجه عام، دون تخصيص البحث في جملة التحديات والمعوقات

الإدارية بشكل مستقل، بينما تناولت كثير من الأبحاث جزءاً من هذه التحديات والمعوقات الإدارية مثل: معوقات الإبداع

الإداري، أو معوقات القيادة الإدارية أو معوقات الشفافية والمساءلة، ومعوقات إدارة الموارد البشرية... فكان على

الباحث الاطلاع على كثير من الدراسات المتعلقة بالموضوع والإفادة منها . ومن أهم الدراسات ذات الصلة بموضوعنا :

الدراسة الأولى :

معوقات الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية الحكومية بمنطقة بريدة من وجهة نظر مديريها

ووكلائها .

إعداد الباحث : دعار البدراني، وهي رسالة مقدمة إلى جامعة أم القرى، ٢٠١١ م. وقد وضع الباحث في المقدمة

<١> إدوارد ديموك، مارشال و آخرون: الإدارة العامة، مؤسسة الحلبي وشركاه للنشر والتوزيع - القاهرة - ١٩٦٧ -

ص ١٢ .

<٢> الجبوسي، محمد رسلان وجاد الله، جميلة: الإدارة علم وتطبيق، - دار المسيرة، الأردن- ط٣- ٢٠٠٨- ص ١٧ .

أهمية الإبداع والتميز في شتى الميادين، وكيف تنبّهت الكثير من المنظمات إلى أهمية الاستثمار في العقل البشري، وطرق تنميته والنهوض به . . . ، ثم بين أهمية التدريب والتعلم لرفع مستوى الوعي الفكري والذي ينعكس سلوكاً عملياً في ممارسات الأفراد . <١>

أهم أهداف الدراسة :

- ١) تحديد أهم المعوقات التنظيمية في طريق الإبداع الإداري .
- ٢) تحديد أهم المعوقات المادية في طريق الإبداع الإداري .
- ٣) تحديد أهم المعوقات الذاتية في طريق الإبداع الإداري .
- ٤) تحديد المقترحات المناسبة للتغلب على تلك المعوقات .

منهج الدراسة ومجتمعها وأداتها :

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، واستخدام الاستبانة أداة لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة البالغ عددها ٢٦٥ فرداً من مدير المدارس الابتدائية ووكلائها في منطقة بريدة ، وقد تمت المعالجة الإحصائية بواسطة البرنامج الإحصائي spss حيث استُخدمت الأساليب الإحصائية التالية: معامل ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون، التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبارات.

أهم نتائج الدراسة :

- ١- كثرة الأعباء الوظيفية، ضعف الإعداد والتأهيل للكادر الإداري، الالتزام بالقيود المهنية وغياب جو الحرية، قلة الاهتمام بالإبداع الإداري من قبل إدارة التربية والتعليم، كانت أهم المعوقات التنظيمية في طريق الإبداع الإداري.

٢- ضعف التمويل وقلة التجهيزات، عدم مطابقة المباني المدرسية للمواصفات المطلوبة، كثرة عدد الطلاب . كانت أهم

المعوقات المادية في طريق الإبداع الإداري .

٣- المعوقات العقلية، المعوقات الانفعالية، المعوقات الدافعية كانت أهم المعوقات الذاتية في طريق الإبداع الإداري .

٤- أهم المقترحات التي يمكن أن تساعد في التغلب على تلك المعوقات هي :

- تخصيص ميزانيات للأنشطة الإبداعية .
- وضع حوافز مادية للمديرين المبدعين .
- تصميم برامج تدريبية تهتم بالإبداع الإداري .
- رعاية الإبداع الإداري من قبل إدارة التربية والتعليم .
- منح المديرين مزيداً من الصلاحيات واتخاذ القرارات .

الدراسة الثانية: القيادة الإدارية بين الفكر الإداري المعاصر (الوضعي) والفكر الإداري في الإسلام .

قام بها الباحث: نفل الدوسري، وهي رسالة مقدمة إلى أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية-٢٠٠١م

حيث أثار اهتمامه المبالغة في تدريس النظريات الغربية عن الإدارة والقيادة، وإهمال دراسة الإدارة الإسلامية . وقد وضح

الباحث تكامل الإسلام منهجاً شاملاً يعالج جميع جوانب الحياة على مستوى الفرد، والمجتمع، والدولة . وهدفت دراسته

إلى الكشف عن أساليب القيادة الإدارية في الإسلام، ومقارنتها بالفكر الغربي، ومعرفة أوجه الشبه والاختلاف بينهما،

وكذلك استنباط المبادئ القيادية الإسلامية وتفسيرها، وبيان مقوماتها .

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي الوثائقي التاريخي باعتباره أحد المناهج التي تتماشى مع هذه الدراسة .

أهم نتائج الدراسة :

- ١- اتضح أن هناك فكراً قيادياً إسلامياً أثبت نجاحه في العصور التي طبقت المبادئ الإسلامية تطبيقاً دقيقاً .
- ٢- تتفق النظريات الغربية مع المنظور الإسلامي في عدة جوانب، مثل: الاهتمام بالإنتاج، وتحفيز العاملين، والتدريب، ولكن الفكر الإسلامي يختلف في جوانب أخرى، مثل الجانب الإيماني، والأخلاقي، والاجتماعي .
- ٣- القواعد والأسس للفكر الإسلامي وجدت منذ أربعة عشر قرناً والمطلب الملح الآن هو إعادة إخراجها بما يتناسب مع مستجدات العصر .
- ٤- نجح أن المجتمع الإسلامي أرض خصبة لكل فكر إسلامي، فإن أي نظرية إسلامية تلقى القبول والاستجابة السريعة .

الدراسة الثالثة : ممارسة القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة بلقرن من

وجهة نظر المعلمين. إعداد الباحث سعيد بن سهلان العلياني ، وهي رسالة مقدمة إلى كلية التربية ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى ١٤٢٨-١٤٢٩ . بدأ الباحث الفصل الأول بمقدمة تناول فيها دور القيم الإسلامية في المجتمع، وأثره على شخصية المسلم، وكيف يختلف مفهوم القيم الغربية عن القيم الإسلامية التي تهتم ببناء الفرد على أساس العبودية لله رب العالمين، معتمدة على الوحيين في مصادرها، تربط بين الجسد والروح، في حين أن القيم الغربية دنيوية مصلحية . . . ثم حدد مشكلة الدراسة بالتساؤل عن مدى ممارسة القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري مدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمين . كما عرض **لأهداف الدراسة** والتي تمثلت في :

- ١- إبراز القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري مدارس التعليم العام .
- ٢- التحقق من درجة ممارسة القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة بلقرن من وجهة نظر

المعلمين .

٣- الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيم الإسلامية لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة بلقرن تعزى إلى: المؤهلات العلمية، نوع المؤهل، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية.

منهج الدراسة والعينة: تم استخدام المنهج الوصفي المسحي والمتضمن تصميم استبانة لجمع المعلومات، وتم توزيعها على عينة الدراسة ٣٨٣ معلماً من مجتمع الدراسة البالغ عددهم ٩٥٧ معلماً، وتمت معالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية : برنامج spss، التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون للصدق، وألفا كرونباخ للثبات، واختيار التباين الأحادي أنوفا، واختبارات T-test وشيفيه Scheffe أداة الدراسة : اعتمد الباحث على الاستبانة لجمع المعلومات وتحليلها .

أهم نتائج الدراسة : توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي :

- ١- جاء ترتيب القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة بلقرن حسب درجة توافرها من جهة نظر المعلمين على النحو التالي:الأمانة، اللين والتسامح، القدوة الحسنة، القوة، العدل، الحكمة، العلم، الإبداع، الشورى.
- ٢- رأى أفراد الدراسة أن درجة ممارسة القيم الإدارية الإسلامية لدى المديرين كان بدرجة عالية بمتوسط حسابي ٣,٦٨
- ٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدى المديرين تعزى لمتغير المؤهل التعليمي.

أهم التوصيات :

(١) توخي الدقة في اختيار الكفاءات الإدارية التي تتصف بالعلم والصفات القيادية الأخرى من خلال معايير واختبارات، ومقابلات شخصية .

(٢) إلحاق المديرين بدورات تدريبية مكثفة في الإدارة التربوية بعد كل فترة زمنية محددة لمواكبة كل جديد في الميدان التربوي

(٣) الاهتمام بجانب الإبداع لدى المديرين من خلال ورش العمل، والدورات التدريبية و القراءات الموجهة . . .

الدراسة الرابعة : دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية .

إعداد الباحث : فارس السبيعي، وهي رسالة مقدمة إلى جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية - ٢٠١٠ م. قدم الباحث بمقدمة عرض فيها لما تعانيه الإدارة العامة في مختلف بلدان العالم من تحلف إداري وقصور في الأداء، وضعف في الكفاءة، وتفش لمظاهر الفساد الإداري؛ لأسباب عدة منها: الروتين الطويل، تضخم الجهاز الإداري، والتضخم الوظيفي، والأنظمة القديمة، والإهمال، واللامبالاة، وغياب عامل التنسيق، وعدم المرونة، والمحاباة، والمحسوبية، وتراجع القيم الإدارية . . . وذكر أن تزايد درجة الوعي لدى المواطنين، وانتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كانت من أهم الأسباب التي جعلت أفراد المجتمع يطالبون بحكوماتهم بتحسين كفاءة الإدارة ورفع مستوى الجودة . . .

أهداف الدراسة :

- (١) التعرف إلى مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية .
- (٢) تحري مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها الإداري، إن وجد .
- (٣) استنباط مستوى أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية.
- (٤) معرفة أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية .

(٥) الوصول إلى أهم السبل التي تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية.

مجتمع وعينة الأطروحة: يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض.

منهج الأطروحة والأداة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، عن طريق مدخل المسح الاجتماعي، وتم إجراء الدراسة الميدانية باستخدام استبانة أعدت كأداة لجمع المعلومات.

أهم النتائج :

عن مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية بين (٢,٣٦٢ & ٢,٥٢٨) و مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها الإداري، إن وجد بين (٢,٨١ & ٢,٩٧٥). ودرجة شيوع أنماط الفساد الإداري المدرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية بين (٣,٤٨٧ & ٣,٦٢٤). وإن درجة حدة المعوقات المدرجة تحت هذا المحور في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية بين (٤,١٠١ & ٤,٢٢٣) وإن درجة أهمية مجموعة السبل المدرجة تحت هذا المحور لتعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية بين (٤,٥٦٤ & ٤,٦٦١).

أهم التوصيات :

- ١- ضرورة العمل على رفع مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية بمنحها الصلاحيات الكافية ودعمها بالكوادر البشرية المتخصصة، وبالموارد المادية والتقنيات الحديثة .
- ٢- تحديث الأنظمة والتشريعات المتعلقة بقضايا الفساد الإداري والمساءلة، وتبسيط إجراءات العمل، واختصارها، وإعلانها، ونشرها عبر وسائل الإعلام المختلفة.
- ٣- تفعيل مركز قياس مستوى الأداء في الأجهزة الحكومية . . .

٤- وضع الخطط الإستراتيجية الملزمة بتطبيق الشفافية والمساءلة على مستوى جميع القطاعات الحكومية ومساءلة القيادات عن تنفيذها .

٥- تطبيق الحكومة الإلكترونية لتعزيز الشفافية والمساءلة والخدمة عن بُعد .

الدراسة الخامسة : إستراتيجية إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة وإمكانية تطبيقها في الأجهزة المدنية والأمنية بمدينة الرياض .

إعداد الباحث: سعيد عبيد نمشه . وهي رسالة مقدمة إلى جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٧ م . وضَّح الباحث من خلال المقدمة أثر انعكاس التطورات المتسارعة من خلال الانفتاح المتزايد والترابط والتكامل بين المجتمعات في عصر تقنية المعلومات والاتصالات على كثير من المفاهيم الإدارية وعلى أوضاع المنظمات من حيث: تغير حجم المنظمة، والوظائف، والأجور، وتوجهات الأفراد، ونظم الحوافز . . . وما يمليه هذا الوضع المتغير من تطوير للأساليب والخطط لتتناسب مع هذه التطورات التي فرضتها العولمة على المؤسسات والمنظمات . وتماشياً مع موجة العولمة سارعت كثير من الدول والحكومات إلى إعادة النظر في سياساتها وواجباتها، وهياكل منظماتها . . . لتتماشى مع روح العصر، وإعادة اختراع نفسها من جديد . وذكر الباحث أن مواجهة تحديات العولمة في مجال الموارد البشرية يتطلب وضع إستراتيجيات هيكلية تعتمد على: إعادة النظر في السياسات التنظيمية، وتمكين العاملين، وإعادة تصميم الوظائف، وتشجيع التوظيف التنوعي، وتوظيف التقنية، والاهتمام بالموارد البشرية . . . وإكساب العاملين المهارات الجديدة التي تتطلبها برامج الإصلاح والتطوير على مستوى الدولة .

منهج الأطروحة:

اتبع الباحث المنهج الوصفي، لعرض وتحليل وتفسير رؤية العاملين بالمنظمات المدنية والأمنية بمدينة الرياض لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة.

مجتمع البحث والأداة:

يتألف مجتمع الدراسة من القيادات الإدارية والعاملين في إدارات الموارد البشرية في المنظمات المدنية والأمنية بمدينة الرياض. ونظراً لضخامة حجم المجتمع فقد اقتصر الباحث على (١٠) منظمات حكومية فقط. واعتمد الباحث أداة الاستبانة لجمع المعلومات وتحليلها .

أهداف الدراسة :

تتلخص أهداف الدراسة بما يلي :

- ١) التعرف إلى تأثير المتغيرات الديموغرافية (العمر، مدة الخدمة، الجهة، المؤهل، نوع الخبرة) للعاملين بالمنظمات المدنية والأمنية بمدينة الرياض وتفاعلاتها الممكنة على إدراكهم لمفهوم العولمة، والتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في المنظمات المدنية بمدينة الرياض في ظل العولمة ، والإستراتيجيات اللازمة لمواجهتها .
- ٢) استعراض التراكم الفكري والمعرفي لإدارة الموارد البشرية في ظل العولمة، والتعرف إلى ممارسات ووظائف إدارة الموارد البشرية في المجتمعات الداعمة للعولمة والمبشرة بها .
- ٣) التعرف إلى مستوى إدراك العاملين بالمنظمات المدنية والأمنية بمدينة الرياض لمفاهيم العولمة وتداعياتها .
- ٤) التعرف إلى واقع الموارد البشرية في المنظمات المدنية والأمنية بمدينة الرياض وما تتطلبه في الوقت المعاصر من ممارسات وأساليب ونظم تكفل لها أداء دورها وفق متطلبات عصر العولمة .

٥) تسليط الضوء على التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في المنظمات المدنية والأمنية بمدينة الرياض في ظل

العولمة، على اعتبار الأهمية القصوى للموارد البشرية، وأنها المورد القادر على التصدي لهذه التحديات.

٦) التعرف إلى الصعوبات التي تعيق تطبيق إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المنظمات المدنية والأمنية بمدينة الرياض

لمواجهة تحديات العولمة بما يمكن من تجاوزها، أو اقتراح الحلول المناسبة للحد منها.

أهم النتائج: الحاجة إلى إيجاد إستراتيجيات لإدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة. والتوجه الإستراتيجي في

وظائف وأنشطة إدارة الموارد البشرية في المنظمات المدنية الأمنية. كما توصلت الدراسة إلى أنَّ هناك تأثيراً دالاً إحصائياً

لتفاعل المتغيرات الديموغرافية للعاملين في إدراكهم لمفهوم العولمة.

الدراسة السادسة: التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف.

إعداد الباحث عارف الجريد، وهي رسالة مقدمة إلى جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية وقسم العلوم الإدارية-٢٠٠٧ م.

ذكر الباحث في المقدمة دور الحوافز في رفع الإنتاجية، وزيادة الولاء للمنظمة والرضا عن العمل، وارتفاع مستوى الجودة في

الأداء . . . بين ما للحوافز من آثار إيجابية في إيقاظ الدافعية والحماسة، وتحقيق التفاعل بين الفرد ومنظمته . . .

أهداف البحث :

١- الوقوف على أنواع الحوافز المادية المقدمة للعاملين بشرطة منطقة الجوف .

٢- الوقوف على أنواع الحوافز المعنوية المقدمة للعاملين بشرطة منطقة الجوف .

٣- معرفة مدى رضا العاملين بشرطة منطقة الجوف عن بيئة العمل الوظيفية .

٤- معرفة العلاقة بين نظم الحوافز المطبقة على العاملين بشرطة منطقة الجوف وبين الرضا الوظيفي لهؤلاء العاملين .

منهج البحث :

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي بمدخله (الوثائقي) و (المسح الاجتماعي) لأنه المنهج المناسب لهذا البحث .

مجتمع البحث وأداته :

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين بشرطة منطقة الجوف وعددهم (٢٠٠) ضابطاً، والأفراد وعددهم (٨٥٠) فرداً .

وقد أخذ الباحث (٥٠) ضابطاً و (٥٠) فرداً لإجراء الدراسة عليها . واعتمد الباحث على الاستبانة في جمع المعلومات

وتحليلها .

أهم النتائج : توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج ومنها :

- ١- أن الحوافز المادية تقدم بدرجة قليلة للعاملين (ضباط وأفراد) بشرطة منطقة الجوف .
- ٢- أن الحوافز المعنوية لا تستخدم إطلاقاً مع العاملين (ضباط وأفراد) بشرطة منطقة الجوف .
- ٣- أن أفراد البحث راضين إلى حدٍّ ما عن بيئة العمل الوظيفي بشرطة منطقة الجوف .
- ٤- هناك علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية وبين الرضا الوظيفي عن بيئة العمل الوظيفية .

- تعليق على الدراسات السابقة :

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة وغيرها مما كتب عن الإدارة عموماً يُلاحظ ما يلي:

- أغلبية الباحثين تناولوا موضوع معوقات الإدارة وتحدياتها في سياق الحديث عن الفساد الإداري أو الإصلاح الإداري دون

أن يفردوا لها بحثاً مستقلاً ، ولم يتوسعوا في مناقشة الأسباب ووصف الحلول والمعالجات .

- كثير من الدراسات السابقة كانت تتناول معوقاً واحداً، وتحدث عنه، مثاله دراسة الباحث (السبيعي، فارس) عن

دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية. أو دراسة الباحث (الجريد، عارف) عن

التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف .

-لاحظ الباحث التشابه بين دراسته الحالية والدراسات السابقة في أن معظم الدراسات السابقة كانت تحاول التركيز على

البعد الإسلامي في معالجة مشكلات الإدارة المعاصرة ووصف الحلول لها؛ مما يعني وجود صحة فكرية كبيرة في المجتمعات

الإسلامية، وهذا ما يدعو إلى ضرورة تأصيل البحث المنهجي في الفكر الإداري الإسلامي والتعمق في فهم مصادر التشريع

الرئيسية، ومن ثم العمل على التدقيق و التمهيد في الفكر الإداري الغربي وقده نقداً علمياً وافياً، واستخلاص المفيد منه بما

يتوافق مع الشريعة الإسلامية، وردّ ما يخالفها بكل شفافية وموضوعية .

كما تختلف هذه الدراسة عن سابقتها بأنها:

- كثير من الدراسات كانت تتناول الجانب النظري فقط، وأخرى تتناول الجانب الميداني، في حين أن دراستنا جمعت بين

الجانب الميداني (الاستبانة- المنهج الكمي) والجانب النظري في آن معاً.

- التعمق والتفصيل في مناقشة أهم العوائق والتحديات التي تواجه الإدارة في المعاصرة، ودراسة الأسباب، ووضع الحلول الممكنة.

- شمولية البحث في الحديث عن أهم المعوقات الإدارية المعاصرة، بعيداً عن النظرة الضيقة، أو المحدودة، كالحديث عن معوق واحد فقط في منظمة، أو بلد بعينه. . .

- معظم الدراسات ركزت على جانب التحفيز الإيجابي، في حين ركزت هذه الدراسة على ضرورة تفعيل دور التحفيز السلبي، وأثره في ضبط وتيرة العمل.

- إبراز أثر نموذج الممارسة العملية (الديني، الخلقي، المهني، الروحي . . .) لدور الإدارة الإسلامية الناجحة في معالجة التحديات الإدارية.