

دلالية حقل الإدارة العامة: المدارس والأساليب الحديثة المطبقة في العالم ومصر دراسة تحليلية توصيفية

أ.د. إيمان محمد أحمد الوكيل*

Emanuelwkeel1966@gmail.com

مقدمة

اكتظت ساحة وحقل علم الإدارة العامة بالكثير من التحولات الجذرية في ممارسات هذا العلم، ويات ما يطلق عليه التحول في النموذج أو النظرية Paradigm Shift في تلك الممارسات، فالواقع يشير الى ان المنظمات العامة والحكومية تأثرت بشكل واضح في الأداء المؤسسي والبشرى نتيجة تلك التحولات الناجمة عن المدارس الحديثة في الإدارة العامة والتي فرضت تحديات وممارسات حديثة في أداء المنظمات العامة.

من بين تلك المدارس الحديثة في حقل الإدارة العامة والتي أصبحت تمثل ممارسات في المنظمات العامة والحكومية تلك التي تتعلق بالتميز المؤسسي وكذلك ريادة الاعمال في القطاع الحكومي، هذا بجانب ظهور مفاهيم التنمية المستدامة وهو توجه عالمي في الحكومات وممارسات المنظمات العامة على مستوى العالم خاصة في ظل اهداف التنمية المستدامة.

هناك أيضا توجهات عالمية في الحوكمة الرشيدة بالإضافة الى الابتكار المؤسسي الحكومي ومؤشر الابتكار العالمي الذي يقيس تقدم الدول والمنظمات

* عضو هيئة تدريس بالمعهد العالي للدراسات النوعية بالهرم.

الحكومية المطبقة للابتكار المؤسسي، علاوة على توجهات الممارسات الخضراء في المؤسسات الحكومية وادراج البعد البيئي في الأداء البشرى والتنظيمي. تلك نماذج لمدارس وأساليب حديثة في حقل الإدارة العامة على سبيل المثال وليس الحصر وفي ضوء ما اطلعت عليه الباحثة لأحدث الأبحاث والاهتمامات البحثية المنشورة في بعض الدوريات العالمية الحديثة. لذلك ستركز الباحثة عبر هذه الورقة على موضوع حقل الإدارة العامة: المدارس والأساليب الحديثة المطبقة في العالم ومصر من خلال دراسة تحليلية توصيفية مبسطة.

المشكلة البحثية

تسعى الباحثة من وراء اجراء هذه الدراسة الى وضع إجابة على تساؤل رئيس وهو يتركز في ما اهم المدارس الحديثة في حقل الإدارة العامة وتوجهات تلك المدارس؟ وما الممارسات التطبيقية لها من حيث البعد المؤسسي التنظيمي والبعد البشرى؟ ما واقع تلك الممارسات في العالم ومصر؟.

اهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية الى تحقيق عدة اهداف اهمها

1. استشراف واقع موضوعات التوجهات البحثية الحديثة في مجال الإدارة العامة.
2. توضيح النقلة البحثية التي طرأت على حقل الإدارة العامة والاهتمامات الحالية في هذا الحقل.

3. التعرف على الممارسات في حقل الإدارة العامة من الزاوية المؤسسية التنظيمية والزاوية البشرية والتي تمثل المدارس الحديثة في هذا المجال.
4. ابراز واقع التوجهات العالمية وفي مصر المرتبطة بالمدارس الحديثة في حقل الإدارة العامة وممارساتها العملية.
5. اقتراح مجموعة من التوجهات التي من شأنها ان تعزز من ممارسات المدارس الحديثة في حقل الإدارة العامة بالمنظمات العامة المصرية.

الافتراضات البحثية

في ضوء المشكلة البحثية والاهداف التي تسعى لها الدراسة وضعت الباحثة الافتراضات التالية

1. تتضمن مدارس الإدارة العامة الحديثة ممارسات وتوجهات تشمل البعد المؤسسي التنظيمي والبعد البشري.
2. من المتوقع حدوث تأثير جوهري من مدارس الإدارة العامة الحديثة على ممارسات حقل الإدارة العامة في العالم ومصر.
3. تحتاج الممارسات الحديثة لمدارس الإدارة العامة الى تهيئة في البعد التنظيمي والبعد البشري في المنظمات العامة بمصر.

أهمية الدراسة:

تنطلق أهداف الدراسة الحالية من عدة ابعاد اكاديمية من أبرزها الاتي

1. أهمية التحول في حقل الإدارة العامة Paradigm Shift والموضوعات البحثية.

2. أهمية التعرف على المدارس الحديثة في ممارسات حقل الإدارة العامة حتى يمكن ان تكون نقطة انطلاق في الموضوعات البحثية للمكتبة العربية واثراءها.

3. أيضا أهمية التعرف على المدارس الحديثة في ممارسات الإدارة العامة حتى يمكن ان ننطلق في ضوءها بتحديث ممارسات المنظمات العامة المصرية والعربية.

منهجية الدراسة:

تعتمد الباحثة على المنهج الوصفي النظري الذي يعتمد على تحليل الدراسات السابقة التطبيقية واستخلاص المدارس الحديثة لحقل الإدارة العامة والتعرف على ممارسات تلك المدارس وربطها من خلال تحليل العلاقات المستخلصة بواقع العالم ومصر تجاه حقل الإدارة العامة.

حدود الدراسة الموضوعية الزمنية:

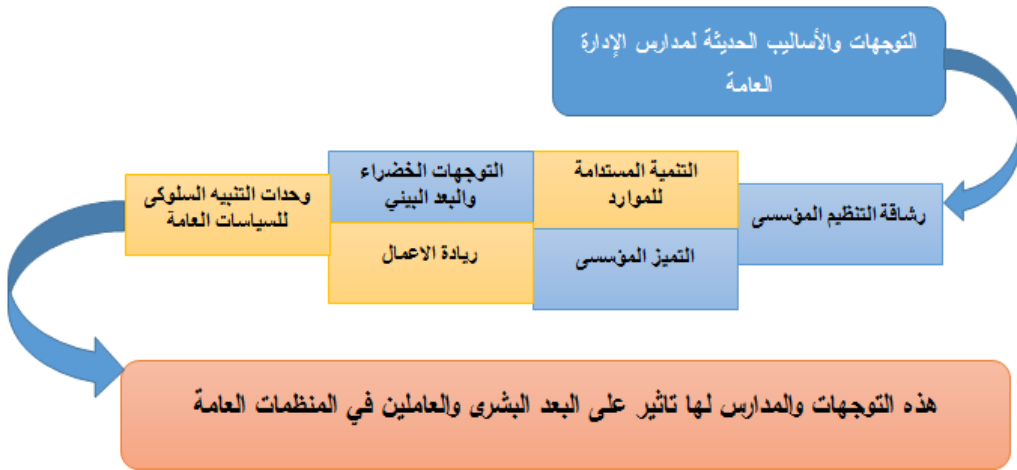
نظرا لوجود توجهات ومدارس بحثية تبنت العديد من الممارسات الحديثة في حقل الإدارة العامة لذلك توضح الباحثة ان الحدود الموضوعية لدراستها الحالية تتمثل في البعد التنظيمي المؤسسي والبعد البشري، حيث ستقتصر في البعد التنظيمي المؤسسي على موضوع رشاقة التنظيم المؤسسي

في المنظمات العامة، والتنمية المستدامة للموارد في المنظمات العامة، التميز المؤسسي، وحدات التوجيه السلوكي لسياسات المنظمات العامة، ريادة الأعمال في القطاع الحكومي، التوجهات الخضراء والبعد البيئي في ممارسات المنظمات العامة.

أما على مستوى البعد البشري ستركز الباحثة عليه من خلال تأثير تلك المدارس على ممارسات وأداء العاملين في المنظمات العامة.

نموذج الدراسة

توضح الباحثة إلى النموذج التالي الذي يوضح موضوعات الدراسة وعلاقتها



شكل (1) المدارس الحديثة لتوجهات حقل الإدارة العامة والتأثير على البعد البشري

المصدر: من اعداد الباحثة

الدراسات السابقة والأطر النظرية للدراسة الحالية

تستعرض الباحثة في هذا الجزء الموضوعات المنوه عنها في الشكل السابق على النحو التالي ذكره

أولاً: التوجهات والمدارس الحديثة في حقل الإدارة العامة من حيث موضوع الرشاقة التنظيمية للمؤسسات العامة

تركز هذه المدرسة على البعد التنظيمي للمؤسسات العامة وتحقيق ابعاد التنافسية في أداء المؤسسات واساليب تقييم تلك الأداء (Ravichandran, 2017)، وجاء ذلك نتيجة التغيرات الديناميكية سريعة الظهور والتي تفرض على المؤسسة ضرورة التأقلم معها (Abraham, et al, 2017)، وسرعة تعديل أوضاعها المؤسسية والتنظيمية بشكل مناسب يتيح لها سهولة التعامل مع تلك المتغيرات المفاجئة.

كما ان مفهوم الرشاقة التنظيمية جاء نتيجة تعقد بيئة الاعمال وسرعة تطور التقنيات وتطبيقاتها مما يمثل تحديا امام المؤسسات لكي تواكبها من الناحية التنظيمية وتهيئة هيكلها التنظيمي واجراءاته بصورة مناسبة لاستيعاب تلك التقنيات وإعادة تصميم إجراءات العمل والدورة المستندية بصورة مرنة تمكن من سرعة استيعاب تلك التطورات (Carmen, et al, 2016) .

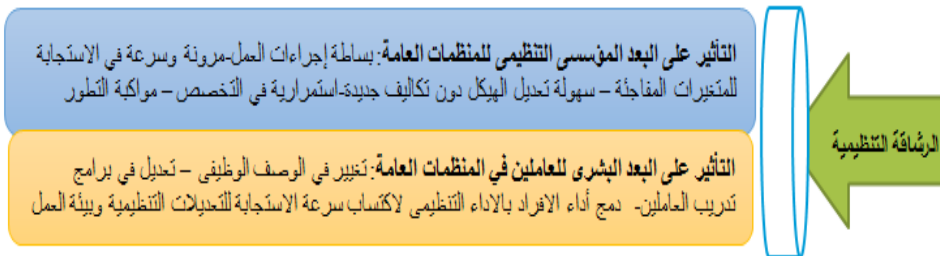
وترى دراسات (Paul and David, 2016) ، (Milos, et al,) ، (2017) ان الرشاقة التنظيمية توجه حديث يركز على عناصر وعوامل تتيح للمؤسسة ووحداتها التنظيمية المختلفة ان تزيد من المرونة والسرعة في كافة مكونات الأداء المؤسسي ومخرجاته اخذاً في الاعتبار مكونات البيئة الداخلية

والبيئة الخارجية المؤثرة على الأداء الإجمالي للمنظمة، وتوفير المرونة لمواجهة التغيرات المفاجئة والتحديات الداخلية والخارجية دونما حدوث اي تاثير او فقدان لكيان المؤسسة التنظيمي.

كما انه في هذا الاتجاه تؤكد دراسات (Mohammad, et al, 2016) ، (Magno, et al, 2017)) ان الرشاقة التنظيمية تساعد المؤسسة على تحقيق السرعة في التغيير وردة الفعل الإيجابية البناءة التي تساعد المؤسسة على الاستمرار في مجال عملها و استدامتها واستمراريتها في مجال عملها بتفوق.

وقد حددت بعض الدراسات (Milos, et al, 2017) (Abraham, et al, 2017) آليات تحول المؤسسات الى مفاهيم وتطبيق الرشاقة التنظيمية عبر عدة عناصر تتصل بنهية وتعديل البيئة الداخلية في المؤسسة بجميع مكوناتها من حيث توجهات القيادة وافكارها وتبنيها لفكرة الرشاقة ، وكذلك إعادة صياغة الاختصاصات والإجراءات التنظيمية وتطوير الافراد وصقل مهاراتهم بشكل يعكس الأداء البشرى وفق فلسفة معايير ومقاييس الرشاقة التنظيمية .

وتشير الباحثة الى ان تاثير مدرسة الرشاقة التنظيمية على البعد التنظيمي والبشرى للعاملين في المنظمات العامة يكون متركزا في الجوانب التالية:



شكل(2) تأثير مدرسة الرشاقة التنظيمية للمؤسسات العامة على البعد التنظيمي والبشري للمنظمات العامة
المصدر: من إعداد الباحثة.

ثانياً: التوجهات والمدارس الحديثة في حقل الإدارة العامة من حيث موضوع التنمية المستدامة للموارد بالمنظمات العامة

تركز مدرسة التنمية المستدامة في حقل الإدارة العامة على عناصر الاقتصاد والبيئة والاستمرار والاستفادة والاولوية وصنع القرار بالإضافة الى الحفاظ على الموارد والامكانيات والعنصر البشري والنجاح الشامل في قطاعات المختلفة لأجل ضمان مستقبل مزدهر بأفضل جودة حياتية ورفاهية وقل تكلفة (Joel and Michael, 2019).

كما يقوم دور المنظمات العامة في مفهوم التنمية المستدامة على إيجاد حلقة مترابطة بين الحياة البشرية والموارد الطبيعية والمؤسسات وتعظيم المخرجات في ضوء الحدود المناسبة من المدخلات (Andrew and Yosuke , 2018) بما يضمن التجديد والتغيير والتطوير في الوقت الحاضر والاستمرار عليه بنجاح مستقبلاً في إطار متواصل يحقق توفر وعدم نضب مدخلات الحياة الاجتماعية والرفاهية وتحسينها.

لذا تؤكد دراسة (Marcin, 2019) على ان التنمية المستدامة في مجال المنظمات تتركز في تحقيق غزارة المخرجات، كفاءة سلسلة التوريد، الابتكار المؤسسي والفني، المسؤولية الاجتماعية، الاستراتيجية المطبقة بالمؤسسة، المرونة المؤسسية، كلها ابعاد تترجم مفهوم التنمية المستدامة في المؤسسات والاعمال.

كما تزايدت توجهات الدول والمنظمات العامة لقضايا ترسيخ التنمية المستدامة في ممارسات المؤسسات المجتمعية والكيانات الممثلة للمجتمع (Joel and Michael, 2019) لتحقيق نمو واستمرارية في كافة الموارد والمكونات التي تركز عليها المؤسسات والمجتمع والحفاظ عليها وتحقيق أعظم استفادة منها، وقد اشارت دراسات حديثة (Kantapop and Pei-Chun, 2019) (Francis, et al., 2019) الى أهمية ترجمة التنمية المستدامة الى برامج وإجراءات عملية خاصة في ظل تزايد تحديات نضب الموارد وارتفاع كلفتها علاوة على التوجه الى الاستدامة في المشروعات والمؤسسات والافراد من خلال تطبيق هذه الفلسفة عليهم.

اما عن التنمية المستدامة من منظور الموارد البشرية التي تحقق الاستدامة في اداء المورد البشرى فهي قائمة على تحقيق عوائد مستدامة في الوقت الحاضر والمستقبل من راس المال البشرى والمجمعي (Nour and Josep, 2019)، توفير بيئة عمل مؤسسية قائمة على الابتكار والتطوير الادارى والبشرى المستدام، زيادة القيمة المضافة المستدامة الناجمة عن العنصر البشرى، مع توفر ادوات محاسبية ورقابية فعالة لمتابعة عنصر الاستمرار والاستدامة في مستويات الانجازات المتحققة (Francis, et al., 2019). وتشير الباحثة الى ان تأثير مدرسة التنمية المستدامة على البعد التنظيمى والبشرى للعاملين في المنظمات العامة يكون متركزا في الجوانب التالية

التأثير على البعد المؤسسى التنظيمى للمنظمات العامة: تغيير سياسات إدارة الموارد -ترشيد الاستخدام-تعظيم المخرجات - تحسين المدخلات - زيادة القيمة المضافة من التشغيل المؤسسى للمدخلات-خفض التكاليف

التأثير على البعد البشري للعاملين في المنظمات العامة: زيادة القيمة المضافة من العاملين-استدامة الأداء المتميز للعاملين-تطوير الوصف الوظيفي بما يناسب التنمية المستدامة التنظيمية-تطبيق معايير للاداء البشري قائمة على الاستدامة-ربط الأداء البشري بطبيعة استخدام مدخلات الأداء التنظيمي والبشري

شكل(3) تأثير مدرسة التنمية المستدامة للمؤسسات العامة على البعد التنظيمي والبشري للمنظمات العامة
المصدر: من إعداد الباحثة.

ثالثاً: التوجهات والمدارس الحديثة في حقل الإدارة العامة من حيث موضوع التميز المؤسسي بالمنظمات العامة

تهتم مدرسة التميز المؤسسي للمنظمات العامة بتحقيق التفوق والتفرد في الجوانب التنظيمية والبشرية والمؤسسية المختلفة وتطبيق أفضل الممارسات الإدارية التي تجعلها متوقفة وتمكنها من تقديم أفضل الخدمات والمنتجات وزيادة القيمة المضافة وتحقيق الاستدامة والتحسين المستمر والابتكار المؤسسي (Jean, 2018).

أوضحت دراسات (Justin, 2018) (Andrea, et al., 2017) ان التميز المؤسسي يتركز في الابتكار في جوانب ومقومات أساسية في بناء المنظمات العامة من قيادة واستراتيجية وعمليات وموارد بشرية ، التفوق في مجالات عمل المؤسسة عن الاخرين، وهو يعبر كذلك عن الأداء الذي يحقق للمؤسسة السمعة الجيدة والمردود الإيجابي والانطباع المتميز عنها من أصحاب المصالح والمجتمع والمستفيدين.

لذلك تؤكد دراسات كل من (Mary, et al., 2017) (Eva, et al., 2016) على ان الاستمرارية في التفوق وتجديد وتطوير مظاهر التطور والابتكار المؤسسى تمثل أحد الأركان المهمة في التميز المؤسسى، واكتساح المنافسين بكل مختلف وغير متوقع، التفرد والاختلاف بمواصفات وخصائص غير متاحة لدى الاخرين في جوانب الإمكانيات المؤسسية المختلفة والقدرات والمزايا التنافسية.

من زاوية أخرى جاءت نتائج دراسة (Jean, 2018) لتوضح انه عملية مؤسسية متكاملة الابعاد تشمل على تحسين الأداء التنظيمى للوحدات الإدارية وتطوير مخرجاتها وفق أحدث المعايير التنافسية التى تركز على تحقيق وفورات في كلفة الأداء وأساليب تحقيق مخرجات الأداء المؤسسى، علاوة على تحقيق التميز في دور الموارد البشرية وأداء الافراد وتحسينه بشكل يختلف عن المؤسسات الأخرى (Stanley and Konstantinos, 2016).

كما أوضح (Rick, 2018) ارتباط التميز المؤسسى بقدرة المؤسسة على اكتشاف وتوظيف راس المال الفكرى والبشرى ومدى نجاحها في استراتيجية مناسبة للموارد البشرية التى تسهم في تحقيق التميز المؤسسى، تجاوز تعقيدات الإجراءات التنظيمية ومواجهة تعقيدات بيئة العمل الخارجية والافراد بأداء مختلف عن باقي المؤسسات المشابهة.

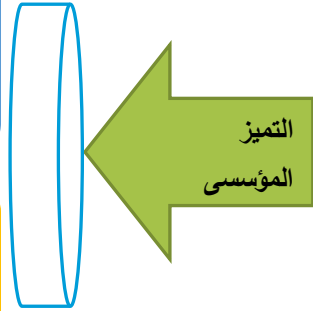
اذن التميز المؤسسى يجعل المؤسسة في حالة من الأداء الموجه بالأخذ في الاعتبار بناء أدوار مناسبة للمورد البشرى وتقديم أداء مختلف عن المؤسسات

المشابهة في المدخلات والمخرجات ويؤثر في علاقات المؤسسة مع العملاء (Mehran, 2016).

وتشير الباحثة الى ان تأثير مدرسة التميز المؤسسي على البعد التنظيمي والبشرى للعاملين في المنظمات العامة يكون متركزا في الجوانب التالية

التأثير على البعد المؤسسي التنظيمي للمنظمات العامة: هيكل تنظيمي متميز-استدامة في الابتكار-وجود خطة استراتيجية فعالة-الأداء المؤسسي القائم على بعد العمليات والشراكات مع مؤسسات المجتمع-الاهتمام برضا العملاء والمجتمع -سياسات موارد بشرية متميزة ومنفردة محفزة للعاملين-تبنى قيم التفوق والحفاظ عليه

التأثير على البعد البشري للعاملين في المنظمات العامة: معايير للاداء البشري مبنية على التميز، الابتكار-العمل وفق مواصفات إدارة المواهب-نشر قيم التمكين والتفويض بشكل عملي - تحقيق قيمة راس المال البشري في الموظفين



شكل(4) تأثير مدرسة التميز المؤسسي للمؤسسات العامة على البعد التنظيمي والبشري للمنظمات العامة

المصدر: من إعداد الباحثة.

رابعاً: التوجهات والمدارس الحديثة في حقل الإدارة العامة من حيث موضوع التوجهات الخضراء والبعد البيئي لممارسات المنظمات العامة

تركز هذه المدرسة على ادخال البعد البيئي والممارسات والأنشطة التي تحقق اهتمام المنظمات العامة بالبيئة وان يكون نشاطها متوافق مع متطلبات البيئة والحفاظ عليها من التلوث، بحيث يكون ذلك في جميع الأنشطة المؤسسية وكذلك وعى الموارد البشرية بهذه الابعاد وتطبيقها بشكل فعال.

حيث تشير دراسة (Bader and Mehmood , 2019) الى ان البعد البيئي يمكن ان يظهر في تركيز المؤسسة على تحقيق التوريد الأخضر في المدخلات والمشتريات الحكومية التي يتم من خلالها بناء الخدمات والأنشطة التي تقدمها المنظمات العامة للمستفيدين في المجتمع، وان تبنى المؤسسات العامة استراتيجية المشتريات على المدخلات التي تعزز من الدور البيئي للمنظمات العامة مما يزيد من القيمة المضافة على المجتمع والحفاظ على البيئة.

كما ان مدرسة البعد البيئي الأخضر في ممارسات المنظمات العامة يعتمد على ان تقوم إدارة المنظمة بوضع سياسات وإجراءات عمل مناسبة لطبيعة البيئة والحفاظ عليها من منطلق المسؤولية البيئية للمنظمات العامة، وتضمن أنشطة الحفاظ على البيئة ضمن عملها الأساسي بحيث تهيئ الهيكل التنظيمي لها للقيام بهذه الأدوار بشكل مناسب (Kantapop and Pei-Chun, 2019).

ويكون دور المنظمات العامة في ظل مدرسة البيئة والممارسات الخضراء للمنظمات مبنى الربط بين الحياة البشرية والمجتمع والموارد الطبيعية والمؤسسات والعمل وفق إجراءات مؤسسية تخدم تحقيق التوازن بين تلك العناصر (Andrew and Yosuke , 2018).

لذلك تؤكد دراسة (Joel and Michael, 2019) على ان ممارسات المنظمات العامة من زاوية البيئة تتعلق بالأخذ في الاعتبار البعد الاقتصادي والاجتماعي والبشرى في الحفاظ على البيئة والاستمرار والاستفادة بأفضل جودة حياتية ورفاهية واكل تكلفة.

وتشير الباحثة الى ان تاثير التوجهات الخضراء والبعد البيئي على البعد التنظيمي والبشرى للعاملين في المنظمات العامة يكون متركزا في الجوانب التالية

التأثير على البعد المؤسسي التنظيمي للمنظمات العامة: تطوير الهيكل التنظيمي بما يناس بالإدارة البيئية-وضع اختصاصات وإجراءات تنظيمية تخدم الإدارة البيئية الخضراء-ضمان ان مخرجات المنظمة تتوافق مع متطلبات البيئة – لوائح تعزز من التزامات المنظمات العامة تجاه البيئة

التأثير على البعد البشري للعاملين في المنظمات العامة: تطوير سياسات الموارد البشرية الخضراء المتناسبة مع أداء العاملين مع الحفاظ على البيئة - تطوير الوصف الوظيفي للعاملين لأداء أدوار مناسب للحفاظ على البيئة والموارد – وضع خطة تدريبية للمهارات الوظيفية القائمة على البعد البيئي

البعد البيئي

شكل(5) تاثير مدرسة البعد البيئي والتوجهات الخضراء للمؤسسات العامة على البعد التنظيمي والبشرى للمنظمات العامة
المصدر: من إعداد الباحثة.

خامساً: التوجهات والمدارس الحديثة في حقل الإدارة العامة من حيث موضوع ريادة الاعمال لممارسات المنظمات العامة

يتركز مفهوم ريادة الاعمال في المنظمات العامة على تعزيز القدرات تجاه التعرف على الفرص المتاحة في البيئة الخارجية واقتناصها لتطوير خدماتها، وبالاعتماد على استغلال القدرات الداخلية خاصة الهيكل التنظيمي والافراد والقدرات المادية والمالية التي تحقق لها الريادة في مجال عملها (Tuija, et al., 2018).

علاوة على ذلك القيام بدور ريادي في القطاعات التي تعمل بها ومدى مرونتها تجاه المتغيرات والتحديات التي تواجهها والمبادرات التي تقدمها من اجل ان تتجنب تلك التحديات (Mujtaba and Stephanie, 2018).

في دراسات أخرى (Valentina, et al., 2018) (Anis, 2018) اكدت النتائج ان ريادة الاعمال تتركز في ابعاد الممارسات التي تظهرها المنظمات العامة و تتعلق بالدور الابتكاري في أنشطتها وتؤدي الى نتائج ومواصفات جديدة مبتكرة في مجالات عملها ، بجانب تحقيق الجودة بمستويات متفوقة وتعزيز من متطلبات التنمية الاقتصادية.

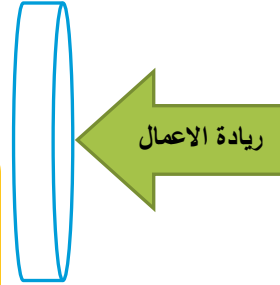
اشارت بعض الدراسات التي اهتمت بمجال ريادة الاعمال (Yu-Kai, et al., 2015) (Pavlos, et al., 2016) الى ان هذا المدخل من الممكن ان يتركز في الجوانب التنظيمية والمؤسسية والعوامل الاقتصادية وتقليل التكاليف بأساليب وممارسات فعالة وذات نتائج ملموسة ، فضلاً عن تبني استراتيجيات للتغيير نحو الأفضل وتجاوز التحديات.

بينما توصلت دراسات أخرى (Charmaine and Shane, 2014) (Nabamita and Russell, 2018) الى ان ريادة الاعمال تعنى التركيز على تغيير الأداء المؤسسي النمطي والبحث عن تبني أفضل الممارسات في الأداء التنظيمي، مع تطبيق الأفكار الجديدة التي تزيد من كفاءة وفعالية أداء الخدمات التي تقدمها المنظمات العامة، علاوة على بناء خطط استراتيجية قادرة على استشراق المستقبل بشكل واضح والتطور في مجالات وتخصصات عملها.

وتشير الباحثة الى ان تأثير **ريادة الاعمال** على البعد التنظيمي والبشري للعاملين في المنظمات العامة يكون متركزا في الجوانب التالية

التأثير على البعد المؤسسي التنظيمي للمنظمات العامة: بناء هيكل تنظيمي مناسب للأدوار الريادية للمنظمات العامة-وجود وحدة تنظيمية مسؤولة عن التوجهات الريادية للمنظمات العامة - إقرار اللوائح التنظيمية المناسبة التي تعزز من قدرات المنظمات العامة في تطبيق التوجهات الريادية

التأثير على البعد البشري للعاملين في المنظمات العامة: تطوير نظام قياس كفاءة العاملين في المنظمات العامة بشكل يرسخ من ممارساتهم واداءهم الوظيفي في ضوء ريادة الاعمال الحكومية - تطبيق سياسات تحفيزية مناسبة تشجع على المبادرات الريادية للعاملين بشكل يخدم تطوير أداء المنظمات العامة



شكل(6) تأثير مدرسة ريادة الاعمال للمؤسسات العامة على البعد التنظيمي والبشري للمنظمات العامة
المصدر: من إعداد الباحثة.

سادساً: التوجهات والمدارس الحديثة في حقل الإدارة العامة من حيث موضوع وحدات التنبيه والتوجيه السلوكي للسياسات العامة

وهو من الموضوعات الحديثة جدا في مجال أداء المنظمات العامة والحكومية واخذت به الدول المتقدمة بإنشاء وحدات التوجيه والتنبيه السلوكي لخدمة توجهات الدولة في تحقيق التنمية الاقتصادية والمجتمعية، حيث افردت العديد من الدراسات الحديثة (Gregory, et al., 2016) (Hsueh-) (Christian, 2017) (Hsiang, 2018) اهتمامات بموضوع التنبيه او الوكز السلوكي حيث يعتبر أحد الأدوات التي يتم من خلالها التنبيه الى سياسات معينة

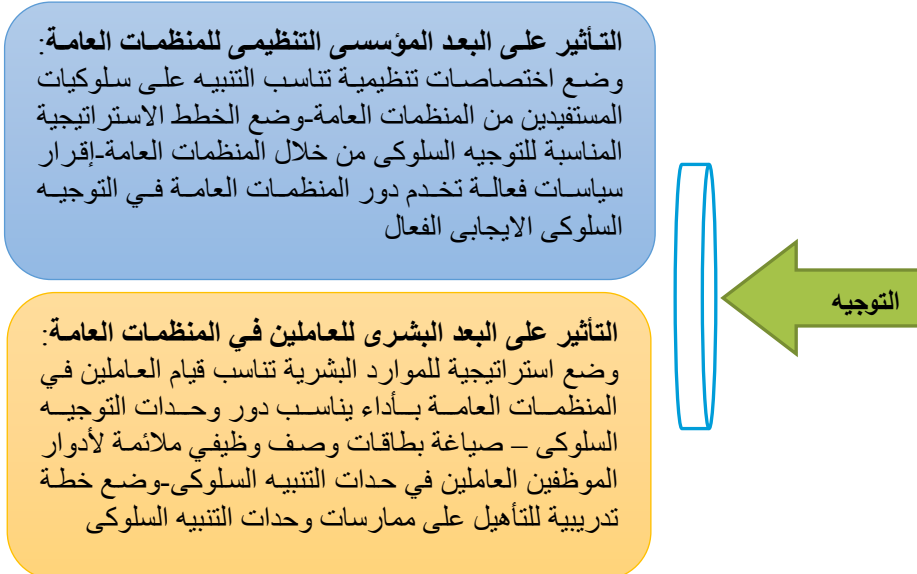
او التوجيه الى سياسات تحددتها الدولة وتعمل في مصب مصلحة المجتمع والأفراد وتشجع على تحقيق التنمية والتغلب على ظواهر سلبية ناتجة عن تصرفات واختيارات الافراد.

دراسات أخرى (Alex, et al., 2018) (Lindhout and Reniers,) (2017) (Hendrik, et al., 2018) (Youngsoo and Jinwoo, 2018) حددت مجموعة من حالات لوحداث التنبيه والتوجيه السلوكى في مجالات متنوعة مثل مجال توجيه سلوكيات المدراء الى التخطيط والتنفيذ وفق استراتيجيات إدارة التغيير لتجنب الأزمات والاستفادة من مواقفها المختلفة ، التنبيه بالوعى بسلامة العمليات ودرجة امان بيئة العمل وتجنب تأثير الخطأ البشرى خاصة في القطاعات الحيوية وسلوكيات سلامة العاملين في بيئات خطرة ، التنبيه لتقليل الازعاج وتخفيف أعباء المرور ، التنبيه لتبنى سلوكيات الشفافية والصراحة في موضوعات تتعلق بالتأثيرات الضارة المحتملة حدوثها في مجالات المخالفات والتأخير في دفع الضرائب والشفافية في الإعلان عن المعلومات كاملة للوكز في اتجاه سلوكيات الالتزام ، والتنبيه نحو سلوكيات رضا العملاء وبناء القيمة الاجتماعية .

كما قدمت دراسات (Kate, et al., 2017) (Kathryn, et al.,) (2018) (Mette and Christina, 2018) (Giovanna, et al., 2018) (Verena, 2018) اشكال أخرى من أدوار وحدات التنبيه السلوكى في مجال سلوكيات خفض السمنة لدى الأطفال وتجنب اضرارها ، الوكز باتجاه التسوق المعتمد على المعرفة والخبرة المقدمة للمستهلكين لحثهم على شراء الأغذية

والخضروات والفواكه المفيدة، الوكز باتجاه سلوكيات التبرعات والرفاهية الاجتماعية المشتركة القائمة على التبرعات، التنبيه بسلوكيات تشجع على العدالة في المجتمع وسهولة الحصول المعنين على التخفيضات المقدمة ، الوكز الاقتصادي لتوجيه السلوكيات لدى طلبة الجامعة نحو اختيارات مبنية على وجبات نباتية وخفض استهلاك وجبات اللحوم لتجنب الضرر .

وتشير الباحثة الى ان تاثير وحدات التنبيه والتوجيه السلوكى على البعد التنظيمى والبشرى للعاملين في المنظمات العامة يكون متركزا في الجوانب التالية:



شكل(7) تاثير مدرسة وحدات التنبيه والتوجيه السلوكى للمؤسسات العامة على البعد التنظيمى والبشرى للمنظمات العامة
 المصدر: من إعداد الباحثة.

مناقشة وخاتمة

في ضوء ما استعرضته الباحثة من مدارس والأساليب حديثة في مجال الإدارة العامة توضع الاستنتاجات التالية على النحو الآتي

على مستوى الفرضيات البحثية

بالنسبة للفرضية الأولى "تتضمن مدارس الإدارة العامة الحديثة ممارسات وتوجهات تشمل البعد المؤسسي التنظيمي والبعد البشري" اتضح من الدراسات السابقة وجود توجهات لمدارس بحثية حديثة في الإدارة العامة تشتمل على البعد التنظيمي المؤسسي والبعد البشري، الأمر الذي يعزز من صحة هذه الفرضية.

أما على مستوى الفرضية الثانية "من المتوقع حدوث تأثير جوهري من مدارس الإدارة العامة الحديثة على ممارسات حقل الإدارة العامة في العالم ومصر" أظهرت الدراسات السابقة ان هذه المدارس الحديثة في الإدارة العامة تؤثر على ممارسات وادوار المنظمات العامة خاصة ان تلك التوجهات الحديثة باتت واقع لا بد من الاخذ به سواء على مستو العالم او على مستوى الإدارة العامة في مصر والعالم العربي، مما يبرهن على صحة هذه الفرضية.

كذلك اتضح في الفرضية الثالثة "تحتاج الممارسات الحديثة لمدارس الإدارة العامة الى تهيئة في البعد التنظيمي والبعد البشري في المنظمات العامة بمصر" تبين من الدراسات السابقة ان تلك التوجهات الحديثة تحتاج الى استعداد من المؤسسات العامة وان تؤهل قدراتها التنظيمية والبشرية تجاه ضرورة الاخذ بتلك التوجهات الحديثة.

على مستوى تأثير تلك المدارس على الإدارة العامة في العالم ومصر

من خلال ما قدمته الباحثة في الدراسات السابقة وتحليل التأثير على البعد التنظيمي والبعد البشري وكذلك تحليل فرضيات الدراسة، تستنتج الباحثة ان المدارس الحديثة في حقل الإدارة العامة ذات تأثير على حقل الإدارة العامة في العالم ومصر وذلك من حيث الاتي

1. يظهر هذا التأثير في شكل حدوث حالة ملحة من ضرورة تغيير النمط التقليدي لممارسات الإدارة العامة ومواكبة المدارس والمناهج الحديثة في أساليب إدارة المنظمات العامة.

2. هناك بعد اخر مهم يتعلق بتأثير المدارس الحديثة للإدارة العامة يتطلب ان تتواجد ممارسات نمط من القيادة التحويلية والاستراتيجية التي تتبنى تطبيق هذه المدارس، خاصة انها باتت فرض وليس اختيار ترفيحي على المنظمات الحكومية، مما يعنى ان تهتم المنظمات العامة ببناء تلك الأنماط القيادية وتطبيقها.

3. التأثير المهم أيضا ينطلق من ان تلك المدارس باتت تفرض على المنظمات العامة ان تتجه نحو تعظيم القيمة المضافة والفوائد المتحققة من ممارساتها المؤسسية والبشرية وان تركز على حسن توظيف الموارد المتاحة والمدخلات من اجل تعظيم النواتج والمخرجات التي ترضى تطلعات المستفيدين.

4. تحدث أيضا تلك المدارس تأثير على المنظمات العامة والإدارة العامة من حيث موائمة وتهيئة الهيكل التنظيمي والموظفين لديها

- بصورة مناسبة لطبيعة تلك المدارس، وان تضع خطة تحول مناسبة للنجاح في تطبيق ممارسات المدارس الحديثة.
5. تفرض تلك المدارس الحديثة على حقل الإدارة العامة والمنظمات ضرورة تبني مناهج إدارة التغيير ووضع الأساليب التغييرية المناسبة التي تساعد في التأقلم مع توجهات تلك المدارس.
6. هناك تأثير من المدارس الحديثة من حيث سياسات ولوائح العمل بالإضافة الى سياسات الموارد البشرية حيث يظهر في شكل إعادة النظر في تلك السياسات ومعالجتها بشكل مناسب.

مقترحات وتوصيات

- انطلاقا مما توصلت اليه الدراسة الحالية تضع الباحثة بعض المقترحات
1. ضرورة إيجاد وحدة مؤسسية في المنظمات العامة تكون مسئولة عن التطوير والتحديث بما يتناسب مع طبيعة المدارس الحديثة وتأثيراتها التي تفرض تحديات مؤثرة.
2. تطوير تشريعات الإدارة العامة بما يتناسب مع طبيعة المدارس الحديثة في حقل الإدارة العامة.
3. وضع خطة استراتيجية مرحلية للمرحلة الانتقالية للمنظمات العامة لكي تحقق التوافق مع ممارسات المدارس الحديثة في حقل الإدارة العامة.
4. إعادة صياغة منظومة الهيكل التنظيمي بالمنظمات العامة وبطاقات الوصف الوظيفي للعاملين بشكل تدريجي يمهّد لتطبيق تلك المدارس.

قائمة المراجع

- Abraham C., Itzik Z., Emanuel G.s, Gideon D. M.2017.Underlining micro socio-psychological mechanisms of buyer-supplier relationships: Implications for inter-organizational learning agility. **Human Resource Management Review**, 3, January.
- Carmen M. F., Jose L. R., Antonio L. R.2016.An explanatory and predictive model for organizational agility. **Journal of Business Research**, V.69, 10, October, pp: 4624-4631.
- Milos J., Antonia M., Antoni L. M., Bojan L.2017. Transition of organizational roles in Agile transformation process: A grounded theory approach. **Journal of Systems and Software**, V. 133, November, pp:174-194.
- Mohammad A. B., Mohammad M.K., Raziye M., Hossein F. Z., Morteza M. Z. 2016. The Mediating Role of Organizational Learning in the Relationship of Organizational Intelligence and Organizational Agility. **Osong Public Health and Research Perspectives**, V.7, 3, June, pp: 190-196.
- Paul B. L. & David W.2016.Creating agile organizations through IT: The influence of internal IT service perceptions on IT service quality and IT agility. **The Journal of Strategic Information Systems**, V.25, 3, October, pp: 211-226.

- Ravichandran T. 2017.Exploring the relationships between IT competence, innovation capacity and organizational agility. **The Journal of Strategic Information Systems**, 20, July .
- Magno Q., Paul P. T., Rajeev S., Tim C.2017.The role of IT application orchestration capability in improving agility and performance. **The Journal of Strategic Information Systems**, 6, November.
- Andrew C., & Yosuke S.2018. Developing national frameworks for inclusive sustainable development incorporating lifestyle factor importance. **Journal of Cleaner Production**, V. 200, 1, November ,pp: 39-47.
- Joel O., Michael H.2019. An indicator framework for quantifying the sustainability of concrete materials from the perspectives of global sustainable development. **Journal of Cleaner Production**, V. 218, 14, May, pp: 718-737.
- Marcin Z.2019. Tendencies in research on sustainable development in management sciences. **Journal of Cleaner Production**, V. 218, pp: 796-809.
- Kantapop B. & Pei-Chun L.2019. Event sustainable development in Thailand: A qualitative investigation. **Journal of Cleaner Production**, V. 218, 14, May, pp: 718-737.
- Francis X. D. T., Stephen D. K., Robert E. H.2019. Sustainable development in Ghana's gold mines: Clarifying the stakeholder's perspective. **Journal of Sustainable Mining**, V. 18,2, pp: 77-84.

- Nour C. & Josep G. B.2019. On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. **Resources, Conservation and Recycling**, V. 141, 20, February ,pp: 109-122.
- Jean D. D., Diana B. M., Holly A. D., Karen L. W., Maria M. C.2018. Nurse-Managed Health Centers: Measures of Excellence. **The Journal for Nurse Practitioners**, 14, 8, September, pp.: 613-619.
- Justin V.2018. Dynamic reform of public institutions: A model of motivated agents and collective reputation. **Journal of Public Economics**, 168, December, pp.: 94-108.
- Andrea B., Peter H., Tindaro C., Saeed U.H.2017. The solitude of stars. An analysis of the distributed excellence model of European universities. **Journal of Informatics**, 11, 2, May, pp.: 435-454.
- Eva S., Arturo C. M., Jose L. R., Rafael P. C. 2017. Quantitative research on the EFQM excellence model: A systematic literature review (1991–2015). **European Research on Management and Business Economics**, 23, 3, September–December, pp: 147-156.
- Mary E. K., Aleda M. H. C., Erika L. K., Elizabeth W. B.2016. Evaluation of criteria utilized in the recognition of teaching excellence awards. **Currents in Pharmacy Teaching and Learning**, 8, 4, July–August, pp: 477-484.
- Rick E.2018. Excellence models as complex management systems: An examination of the Shingo

- operational excellence model. **Business Process Management Journal**, 24, 6, pp: 1321-1338.
- Stanley J. R. & Konstantinos S.2016. Operational Excellence Assessment Framework for Manufacturing Companies. **Procedia CIRP**, 55, pp: 272-277.
 - Rick E.2018. Excellence models as complex management systems: An examination of the Shingo operational excellence model. **Business Process Management Journal**, 24, 6, pp: 1321-1338.
 - Mehran C. F.2016. Total business excellence – a new management model for operationalizing excellence. **International Journal of Quality & Reliability Management**, 33, 7, pp: 942-984.
 - Bader K. A.& Mehmood K.2019. Public sector green procurement in the United Arab Emirates: Innovation capability and commitment to change. **Journal of Cleaner Production**, 233, 1 October, pp: 482-489.
 - Anis ,O .2018. Entrepreneurship, sectoral outputs and environmental improvement: International evidence. **Technological Forecasting and Social Change**, 128, March, pp: 46-55.
 - Charmaine G. & Shane M.2014. How international entrepreneurship characteristics influence Internet capabilities for the international business processes of the firm. **International Business Review**, 23, 1, February, pp: 228-245.
 - Mujtaba A.& Stephanie A. F.2018. Multinational Enterprises: Leveraging a Corporate International Entrepreneurship Lens for New Insights Into

- Subsidiary Initiatives. **Journal of International Management**, 3 August pp: 224-256.
- Valentina N., Gioconda M., Pasquale D. V.2018. Entrepreneurship education in tourism: An investigation among European Universities. **Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education**, 25 October, pp: 224-256.
 - Yu-Kai W., Chris C. C., Dominic S. K. L.2015. The drivers of international corporate entrepreneurship: CEO incentive and CEO monitoring mechanisms. **Journal of World Business**, 50, 4, October, pp: 742-753.
 - Pavlos D., Trevor B., Margaret F., Nicolas L.2016. The motivation of international entrepreneurship: The case of Chinese transnational entrepreneurs. **International Business Review**, 25, 5, October, pp :1103-1113.
 - Nabamita D. & Russell S. S.2018. Entrepreneurship and human capital: The role of financial development. **International Review of Economics & Finance**, 57, September, pp: 319-332.
 - Alex T., Vanessa M. ., Dusya V.2018. Crossing the chasm: Leadership nudges to help transition from strategy formulation to strategy implementation. **Business Horizons**, 3, November.
 - Chiara L.2018. The role of psychology in behavioral economics: The case of social preferences. **Studies in**

History and Philosophy of Science Part A, 26, March.

- Gregory V., Darren M., Norman D.2016. Insights from behavioral economics for forest economics and environmental policy: Potential nudges to encourage woodland creation for climate change mitigation and adaptation? . **Forest Policy and Economics**, V. 72, November, pp: 27-36.
- Hendrik B., Elena K. R., Katharina K., Marijane L. J., Bilel R.2018. Can nudges be transparent and yet effective?. **Journal of Economic Psychology**, V. 65, April, pp: 41-59.
- Lindhout P. & Reniers G..2017. What about nudges in the process industry? Exploring a new safety management tool. **Journal of Loss Prevention in the Process Industries**, V. 50, Part A, November, pp: 243-256.
- Youngsoo S.& Jinwoo K.2018. Data-centered persuasion: Nudging user's prosocial behavior and designing social innovation. **Computers in Human Behavior**, V. 80, March, pp: 168-178.
- Kate L., Abigail M., Andrew K., Sophie D., Melissa W.2017. 'Nudge' interventions for improving children's dietary behaviors in the home: A systematic

- review. **Obesity Medicine**, V. 7, September, pp: 21-33.
- Kathryn A. C., Anya S., Lydia Z.2018. Food bundling as a health nudge : Investigating consumer fruit and vegetable selection using behavioral economics. **Appetite**, V. 121, 1 February, pp: 237-248.
 - Giovanna A., Valerio C., Massimo T.2017. Push, don't nudge : Behavioral spillovers and policy instruments. **Economics Letters**, V. 154, May, pp: 92-95.
 - Mette T. D. & Christina G.2018. The hidden costs of nudging: Experimental evidence from reminders in fundraising. **Journal of Public Economics**, V. 157, January ,pp: 15-26.
 - Verena Kurz.2018. Nudging to reduce meat consumption: Immediate and persistent effects of an intervention at a university restaurant. **Journal of Environmental Economics and Management**, V. 90, July ,pp: 317-341.