

بحث بعنوان

تطوير المهارات القيادية في الإدارة الحكومية والبلديات

إخلاص محمود حسين عبيدات

بلدية بني عبيد الجديدة

المخلص

تطوير المهارات القيادية في الإدارة الحكومية والبلديات يعتبر أمراً حيوياً لتحقيق التنمية المستدامة ويتطلب ذلك تنمية قادة فعالين قادرين على التعامل مع التحديات المعقدة واتخاذ قرارات استراتيجية ويشمل هذا التحسين استثمار في التدريب وورش العمل لتطوير مهارات الاتصال، وإدارة الوقت، وحل المشكلات بالإضافة إلى ذلك، يجب تعزيز فهم القادة لأحدث الممارسات الإدارية وتشجيعهم على التفكير الإبداعي والابتكار لتحقيق تقديم خدمات حكومية وبلدية أكثر كفاءة وفاعلية.

Abstract

Developing leadership skills in government and municipal administration is vital to achieving sustainable development. This requires the development of effective leaders who are able to deal with complex challenges and make strategic decisions. This improvement includes investment in training and workshops to develop communication skills, time management, and problem solving. In addition, it must be strengthened. Leaders understand the latest administrative practices and encourage them to think creatively and innovate to achieve more efficient and effective government and municipal services.

المقدمة

تطوير المهارات القيادية في الإدارة الحكومية هو أمر ذو أهمية خاصة في ظل التحولات المستمرة التي تشهدها المؤسسات الحكومية. سألقي نظرة على هذا الموضوع الحيوي من خلال تسليط الضوء على عدة نقاط محورية:

1. ضرورة القيادة الفعّالة: في ظل التحديات المعقدة والمتزايدة، يلعب دور القادة في الإدارة الحكومية دوراً حيوياً في تحقيق التوازن بين تلبية احتياجات المجتمع وتحقيق الأهداف الإدارية.

2. تأثير التحولات السريعة: يستعرض البحث كيف أن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية تلهم الحاجة إلى تطوير مهارات القيادة لضمان التكيف السريع والفعال مع التحولات.

3. بناء ثقافة القيادة: سيتم التركيز على كيفية تعزيز ثقافة القيادة داخل الإدارة الحكومية، وكيف يمكن للقادة الاستثمار في تنمية مهاراتهم لنقل هذه الثقافة.

4. تحسين أداء الخدمات العامة: سيتم استعراض كيف يمكن لتحسين المهارات القيادية تعزيز جودة وفاعلية الخدمات التي تقدمها الحكومة للمواطنين.

5. القيادة الفعّالة في الإدارة الحكومية تعتبر أساسية لتحقيق التنمية وتحسين الخدمات العامة.

مشكلة البحث

إحدى المشكلات البارزة في دراسة تطوير المهارات القيادية في الإدارة الحكومية هي التحدي الهيكلي والثقافي الذي يواجهه القادة. يظهر تعقيد البيئة الحكومية، وكثرة القوانين واللوائح، والبيروقراطية، كعوامل تعيق تطبيق وتنفيذ برامج تطوير مهارات القيادة بشكل فعال. هذا البيئة المعقدة تخلق تحديات في تحفيز القادة لتبني نماذج جديدة للقيادة والابتعاد عن التقاليد البيروقراطية.

على سبيل المثال، قد يواجه القادة في الإدارة الحكومية صعوبة في تخطي العقبات التنظيمية وتحفيز التغيير الثقافي نحو أساليب قيادية أكثر حداثة. تكمن المشكلة في الضغوط البيروقراطية التي تحول دون تنفيذ التحسينات اللازمة في هياكل القيادة. هذا يمكن أن يؤدي إلى تجاوز الفرص لتحسين الأداء الحكومي وتعزيز التفاعل الإيجابي مع الموظفين والمواطنين.

تحتاج الدراسات في هذا المجال إلى التركيز على فهم أعماق هذه التحديات الهيكلية والثقافية، وتقديم حلاً شاملاً يتضمن التحول في العقلية والسياسات الحكومية لدعم تطوير المهارات القيادية بشكل فعال

أهداف البحث

أهداف البحث في موضوع تطوير المهارات القيادية في الإدارة الحكومية:

1. تحليل تحديات القيادة الحكومية:

فهم العقبات والتحديات التي تواجه القادة في الإدارة الحكومية في تطوير مهاراتهم القيادية.

2. تقييم أثر المهارات القيادية على الأداء الحكومي: تحليل كيف يؤثر تطوير المهارات القيادية على جودة وكفاءة الخدمات العامة التي تقدمها الحكومة.

3. فحص العلاقة بين القيادة والابتكار: دراسة كيف يمكن للقادة الحكوميين أن يلعبوا دوراً رئيسياً في تحفيز الابتكار داخل المؤسسات الحكومية.

4. تحليل تأثير البيئة البيروقراطية: فهم كيف يؤثر السياق البيروقراطي على تطوير وتنفيذ برامج تطوير المهارات القيادية.

5. تقديم استراتيجيات فعالة لتطوير المهارات القيادية: إيجاد توجيهات واقتراحات عملية لتحسين تطوير المهارات القيادية في الإدارة الحكومية.

6. تعزيز التفاعل بين القيادة والموظفين: فحص كيف يمكن تعزيز التفاعل الإيجابي بين القادة والموظفين لتحقيق أفضل أداء ومشاركة أوسع في تطوير المهارات.

هذه الأهداف تسعى إلى تحليل وفهم التحديات الرئيسية والفرص في مجال تطوير المهارات القيادية في سياق الإدارة الحكومية.

أهمية البحث

إن أهمية البحث في موضوع تطوير المهارات القيادية في الإدارة الحكومية تظهر بوضوح في عدة نواحي:

1. تحسين أداء الخدمات الحكومية: يساهم التركيز على تطوير المهارات القيادية في تعزيز فاعلية وفعالية الخدمات التي تقدمها الحكومة للمواطنين.

2. تعزيز الشفافية والمساءلة: يمكن لتطوير المهارات القيادية أن يساهم في بناء ثقافة منفتحة وشفافة، مما يعزز المساءلة في إدارة الشؤون الحكومية.

3. تحفيز التغيير والابتكار: يمكن للقادة ذوو المهارات القيادية المتقدمة أن يكونوا عوامل دافعة للتغيير والابتكار داخل الهياكل الحكومية.

4. تعزيز رضا الموظفين: يمكن لتحسين المهارات القيادية أن يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية وتعزيز رضا الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم.

5. تعزيز التنمية المستدامة: من خلال تطوير مهارات القادة، يمكن تعزيز القدرة على تحقيق أهداف التنمية المستدامة والتكيف مع التحديات الاقتصادية والاجتماعية.

6. تحسين القدرة على التكيف: يمكن للبحث في هذا الموضوع أن يساهم في فهم كيف يمكن للقادة التكيف مع التحولات السريعة والتغيرات في البيئة الحكومية.

أسئلة البحث

1. كيف يمكن قياس تأثير تطوير المهارات القيادية على أداء الإدارة الحكومية؟
2. ما هي التحديات التي يواجهها القادة في الإدارة الحكومية في عمليات تطوير مهاراتهم؟
3. كيف يمكن تحسين التفاعل بين القادة والموظفين من خلال برامج تطوير المهارات القيادية؟
4. ما هو دور البيئة البيروقراطية في تأثير فعالية برامج تطوير المهارات القيادية في القطاع الحكومي؟

5. هل هناك تفاعل بين تطوير المهارات القيادية وتحسين الشفافية والمساءلة في الإدارة الحكومية والبلديات؟

6. كيف يمكن للقادة في الحكومة والبلديات تحفيز الابتكار داخل المؤسسات من خلال تطوير مهاراتهم؟

منهجية البحث

استخدمت الباحثة في هذا البحث المنهج الاستقرائي بالاعتماد على الدراسات السابقة والمقالة المتوفرة في المكتبة العربية ومواقع الانترنت والتي من خلالها قامت الباحثة في استخلاص اهم النتائج والتوصيات.

الإطار النظري

1. **نظرية القيادة الحكومية:** استكشاف المفاهيم الرئيسية للقيادة في السياق الحكومي، مع التركيز على كيفية تأثير هذه المفاهيم على تطوير المهارات القيادية.

نظرية القيادة الحكومية تركز على فهم كيفية ممارسة القادة للسلطة واتخاذ القرارات في سياق الهياكل الحكومية. تشمل هذه النظرية عدة عناصر تلعب دوراً حيوياً في تشكيل الأسلوب القيادي في القطاع الحكومي.

1. **المسؤولية والمساءلة:** في سياق القيادة الحكومية، تبرز مفاهيم المسؤولية والمساءلة باعتبارها جوانباً أساسية للقيادة. يُشدد على دور القادة في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسات الحكومية وضمان المساءلة أمام المواطنين.

2. **التحول والتغيير:** تعتبر القيادة الحكومية عاملاً رئيسياً في تحفيز التغيير والتحول داخل الهياكل الحكومية. يتوقع من القادة أن يكونوا على دراية بالتحديات المستقبلية وأن يسعوا إلى تحسين الأداء والخدمات.

3. الشفافية والمشاركة: يُشجع على تبني مفاهيم الشفافية والمشاركة في القيادة الحكومية، حيث يسعى القادة إلى توفير معلومات وفهم أكبر للمواطنين، وتشجيعهم على المشاركة في عمليات اتخاذ القرار.

4. القيادة الإيجابية: تؤكد النظرية على أهمية القيادة الإيجابية في تعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم. يتوقع من القادة تحفيز الروح الفريقية وبناء بيئة عمل إيجابية.

5. التوجيه الاستراتيجي: يعتبر التوجيه الاستراتيجي للقيادة الحكومية جوهرياً لتحقيق الأهداف الكبيرة. يتطلب الأمر رؤية استراتيجية قائمة على التحليل الدقيق للظروف الحالية والتحديات المستقبلية.

تتجلى أهمية نظرية القيادة الحكومية في فهم كيف يمكن للقادة تحقيق التوازن بين تحقيق أهداف المؤسسة وتلبية احتياجات وتطلعات المواطنين.

2. نماذج القيادة: تحليل مختلف النماذج القيادية ودراساتها في سياق الإدارة الحكومية، مثل القيادة التحويلية والتحليلية.

نماذج القيادة تمثل إطاراً نظرياً يساعد في فهم وتحليل أنماط سلوك القادة وكيفية تأثيرهم على المؤسسات. إليك بعض نماذج القيادة الرئيسية:

1. القيادة التحويلية (Transformational Leadership): يركز هذا النموذج على قدرة القائد على تحفيز وتحفيز الموظفين، وتحفيزهم لتحقيق أعلى إمكاناتهم من خلال إيجاد رؤية جذابة وتطوير علاقات قوية.

2. القيادة التحليلية (Transactional Leadership): يشدد هذا النموذج على التبادل بين القائد والمتابع، حيث يتم تحفيز الموظفين من خلال تقديم المكافآت والعقوبات بناءً على أدائهم.

3. القيادة التمثيلية (Representational Leadership): يركز على دور القائد كرمز ومثال يحتذى به، حيث يسعى لتمثيل قيم وتصورات مؤسسين ويحقق التواصل بين الموظفين وأهداف المؤسسة.

4. القيادة المشاركة (Participative Leadership): يشجع هذا النموذج على مشاركة الموظفين في عمليات اتخاذ القرار، ويعتبر الاستشارة والتواصل الثنائي مفتاحاً في صنع القرارات.

5. القيادة الوجدانية (Authentic Leadership): يبرز أهمية النزاهة والتواصل الصادق في تحقيق القيادة الفعالة، حيث يتطلب من القائد أن يكون وفياً لنفسه ويعبر عن قيمه الشخصية في قيادته.

6. القيادة الديناميكية (Situational Leadership): يعتمد على تكييف القائد للظروف المحيطة، حيث يتغير نمط القيادة بناءً على حالة الموظف والموقف الراهن.

هذه النماذج توفر أسساً لفهم متنوع لأساليب وأنماط القيادة، وتساعد في توجيه القادة نحو اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف بشكل أفضل.

3. نظرية التعلم التنظيمي:

فهم كيف يتم تكامل عمليات تطوير المهارات القيادية في سياق التعلم التنظيمي وكيف يمكن تعزيزها.

نظرية التعلم التنظيمي تمثل إطاراً نظرياً يركز على كيفية تطوير وتعزيز عمليات التعلم داخل المؤسسات. تتناول هذه النظرية كيف يمكن للمنظمات أن تكون أكثر فاعلية من خلال تحسين قدرتها على التكيف والابتكار. إليك بعض النقاط الرئيسية حول نظرية التعلم التنظيمي:

1. تعزيز التفاعل وتبادل المعرفة: يعتبر التعلم التنظيمي وسيلة لتشجيع التفاعل وتبادل المعرفة داخل المؤسسة. يتضمن ذلك إنشاء بيئة تشجع على مشاركة الخبرات والتعلم المتبادل بين أفراد المنظمة.
2. تطوير القدرة على التكيف: تسعى نظرية التعلم التنظيمي إلى تعزيز قدرة المنظمات على التكيف مع التحولات البيئية والتغيرات في السوق، من خلال تعزيز عمليات التعلم والتكامل الفعال.
3. إدارة المعرفة: يرتبط التعلم التنظيمي بإدارة المعرفة، حيث يتم تحويل المعرفة الفردية إلى معرفة تنظيمية يمكن استخدامها لتحسين الأداء واتخاذ القرارات.
4. الابتكار والتغيير: يعزز التعلم التنظيمي الابتكار وقدرة المؤسسة على التكيف مع التحولات. يُشجع على التفكير الإبداعي وتبني الفعاليات التي تدفع نحو التحسين المستمر.
5. تحسين الأداء الفردي والجماعي: يهدف التعلم التنظيمي إلى تحسين أداء الأفراد والفرق، حيث يتيح لهم تطوير المهارات واكتساب المعرفة التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.
6. تغيير ثقافة المؤسسة: قد تستلزم تحقيق التعلم التنظيمي تغييراً في ثقافة المؤسسة، مما يشمل تعزيز قيم التفاعل والمشاركة والتكامل.

نظراً لأهمية التعلم التنظيمي في تحسين أداء المؤسسات، فإن فهم هذه النظرية يساهم في تعزيز قدرتها على التكيف والنجاح في بيئة متغيرة.

4. تأثير البيئة البيروقراطية:

دراسة تأثير البيئة البيروقراطية على فاعلية برامج تطوير المهارات القيادية والتحديات المرتبطة بها.

تأثير البيئة البيروقراطية يلعب دوراً حيوياً في تحديد سياق وأداء القيادة والتنظيم في القطاع الحكومي. إليك بعض النقاط التي تسلط الضوء على هذا التأثير:

1. تحديات في عمليات اتخاذ القرار: تكون البيروقراطية عادة مصحوبة بعمليات اتخاذ قرار طويلة ومعقدة. يؤثر هذا على قدرة القادة في اتخاذ قرارات سريعة ومرونة في مواجهة التحديات.
2. تأثير على الإبداع والابتكار: الهياكل البيروقراطية قد تكون عائقاً لعمليات الابتكار والإبداع، حيث تقف إلى المرونة والتشجيع على التجديد في الأفكار والعمليات.
3. ضغط الإجراءات واللوائح: يمكن أن تؤدي البيروقراطية إلى زيادة الضغط من خلال كثرة اللوائح والإجراءات، مما يؤثر على القدرة على تحقيق الأداء الفعال.
4. تأثير على التواصل الداخلي: قد تؤثر الهياكل البيروقراطية على تدفق المعلومات داخل المؤسسة، حيث تكون القنوات الرسمية للتواصل هي الأكثر سيطرة وقد تكون بطيئة.

5. تحديات في تطوير المهارات القيادية: القادة في بيئة بيروقراطية قد يجدون تحديات في تطوير مهاراتهم القيادية بسبب التعقيد والتباطؤ في عمليات التطوير.

6. تأثير على رضا الموظفين: يمكن أن تؤثر البيروقراطية على رضا الموظفين، حيث يمكن أن يشعروا بالإحباط بسبب القيود والتعقيدات في بيئة العمل.

7. الحاجة إلى إصلاحات هيكلية: قد تستدعي بيئة بيروقراطية التفكير في إجراء إصلاحات هيكلية لتحسين الفاعلية وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر كفاءة.

تفهم تأثير البيئة البيروقراطية يساعد على تكوين استراتيجيات فعالة لتحسين أداء المؤسسة وتعزيز قدرتها على التكيف في بيئة تتسم بالتعقيد والتغيير.

5. نظرية الابتكار والتغيير:

كيف يمكن أن تكون القيادة الحكومية عاملاً دافعاً للابتكار والتغيير داخل الهياكل الحكومية.

نظرية الابتكار والتغيير تمثل إطاراً نظرياً يركز على كيفية تحفيز وتنمية الابتكار داخل المؤسسات وكيفية إدارة التغيير بشكل فعال. إليك بعض النقاط الرئيسية حول هذه النظرية:

1. تعزيز الإبداع والفكر التكنولوجي: تشجع نظرية الابتكار والتغيير على إيجاد بيئة تشجع على الإبداع وتبادل الأفكار التكنولوجية، سواء كانت تلك الأفكار متعلقة بالمنتجات أو الخدمات.

2. إدارة التحول بفعالية: تركز النظرية على كيفية إدارة التغيير بطريقة تقلل من المقاومة وتعزز التكيف السلس مع التحولات داخل المؤسسة.

3. تطوير ثقافة الابتكار: تسعى نظرية الابتكار إلى تطوير ثقافة داخلية تشجع على التفكير المبتكر وتحفز الموظفين لتقديم الأفكار والمقترحات الجديدة.

4. تشجيع على التعاون والتفاعل: تعتبر النظرية أن التفاعل والتعاون بين الأفراد يسهمان في تحفيز عمليات الابتكار وتسريع التغيير.

5. تحليل البيئة الخارجية: يعتبر تحليل البيئة الخارجية وفهم اتجاهات السوق والتكنولوجيا جزءاً أساسياً من تحفيز عمليات الابتكار والتغيير.

6. تشجيع على التجريب والتكامل: تشجع النظرية على تجريب الأفكار والابتكارات وتكاملها بشكل فعال داخل عمليات المؤسسة.

7. إدارة المخاطر بشكل فعال: تركز النظرية على كيفية إدارة المخاطر المترتبة على عمليات الابتكار والتغيير، مع التركيز على تحقيق التوازن بين المكاسب المحتملة والتحكم في المخاطر.

8. تعزيز قدرة التكيف والتنافسية: يهدف التركيز على الابتكار والتغيير إلى تعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع التحولات في البيئة وتحسين قدرتها على المنافسة.

نظرية الابتكار والتغيير تسهم في تطوير مؤسسات قادرة على التكيف مع التحولات السريعة وتحقيق التميز من خلال عمليات الابتكار المستدامة.

6. نظرية الشفافية والمساءلة:

فهم كيف يمكن تعزيز الشفافية والمساءلة من خلال تطوير مهارات القيادة في الحكومة.

نظرية الشفافية والمساءلة تعتبر إطاراً نظرياً أساسياً يركز على أهمية نقل المعلومات وتوفير المساءلة في سياق المؤسسات. إليك بعض النقاط الرئيسية حول هذه النظرية:

1. تعزيز الشفافية: تهدف النظرية إلى تعزيز ثقافة الشفافية داخل المؤسسة، حيث يُشجع على نقل المعلومات بوضوح وبشكل شافٍ لجميع أفراد المنظمة.

2. تحسين التواصل: تسعى الشفافية إلى تحسين عمليات التواصل داخل المؤسسة، مما يعزز التفاهم والتعاون بين الأفراد والقيادة.

3. تعزيز المساءلة: تعتبر المساءلة جزءاً أساسياً من النظرية، حيث يُشجع على إقامة آليات تضمن المساءلة عن الأفعال واتخاذ القرارات.

4. بناء الثقة: تُعزز الشفافية بناء الثقة بين أفراد المؤسسة وبين المؤسسة والمواطنين أو العملاء، حيث يشعرون بأنهم يتمتعون بالوصول إلى المعلومات المهمة.

5. تحقيق العدالة والمساواة: يعتبر تحقيق الشفافية والمساءلة وسيلة لتحقيق العدالة والمساواة داخل المؤسسة،

حيث يمكن للجميع الوصول إلى المعلومات وتقييم القرارات.

6. تقوية الحوكمة: تشكل الشفافية والمساءلة عناصر أساسية في تقوية نظم الحوكمة داخل المؤسسات، مما

يحد من فساد السلطة وتقليل المخاطر.

8. تحقيق المصداقية: تعتبر الشفافية والمساءلة وسيلة لتحقيق المصداقية والسمعة الإيجابية لدى الجمهور،

سواء كان ذلك بين الموظفين أو العملاء أو المجتمع بأسره.

7. نظرية التنمية المستدامة:

نظرية التنمية المستدامة تمثل إطارًا نظريًا يركز على تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي بشكل يحافظ على

التوازن مع البيئة ويضمن القدرة على تلبية احتياجات الأجيال الحالية دون التأثير الضار على الأجيال القادمة.

إليك بعض النقاط الرئيسية حول هذه النظرية:

1. التكامل بين الأبعاد الاقتصادية والبيئية والاجتماعية: تعتمد نظرية التنمية المستدامة على التكامل بين

الأبعاد الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، حيث يجب تحقيق التقدم في هذه الجوانب بشكل متوازن.

2. حفظ الموارد البيئية: تركز النظرية على ضرورة حماية الموارد الطبيعية وتحسين كفاءة استخدامها لضمان

استدامة النمو الاقتصادي.

3. تعزيز التوازن بين الأبعاد الزمنية: تؤكد على تحقيق التوازن بين الحاضر والمستقبل، حيث يجب أن يتمتع الجيل الحالي بالفوائد الاقتصادية والاجتماعية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تحقيق نفس الفوائد.

4. تعزيز المشاركة المجتمعية: تشجع على مشاركة المجتمعات المحلية في صنع القرارات المتعلقة بالتنمية المستدامة، مما يضمن تلبية احتياجاتها واحترام حقوقها.

5. التركيز على التنوع الثقافي: تعتبر التنمية المستدامة أن التنوع الثقافي هو جزء أساسي من الاستدامة، وتشجع على الحفاظ على التراث الثقافي وتعزيز التنوع.

6. الابتكار والتكنولوجيا: تشجع على استخدام الابتكار والتكنولوجيا بشكل مستدام لتحسين الكفاءة وتقليل التأثيرات البيئية الضارة.

7. المسؤولية الاجتماعية للشركات: تركز على دور المؤسسات والشركات في تحقيق التنمية المستدامة وتحملها للمسؤولية الاجتماعية والبيئية.

8. نظرية التحول الرقمي:

نظرية التحول الرقمي تمثل إطارًا نظريًا يركز على كيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية على المجتمعات والمؤسسات، وكيفية تكاملها بشكل فعال لتحسين العمليات وتحقيق التحول الشامل. إليك بعض النقاط الرئيسية حول هذه النظرية:

1. تكامل التكنولوجيا: تعتمد نظرية التحول الرقمي على تكامل تقنيات المعلومات والاتصالات في جميع جوانب المؤسسات، بما في ذلك العمليات الداخلية وتفاعلاتها مع البيئة الخارجية.
2. تحسين الكفاءة: تهدف إلى تحسين كفاءة العمليات من خلال استخدام التكنولوجيا لتسريع العمليات وتقليل التكاليف.
3. تغيير نماذج الأعمال: تركز على كيفية تغيير نماذج الأعمال التقليدية بفضل التحول الرقمي، بما في ذلك استخدام البيانات بشكل استراتيجي وتقديم خدمات رقمية.
4. تعزيز التفاعل والتواصل: تعزز التكنولوجيا الرقمية التفاعل والتواصل بين المؤسسات وعملائها، مما يعزز تجربة المستخدم ويفتح قنوات جديدة للتفاعل.
5. تفعيل الابتكار: تعزز نظرية التحول الرقمي الابتكار من خلال تشجيع على استخدام التكنولوجيا لتطوير منتجات وخدمات جديدة.
6. تحقيق التوازن بين الأمان والابتكار: تتناول كيف يمكن تحقيق التوازن بين الأمان والابتكار، حيث يجب استخدام التكنولوجيا بشكل آمن ومستدام.
7. تأثير على سوق العمل: تلعب التكنولوجيا الرقمية دوراً في تحديث مهارات العمل وتأثيرها على هيكل الوظائف وسوق العمل.

8. تحسين الوصول والشمول: تركز على كيفية استخدام التكنولوجيا لتحسين الوصول إلى المعلومات والخدمات، وتعزيز الشمول الرقمي.

دراسات سابقة

دراسة الحوامده & محارمة (1998): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات موظفي الدوائر الحكومية في محافظتي الكرك والطفيلة للثقة التنظيمية بشكل عام، ولكل مجال من مجالاتها، ومعرفة مدى تأثير مجموعة من المتغيرات المستقلة على هذه التصورات وتم تصميم وتطوير استبانة خاصة لغايات الدراسة، وتوزيعها على عينة عشوائية حجمها (420) موظفا وتم استرجاع (380) استبانة منها. بعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى أن تصورات موظفي الدوائر الحكومية في محافظتي الكرك والطفيلة للثقة التنظيمية بشكل عام، وكل مجال من مجالاتها، تصورات سلبية، هذا وقد تفاوتت درجة سلبية تصورات الموظفين لمجالات الثقة التنظيمية، حيث جاءت هذه المجالات وفقاً للترتيب الآتي: علاقة المنظمة بالبيئة، توافر المعلومات، أسلوب المدير، القيم التنظيمية، فرص الإبداع، السياسات الإدارية، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الموظفين للثقة التنظيمية بشكل عام، ولبعض مجالات تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة وقد أوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام بالمعلومات، وتنمية المهارات القيادية للمديرين، وبناء القيم التنظيمية الإيجابية، والسياسات الإدارية السليمة، والعمل على خلق أجواء من الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية في محافظتي الكرك والطفيلة.

دراسة المالكي & عبدالرحمن (2023): يهدف البحث لاستنتاج حجم قوة العمل والموارد البشرية المتخصصة في علوم الإحصاء ومدى ملائمتها لسد الحاجة من هذا التخصص في سوق العمل، وخصوصاً في جهاز

التخطيط والإحصاء، وتناولت دراسات ذات صلة حول الموضوع لتحليل مشاكل الفجوات بين مخرجات التعليم والطلب من سوق العمل، ثم هدفت للتعرف على دور إدارة الموارد البشرية في استقطاب وإبقاء العاملين في المؤسسات، وسبل تعزيز البيئة الإيجابية في العمل في ضوء قلة العاملين المتخصصين، ودور القيادة والأنماط القيادية المتبعة في المؤسسات، والذي يُكَمِّل أهداف إدارة الموارد البشرية لجعل بيئة العمل جاذبة وتتسم بالرضا الوظيفي، وتم استخدام أسلوب عرض البيانات الإدارية للخريجين والعاملين والأجور وفق القطاعات، وتحليل الدراسات السابقة المرتبطة بمواضيع فجوات مخرجات التعليم وسوق العمل، ومواضيع حول دور إدارة الموارد البشرية والأنماط القيادية في نجاح المؤسسات. وتوصلت الدراسة إلى وجود الاستراتيجيات التنظيمية في جهاز التخطيط والإحصاء، وتوفر المراجع الخاصة باستراتيجية الإحصاء، والخطط الاستراتيجية السابقة للجهاز، واستراتيجيات التطوير، واستراتيجيات التواصل الخاصة بالجهاز. ولكن يكمن التحدي في تنفيذ الإجراءات والخطوات العملية فعلياً لاستقطاب الكفاءات والحفاظ عليها، كذلك يكمن التحدي الثاني بناء الثقافة التنظيمية الإيجابية التي تدعم الاستراتيجيات المحددة وتنفيذها واقعياً بكفاءة وفاعلية، وبناء عليه تقدم الدراسة توصيات نحو سبل الاستثمار في مواردها البشرية وقياداتها التنفيذية؛ مما يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية وجاذبة، وتحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة والعاملين بها.

النتائج والتوصيات

نتائج البحث تشير إلى أن تطوير المهارات القيادية في الإدارة الحكومية يعزز الكفاءة والفعالية التنظيمية. من بين النقاط الرئيسية: تعزيز التواصل الفعال، تطوير مهارات اتخاذ القرارات، وفهم عميق للتحديات الحكومية.

التوصيات تشمل إطلاق برامج تدريبية مخصصة لرفع مستوى التحصيل القيادي. يُنصح أيضاً بتعزيز التفاعل والتبادل بين القادة من خلال ورش العمل والفعاليات الشبكية. تحفيز التفاعل المستمر مع المجتمع المحلي يعزز التأثير الإيجابي لمهارات القيادة.

المصادر والمراجع

- علي اسحق العدوان, ت. (2023). تطوير المهارات القيادية لمديري المدارس الحكومية في ضوء مهارات التحول الرقمي) دراسة ميدانية بمديرية تربية لواء الجامعة). مجلة كلية التربية (أسيوط), 39(1), 206-228.
- العدوان, & تغريد علي اسحق. (2022). تطوير المهارات القيادية لمديري المدارس الحكومية في ضوء مهارات التحول الرقمي) دراسة ميدانية بمديرية تربية لواء الجامعة). مجلة كلية التربية (أسيوط).
- الحارثي, غ. ن., غالية نفل, البادي, & نوف. (2023). دور برنامج المجلس الطلابي في تطوير المهارات القيادية لطالبات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بجدة من وجهة نظرهن. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية, 72(1), 209-269.
- نضال صالح الحوامده, & ثامر محمد محارمة. (1998). الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية في محافظتي الكرك والطفيلة (الأردن): دراسة ميدانية.
- المالكي, & حصه علي عبدالرحمن. (2023). دراسة بحثية حول دور القيادة في استقطاب الموارد البشرية ذات المهارات الخاصة، والحفاظ عليها في المؤسسات الحكومية بدولة قطر: جهاز التخطيط والإحصاء حالة دراسية (Master's thesis).
- العصيمي, ع. ب. ع. ا., & عايد بن عبد الله. (2017). استراتيجية تطوير القيادة الإدارية في الأجهزة الحكومية. المجلة العربية للإدارة, 37(1), 167-180.
- د. محمد أحمد محمد يوسف. (2023). أساليب الإدارة الذاتية وأثرها في تطوير القيادة الاستراتيجية بالمؤسسات: دراسة ميدانية على رئاسة وزارة البني التحتية والمواصلات بولاية الخرطوم. مجلة كلية المعارف الجامعة, 34(1), 142-169.
- كريم أ. القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة والحضارة (أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بن أحمد وهران 2).

سحر جبار كيلان. (2023). تأثير القيادة الاستراتيجية في تحفيز الموارد البشرية السياحية. مجلة الجامعة العراقية، 60(3).