

Initiatives Management's Role in Improving Work Efficiency: A Field Study On Workers in Salalah Methanol Company in Dhofar Governorate

Abubakar Ahmed Mohammed Almuallam, Mohammed Nashief S. Disomimba*
Faculty of Leadership and Management, Islamic Science University of Malaysia (USIM), Negeri Sembilan,
Malaysia

* mohammadnashief@usim.edu.my

KEYWORDS: Management, Initiatives, Work Efficiency.



<https://doi.org/10.51345/v32i3.448.g234>

ABSTRACT:

This quantitative study discussed the role of initiatives management in improving the work efficiency of the employees of the Methanol Company in the Dhofar Governorate in the Sultanate of Oman. The problem emerged that some Omani institutions suffered from administrative and economic crises as a result of fluctuations in oil prices, the absence of scientific bases adopted in the selection and appointment of people to jobs, and the absence of criteria for evaluating achievement and results. Therefore, the study aimed to; Diagnosing the level of initiatives management at the Methanol Company in the Dhofar Governorate, and the level of improving the company's work efficiency. The study adopted the descriptive analytical approach, and the study population consisted of all employees of the Salalah Methanol Company in the Governorate of Dhofar, who numbered (160) employees. A random sample of (113) employees was selected according to the table of Gresty and Morgan (1970). The researcher designed a questionnaire by making use of the theoretical literature. It consisted of (48) phrases distributed in (8) axes. The following statistical methods were adopted: descriptive analysis, Pearson correlation coefficient, alpha consistency coefficient, T-test for two independent samples, one-way analysis of variance, multiple regression analysis, Scheffe test for dimensional comparisons. The research found a set of results, including: There is a direct relationship between initiatives management and improving work efficiency. There is a statistically significant effect at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between managing initiatives and improving work efficiency. There were no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) about managing initiatives and improving work efficiency due to demographic variables.

إدارة المبادرات ودورها في تحسين كفاءة العمل: دراسة ميدانية على العاملين في شركة صلالة للميثانول في محافظة ظفار

أبو بكر أحمد محمد المعلم، د. محمد نصيف س. ديسومبيا*

كلية القيادة والإدارة، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، نكري سيميلان، ماليزيا

* mohammadnashief@usim.edu.my

الكلمات المفتاحية | الإدارة، المبادرات، كفاءة العمل.



<https://doi.org/10.51345/v32i3.448.g234>

ملخص البحث:

ناقشت هذه الدراسة الكمية، دور إدارة المبادرات في تحسين كفاءة العمل لدى العاملين بشركة الميثانول في محافظة ظفار بسلطنة عمان. برزت المشكلة في أن بعض المؤسسات العمانية عانت من أزمات إدارية واقتصادية نتيجة تقلبات أسعار النفط، وغياب الأسس العلمية المعتمدة في اختيار الأشخاص وتعيينهم في الوظائف، وغياب معايير تقويم الإنجاز والنتائج المتحققة. لذا هدفت الدراسة إلى؛ تشخيص مستوى إدارة المبادرات بشركة الميثانول بمحافظة ظفار، ومستوى تحسين كفاءة العمل بالشركة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تألف مجتمع الدراسة من كافة العاملين بشركة صلالة للميثانول بمحافظة ظفار البالغ عددهم (160) موظفاً، تم اختيار عينة عشوائية قوامها (113) موظفاً حسب جدول جريسي ومورغان (1970). صمم الباحث استبانة بالاستفادة من الأدب النظري، تكونت من (48) عبارة توزعت في (8) محاور. تم اعتماد الأساليب الإحصائية الآتية: التحليل الوصفي، معامل ارتباط بيرسون، معامل اتساق ألفا، اختبار (T) لعينتين مستقلتين، تحليل التباين الاحادي، تحليل الانحدار المتعدد، اختبار شيفيه للمقارنات البعدية. توصل البحث إلى مجموعة من النتائج منها: وجود علاقة طردية بين إدارة المبادرات وتحسين كفاءة العمل. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) بين إدارة المبادرات وتحسين كفاءة العمل. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) حول إدارة المبادرات وتحسين كفاءة العمل تعزى للمتغيرات الديمغرافية.

المقدمة:

المبادرة صفة إيجابية محمودة في الإنسان المبادر، لما يكون له من دور إيجابي فاعل في الحياة. وتعني المبادرة لغة ما جاء في شرح كلمة (بدر) في قاموس لسان العرب بمعنى: بدرت إلى أمر ما أبدر بدورا، أي أسرعرت إليه بمعنى بادرت إليه. ومنه أيضا تبادل القوم: أي أسرعوا إليه⁽¹⁾. وتعني السبق إلى اقتراح أمر أو تحقيقه.

أما المبادرة اصطلاحاً فتعني: "الإسراع إلى فعل شيء بهدف التغيير، هذا الشيء قد يكون فكرة أو عمل أو أي شيء آخر⁽²⁾. والمبادرة في الحرب: أن يسبق قائد جيش قائد جيش العدو إلى خطة حربية تمكّنه من الانتصار عليه، وفي السياسة المبادرة هي مسألة تتعلق بالسياسة العامة يبادر بها الناس، عن طريق الالتماس، وتقرر عن طريق الاقتراع⁽³⁾.

ثم تطور مفهوم المبادرة خلال السنوات الأخيرة، فأصبحت المبادرة؛ فكرة وخطة عمل تطرح لمعالجة قضايا المجتمع وتتحول إلى مشاريع تنموية قصيرة المدى وبعيدة المدى، وتصدر عادة عن المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية والجمعيات الخيرية والتطوعية، تأخذ طريقاً فرعياً عن الأهداف الرئيسية للمؤسسة أو الجمعية، فتحقق أهدافها الفرعية بشكل مستقل.

وتعدّ المبادرات إحدى الأساليب المهمة والضرورية لتطوير المنظمة وتنميتها، من خلال قيام أفراد المنظمة بطرح أفكارهم ومبادراتهم، مما يتجاوز الروتين والملل خلال وقت الفراغ في العمل، ويمكن أن تسهم المبادرات في نقص معدلات البطالة من خلال تحسين الكفاءة الانتاجية مما يوفر فرص للعمل، كما تعمل إدارة المبادرات على رفع مستوى التفكير الإبداعي لدى أفراد المنظمة مما يزيد في الإبداع داخل المنظمة والابتكار، مما يسهم في حل العديد من المشكلات والصعوبات التي تواجه المنظمة لذلك إن إعطاء المبادرات عنصر مهم من عناصر مواجهة الأزمات والخطر الذي يهدد المنظمة أي أنه كلما زادت المبادرات تم التخفيف من الوقوع في الأزمات والمشاكل⁽⁴⁾.

وتمثل إدارة المعرفة حقلاً علمياً حديثاً ولاسيما جانبه التطبيقي يعمل على توفير قدرات واسعة لمنظمات الأعمال في التميز والتفوق والريادة والإبداع في إطار عناصره الرئيسية الثلاثة: عمليات إدارة المعرفة، وتقانة إدارة المعرفة، وفريق المعرفة⁽⁵⁾.

مشكلة الدراسة:

تؤدي أنماط القيادة دوراً كبيراً في تجسيد أدوار المدراء وقدراتهم في إنجاز مهامهم واتخاذ القرارات المهمة، أو اعتماد جانب المرونة في مشاركة الموظفين ومساعدتهم في إنجاز مهامهم ومسؤولياتهم على أتم وجه (ياسين وبهرقاني، 2016). ومع ذلك نجد عديد من المؤسسات العمانية تعاني من أزمات إدارية واقتصادية نتيجة تقلبات أسعار النفط⁽⁶⁾.

وقد بينت نتائج العديد من الدراسات التي ناقشت أداء الموظفين في سلطنة عمان، ومنها ما خلصت له دراسة مسن (2018) في أن الأداء العام للمؤسسات العمانية، كغيرها من مؤسسات أخرى ماثلة؛ يعاني من غياب التشخيص الدقيق لمشكلات الإدارة؛ المتمثل في غياب الأسس العلمية المعتمدة في اختيار

الأشخاص وتعيينهم في وظائف قيادية أو غير قيادية، إلى جانب غياب المعايير الخاصة بتقويم الإنجاز والنتائج المتحققة أو تلم التي لم تتحقق.

كما بينت نتائج دراسة الغساني (2006) التحديات والمعوقات التي ترافق دور المديرين في القيادة بالمؤسسات العمانية ولاسيما في القطاع الخاص، حين أشارت نتائج الدراسة إلى ممارسة القائد الإداري وتطبيقه لنمط القيادة التسلطي، وإن نمط القيادة هذا قد أدى إلى استقرار المنظمة. وقد شخّصت دراسة العكاري (2014)؛ وجود ضعف بائن في أداء وعمل المؤسسات الخدمية في القطاع العام بسلطنة عمان. حين شخّصت وجود ضعف بشكل عام في الأداء العام الإداري والمالي، وضعف أداء العناصر الإدارية والمحاسبة، مما تسبب في فشو الترهل الإداري والمشاكل الاقتصادية، وقصور الخدمات العامة المجتمعية وتأخير إنجاز الطلبات.

أهداف الدراسة:

- أ. تشخيص مستوى إدارة المبادرات بشركة الميثانول بمحافظة ظفار.
- ب. تحليل مستوى تحسين كفاءة العمل بشركة الميثانول بمحافظة ظفار.

فرضية الدراسة:

نصت الفرضية الصفرية على: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين إدارة المبادرات وكفاءة الأداء".

الدراسات السابقة:

مقالة فرج، (2018) تقييم المبادرة المجتمعية "نحو تعلم أفضل" بمحافظة أسوان. عرضت مشكلة التعليم الأولي للأطفال الذي لا يحض باهتمام المسؤولين لأنه لا يشكل جزء من السياسة العامة، وقد أدى التوسع في قبول أعداد كبيرة من الطلبة في التعليم الأساس إلى تدني جودة التعليم، إلى جانب اعتماد الأسلوب التقليدي في التدريس المبني على الحفظ والاسترجاع. لذلك بادرت جمعية "الجزويت والفرير" بتقديم مبادرة "نحو تعلم أفضل" بمدريتين في المرحلة الابتدائية بمركز النوبة بمحافظة أسوان. لذا هدف البحث؛ تشخيص كفاءة تلك المبادرة وفعاليتها من وجهة نظر مديري ومعلمي المدرستين والمشرفين وأولياء الأمور إلى جانب تشخيص سلبياتها وإيجابياتها.

هدفت المبادرة: تمكين وحدتي تدريب للقيام بدورها، تطوير أداد (13) معلما، تطوير أداء (7) مشرفات تربويات، زيادة التحصيل الدراسي ل (100) تلميذ من ذوي المستوى الضعيف. شملت المبادرة فتح دورة

لتدريب المدربين (TOT)، فتح خمس دورات للمدرسين والمشرفين في مجال التعلم النشط، وقد اعتمدت الباحثة الأسلوب الكمي في جمع البيانات من خلال الاستبيان المعد، كما اعتمدت المنهج النوعي الذي تمثل في مقابلة مديري المدرستين والمعلمين والمشرفين و (25) سيدة من أولياء أمور الطالبة. إضافة إلى اعتماد أسلوب الملاحظة الذي طبق على (30) تلميذا في المدرستين.

أفادت نتائج البحث، أنَّ المبادرة حققت أهدافها بالنسبة لتمكين وحدتي تدريب، وإن جميع المدرسين والمشرفين قد استفادوا من الدورات بنسبة 90% في إيصال المعلومة إلى الطلاب في الفصل. وزاد نشاط التلاميذ في الفصل بنسبة 80%. كان تقييم أولياء الأمور للمبادرة؛ أنها كانت إيجابية ولها تأثير كبير وفعال على أداء الأطفال حين حققوا درجات (9 و 10) بعد تطبيق المبادرة مقابل (2 إلى 4) قبل المبادرة، إضافة إلى التأثير الإيجابي لها على سلوكيات الأطفال، وزيادة الثقة بالنفس، واهتمامهم بالنظافة الشخصية. كما أجرت الباحثة اختبارا عمليا بطريقة (المنتسوري) شمل (30) تلميذا وكانت النتائج جيدة وناجحة. كان من أبرز السلبيات؛ قلة عدد الطلاب المشمولين في المبادرة.

مقال برياز، وكسار (2020) حول التقييم الاقتصادي لبعض مشروعات المبادرة الزراعية في العراق. هدف البحث التعرف على الجدوى الاقتصادية والقومية لبعض الأنشطة الزراعية المستفيدة من صناديق الإقراض للمبادرة. فضلا عن بيان أثر المبادرة الزراعية على تلك المشاريع، من حيث رفع الربحية الاجتماعية، في ضوء نتائج معايير التقييم القومية التي تناولها البحث.

دللت النتائج على جودة مشروعات المبادرة الزراعية، حيث إنَّ جميع المشروعات المدروسة قد حققت صافي قيمة مضافة على مستوى الاقتصاد القومي. فقد سجل مشروع تربية أبقار الحليب أدنى قيمة صافية مضافة بلغت نحو 914 مليون دينار أي نحو 745 ألف دولار. وحققت مشاريع الدواجن أعلى قيمة مضافة بلغت نحو 5 مليار دينار عراقي لمشاريع إنتاج بيض المائدة ونحو 9.4 مليار دينار لمشاريع فروج اللحم، هذا فيما أظهر التغير النسبي في المعيار؛ أن مشروع إنتاج فروج اللحم هو من أكثر المشروعات التي استفادة من إعانات القروض الممنوحة، إذ بلغ معدل التغير نحو 25%، فيما حقق مشروع إنتاج فروج اللحم ومشروع مفاقس الدواجن ومشروع تربية أبقار الحليب معدل عائد اجتماعي سالب. واستطاعت إعانات المبادرة الزراعية رفع معدل العائد الاجتماعي لتلك المشروعات إلى نحو 4%، 2، 5%، 20%، وبناء على ذلك أوصى الباحث ضرورة استمرار دعم المشروعات الزراعية من الصناديق الإقراضية للمبادرة الزراعية لرفع الربحية القومية للمشروعات الزراعية التي من شأنها أن تسهم في عملية التنمية الزراعية في العراق.

دراسة الفارس، (2010) بعنوان: دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق. هدفت التعرف على دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات وتحسين مستوى الأداء وتعزيزه. اشتمل مجتمع البحث وعينته على عشر شركات حديثة أنشئت وفقاً لقانون تشجيع الاستثمار لسنة (1991). تم جمع البيانات عن طريق استبانة أعدت لهذا الغرض، مع إجراء بعض المقابلات المحدودة وشملت مدة زمنية قدرها خمس سنوات.

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: لا تقوم الشركات موضع الدراسة بإعطاء قدر كافٍ من الحرية للعاملين، وبخاصة المختصين منهم، ولا تسعى لتعيين مديري معرفة جيدين. وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين متغيري إدارة المعرفة والأداء، إذ إن أي تحسين في تطبيق أصول إدارة المعرفة ومبادئها لا بد أن ينعكس إيجاباً على رفع كفاءة الأداء. كما بينت وجود علاقة بين كل عنصر من عناصر إدارة المعرفة وبين كل محور من محاور الأداء.

دراسة محمد، (2008) المسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء المبادرات الدولية، هدفت الدراسة عرض المبادرات المجتمعية التطوعية التي قدمت من قبل طلبة جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، خلال ثلاث سنوات جامعية، من عام 1434هـ إلى عام 1437هـ، وهي المبادرات والمشروعات التي قدمت إلى قسم أمانة المؤتمر العلمي بعمادة شؤون الطلاب، للمنافسة في المسابقات العلمية الطلابية، ونفذت في المجتمعات المحيطة بكليات الجامعة في محافظات جنوب منطقة الرياض، وهي: الخرج والدلم وحوطة بني تميم والأفلاج والسليل ووادي الدواسر. وذلك لتقديم الخدمات المجتمعية المتنوعة لسكانها؛ مساهمة من طلبة جامعة الأمير سطاتم ومنسوبيها في خدمة المجتمع وتفعيل الشراكة المجتمعية.

تم دراسة وتحليل عوامل القوة والضعف في تلك المبادرات، وأهم العقبات والتحديات التي واجهتها، والفرص والدوافع التي شجعت الطلاب على إقامتها، واقترح الباحث حلولاً مناسبة لاستمرار المبادرات المجتمعية الجيدة، وسبل الدعم والتبني لمثل هذه المبادرات من قبل إدارة الجامعة أو الجهات المختصة بالأنشطة والبرامج الطلابية بالجامعة، أو المؤسسات التطوعية والتجارية وغيرها، ووضح الباحث أثر تلك المبادرات في تفعيل الشراكة المجتمعية للجامعة مع المجتمع ومؤسساته.

بلغ إجمالي المبادرات المجتمعية التطوعية المقدمة من طلبة الجامعة في العام الجامعي 1435/1434هـ (36) مبادرة، وفي العام الجامعي 1436/1435هـ بلغ ((21 مبادرة))، وفي العام الجامعي 1437/1436هـ بلغ (26) مبادرة، وكان مجموع المبادرات للسنوات الثلاث (83) مبادرة، نفذت كلها ميدانياً. وبلغ إجمالي المبادرات المقدمة من الطلاب (33) مبادرة، ومن الطالبات (50) مبادرة، كما بلغ عدد المبادرات المقدمة

من كليات التخصصات الصحية للطلاب (23) مبادرة وللطالبات (10) مبادرات. ومن كليات التخصصات الأساسية والهندسة: (6) مبادرات للطلاب و(11) مبادرة للطالبات. ومن كليات التخصصات الإنسانية والاجتماعية: (8) مبادرات للطلاب و(25) مبادرة للطالبات. واتضح من خلال استقراء المبادرات المعنية بالدراسة أن هناك إقبالا جيدا من قبل طلبة الجامعة على خدمة المجتمع والبرامج التطوعية، حيث بلغ العدد الفعلي للطلبة المشاركين في البرامج والمبادرات الميدانية في السنوات الثلاثة (275) طالبا وطالبة، وبلغ عدد الطلاب منهم (113) طالبا، وعدد الطالبات (162) طالبة. أما من حيث تصنيف المبادرات، فقد اتضح أن المجال الاجتماعي قدم فيه الطلاب البنين (4) مبادرات، وقدمت الطالبات (8) مبادرات، وفي المجال التعليمي التوعوي قدم الطلاب (7) مبادرات، وقدمت الطالبات (26) مبادرة. وفي المجال الصحي التوعوي قدم الطلاب (20) مبادرة وقدمت الطالبات (8) مبادرات. وفي المجال التقني قدم الطلاب (4) مبادرات وقدمت الطالبات (مبادرتين). وفي المجال التقني التوعوي قدم الطلاب (3) مبادرات وقدمت الطالبات مبادرة واحدة. وتشير هذه الإحصاءات إلى تفوق جانب الطلاب في المجال الصحي التوعوي وهو مجال مهم جدا، وتفوقوا كذلك في المجال التقني والتقني التوعوي. وتفوقت الطالبات في المجال الاجتماعي والمجال التعليمي التوعوي.

منهج الدراسة:

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على المسح الميداني للحصول على البيانات من مصادرها الرئيسية، من خلال الاعتماد على المنهج الكمي في جمع البيانات باستخدام استبانة تم تصميمها وفقا للخطوات العلمية التي اعتمدت.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تألف مجتمع الدراسة من كافة العاملين بشركة صلالة للميثانول بمحافظة ظفار والبالغ عددهم (160) موظفاً، وقام الباحث باختيار عينة عشوائية قوامها (113) حسب جدول جريستي ومورغان (1970)، لإجراء التحليل الإحصائي.

أداة الدراسة:

للحصول على البيانات المطلوبة، فقد صمم الباحث الاستبانة وفق تدرج مقياس (ليكرت) الخماسي، بالاستفادة من الأدب النظري في دراسات: الصرف (2005)؛ خير الله (2009)؛ خصاونة (2011)

بعد الأخذ بآراء أساتذة كلية العلوم الإدارية بجامعة ظفار. وتضمنت الاستبانة إضافة إلى البيانات الشخصية والوظيفية لعينة البحث، القسمين التاليين:

القسم الأول: يتكون من (37) فقرة توزعت على (7) محاور لقياس إدارة المبادرات.

القسم الثاني: واشتمل على محور تحسين كفاءة العمل، وقد تضمن هذا القسم (11) فقرة.

ويتم تفسير قيمة المتوسط الحسابي، لتحديد مستوى موافقة أفراد عينة البحث على فقرات ومحاور الاستبانة، بحسب الجدول الآتي:

جدول (1) المستويات المتحققة المقابلة لمديات المتوسطات الحسابية

الأهمية النسبية	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا
المتوسط الحسابي	1.80-1	2.60-1.81	3.40-2.61	4.20-3.41	5-4.21

صدق الأداة وثباتها:

الصدق الظاهري:

تم اختبار الصدق الظاهري لأداة البحث بالاستعانة بعشرة المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية والمتخصصين في مجالات إدارة الأعمال بجامعة ظفار، لأخذ آرائهم والاستفادة من ملاحظاتهم في تعديل الاستبانة والخروج بها على صورتها النهائية الحالية، وقائمة الأساتذة المحكمين في ملحق البحث.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات أداة البحث تم حساب معامل كرونباخ ألفا، من خلال التطبيق لمرتين على عينة قدرها (30) موظفاً من خارج عينة الدراسة، للتأكد من ثبات أداة القياس لكون الاستبانة تقيس العوامل المراد قياسها والتثبت من صدقها، وذلك عائد لطبيعة معامل كرونباخ ألفا في قياسه للاتساق الداخلي لفقرات القياس، وهذا يعني قوة الارتباط والتماسك بين فقرات القياس، إضافة إلى ذلك فإن معامل ألفا يعطى بتقدير جيد للثبات. وقد بلغت قيمة الفا للاستبانة الكلية (0,86) وهي نسبة مرتفعة وأعلى من المعدل المقبول (0,6)، وهذا يدل على امكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تترتب عند تطبيق الاستبانة. والجدول (2) يوضح قيمة معامل كرونباخ الفا لمتغيرات البحث.

جدول (2) معاملات ثبات الفاكرونباخ للاستبانة الكلية وأبعادها

ت	المحاور	معامل ثبات (كرونباخ الفا)
1.	وجود أهداف واضحة	.858
2.	البيئة المحيطة بالعمل	.836
3.	التشجيع على الإبداع والابتكار	.843
4.	طبيعة العمل	.855
5.	التفاعل أثناء العمل	.851
6.	إدراك قيمة المبادرة	.830
7.	القيادة المهمة بالعاملين	.835
8.	تحسين كفاءة العمل	.830
	الاستبانة ككل	.860

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف البحث، تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (Version22) في المعالجة الإحصائية، وتم استخدام أساليب التحليل الإحصائية الآتية:

أ. التحليل الوصفي لاستخراج التكرارات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث على محاور الاستبانة.

ب. معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة وطبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

ت. معامل ألفا للاتساق الداخلي.

ث. اختبار (T) لعينتين مستقلتين حسب متغير النوع الاجتماعي.

ج. تحليل التباين الاحادي لاختبار الفروقات لاستجابات محاور البحث حسب المتغيرات الشخصية.

ح. تحليل الانحدار المتعدد لقياس تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

خ. اختبار شيفيه للمقارنات البعدية عند وجود فروق للاستجابات في محاور البحث حسب المتغيرات الشخصية عدا متغير النوع.

عرض وتحليل النتائج:

تحليل إجابة السؤال الأول:

نص السؤال الأول على ما يلي: "ما مستوى إدارة المبادرات بشركة الميثانول بمحافظة ظفار؟" للإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لاستجابات عينة البحث على متغيرات إدارة المبادرات ومحاورها، وتم ترتيب الفقرات وفقاً للمتوسط الحسابي.

أولاً. محور وجود أهداف واضحة:

جدول (3) نتائج تحليل فقرات محور وجود أهداف واضحة

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	تعد أهداف المنظمة معروفة لي.	4,33	0,542	مرتفعة جداً	1
2.	أتمكن من تحديد أهدافها بسهولة ويسر.	4,20	0,546	مرتفعة	2
3.	لا تتعارض أهدافي مع أهداف المنظمة.	4,13	0,7	مرتفعة	3
4.	تنشر المنظمة أهدافها بشكل واضح للعاملين.	4,05	0,746	مرتفعة	4
5.	تتضمن أهداف المنظمة عبارات محفزة ومشجعة.	4	0,803	مرتفعة	5
	المتوسط العام	4,14	0,43	مرتفعة	

تشير نتائج الجدول (3) أن مستويات استجابات أفراد عينة البحث لوجود أهداف واضحة بالشركة المبحوثة كانت بمستوى مرتفع، حين تراوحت متوسطاتها ما بين (4 إلى 4,20)، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي لمعدل الاستجابات (4,14)، وانحراف معياري قدره (0,43).

جاء في المرتبة الأولى الفقرة (1) الذي يشير إن أهداف المنظمة معروفة للمستجيب، وبلغ متوسطه الحسابي (4,33). وفي المرتبة الثانية جاء مضمون الفقرة (2) المتعلق بتمكن المستجيب من تحديد أهداف المنظمة بسهولة ويسر، بمتوسط حسابي (4,2)، وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (3) بشأن عدم تعارض أهداف

المستجيب مع أهداف المنظمة بمتوسط حسابي بلغ (4.13)، وكانت المرتبة الأخيرة للفقرة (5) الذي ينص على أن أهداف المنظمة تتضمن عبارات محفزة ومشجعة للمستجيب، بأدنى متوسط حسابي بلغ (4.00).

ثانياً. محور البيئة المحيطة بالعمل:

جدول (4) نتائج تحليل فقرات محور البيئة المحيطة بالعمل

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
6.	تعتمد المنظمة على فرق العمل في إنجاز الأعمال.	4,02	0,892	مرتفعة	3
7.	تسود روح التعاون والعلاقات الطيبة بيني وبين زملائي في المنظمة.	4,18	0,701	مرتفعة	2
8.	توفر المنظمة كافة الامكانيات المادية والتكنولوجية للنهوض بعلمي.	3,87	0,833	مرتفعة	5
9.	توفر المنظمة برامج تدريب حديثة ومناسبة لي.	3,95	0,872	مرتفعة	4
10	يسود شعور إيجابي لدي حول طريقة إنجاز المهام في المنظمة.	4,18	0,676	مرتفعة	1
	المتوسط العام	4,04	0,48	مرتفعة	

تشير نتائج الجدول (4) أن مستويات الاستجابة لمحور البيئة المحيطة بالعمل كانت بمستوى مرتفع، تراوحت متوسطاتها ما بين (3,87 إلى 4,18)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمعدل الاستجابات (4,04)، وانحراف معياري قدره (0.48).

وقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (10) الذي يشير إلى سيادة الشعور الايجابي لدى المستجيب حول طريقة إنجاز المهام في المنظمة، بمتوسط حسابي (4,18). وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة (7) سيادة روح التعاون والعلاقات الطيبة بين المستجيبين في المنظمة، بمتوسط حسابي (4,18) أيضاً، وفي المرتبة الثالثة الفقرة (6) اعتماد المنظمة على فرق العمل في إنجاز الأعمال بمتوسط (4,02). وكانت المرتبة الأخيرة للفقرة (8) توفر المنظمة كافة الامكانيات المادية والتكنولوجية للنهوض بالعمل، بأدنى متوسط حسابي بلغ (3,87).

ثالثاً. محور تشجيع الإبداع:

جدول (5) يبين نتائج تحليل فقرات محور التشجيع على الإبداع

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ت
1	مرتفعة	0,755	4,2	تسود روح التشجيع على الإبداع كإطار للعمل في المنظمة.	.11
2	مرتفعة	0,736	4,03	تقدم المنظمة المحفزات المناسبة لي التي تشجع على الابتكار.	.12
3	مرتفعة	0,746	3,95	تأخذ المنظمة الابتكارات والمبادرات التي اقدمها بالاعتبار عند تقييم الأداء.	.13
6	مرتفعة	0,806	3,83	تنفذ المنظمة معظم المبادرات التي قدمتها.	.14
5	مرتفعة	0,904	3,88	تكرم المنظمة أصحاب المبادرة التي تقدم حلاً لمشكلة	.15
4	مرتفعة	0,733	3,93	تخصص المنظمة مكافآت لتنفيذ المبادرات الجيدة.	.16
	مرتفعة	0,44	3,97		المتوسط العام

يبين الجدول (5) أن استجابات العينة لمحور التشجيع على الإبداع كانت بمستوى مرتفع، تراوحت ومتوسطاتها ما بين (3,88 إلى 4,20)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمعدل الاستجابات (3,97)، وبانحراف معياري قدره (0,44).

جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (11) سيادة روح التشجيع على الإبداع كإطار للعمل في المنظمة، بمتوسط حسابي (4,2). وفي المرتبة الثانية الفقرة (12) تقدم المنظمة محفزات مناسبة للتشجيع على الابتكار، بمتوسط (4,03)، وفي المرتبة الثالثة الفقرة (13) الابتكارات والمبادرات التي يقدمها المنتسب تؤخذ بالاعتبار بمتوسط حسابي (3,95)، وكانت المرتبة الأخيرة للفقرة (14) المنظمة تنفذ معظم المبادرات التي قدمتها، بأدنى متوسط حسابي بلغ (3,83).

رابعاً. محور طبيعة العمل:

تشير نتائج الجدول (6) أن مستويات استجابات محور طبيعة العمل بالشركة، كانت بمستوى مرتفع، تراوحت متوسطاتها ما بين (3,87 إلى 4,35)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمعدل الاستجابات (4,13)، وبانحراف معياري قدره (0,45).

جدول (6) نتائج تحليل فقرات محور طبيعة العمل

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
17.	تثري الوظيفة عملي بشكل جيد عندما أكون مرتبطاً بها.	4,35	0,633	مرتفعة جداً	1
18.	تقدم الوظيفة لي مزيداً من الخبرات والمهارات.	4,3	0,696	مرتفعة جداً	2
19.	أشعر بأني أسيطر على وظيفتي بشكل جيد.	4,15	0,659	مرتفعة	3
20.	تعد الوظيفة التي أقوم بها متجددة بشكل مستمر.	4	0,689	مرتفعة	4
21.	أشعر بان وظيفتي تحقق لي إشباعاً مهماً.	3,87	0,892	مرتفعة	5
	المتوسط العام	4,13	0,45	مرتفعة	

حلت بالمرتبة الأولى الفقرة (17) الوظيفة تثري عملي بشكل جيد عندما أكون مرتبطاً بها، بمتوسط حسابي (4,35). وفي المرتبة الثانية الفقرة (18) تقدم الوظيفة للمستجيب مزيداً من الخبرات والمهارات، بمتوسط حسابي (4,3)، وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (19) يشعر المستجيب بالسيطرة على وظيفته بشكل جيد بمتوسط (4,15). وحلت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (21) الوظيفة التي يقوم بها المستجيب تشعره بتحقيق إشباعاً، بأدنى متوسط حسابي بلغ (3,87).

خامساً. محور التفاعل أثناء العمل:

تشير نتائج الجدول (7) أن مستويات استجابات العينة في محور التفاعل أثناء العمل بالشركة كانت بمستوى مرتفع، تراوحت المتوسطات ما بين (3,83 إلى 4,37)، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمعدل الاستجابات (4,07)، وانحراف معياري قدره (0,43).

حلت في المرتبة الأولى الفقرة (22) تبادل الحوار والنصيحة بين الموظفين أثناء العمل، بمتوسط حسابي (4,37). وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة (23) المتعلق بتشجيع المنظمة على اتصال العاملين مع بعض، بمتوسط حسابي (4,15). في حين جاءت الفقرة (24) بالمرتبة الثالثة: تصمم المنظمة وظائفها بشكل يسمح بالتفاعل بين المستجيب وزملائه بمتوسط بلغ (4,02). وفي المرتبة الأخيرة حلت الفقرة (25) تقيم المنظمة ندوات وورش عمل يحضرها الموظفون بشكل مستمر، حازت على أدنى متوسط حسابي بلغ (3,83).

جدول (7) نتائج تحليل فقرات محور التفاعل أثناء العمل

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ت
1	مرتفعة جدا	0,688	4,37	أ تبادل الحوار والنصيحة مع زملائي أثناء العمل	.22
2	مرتفعة	0,755	4,15	تشجع المنظمة على اتصال العاملين مع بعض.	.23
3	مرتفعة	0,725	4,02	تصمم المنظمة وظائفها بشكل يسمح بالتفاعل بيني وبين زملائي.	.24
5	مرتفعة	0,886	3,83	تقيم المنظمة ورش عمل أحضرها باستمرار.	.25
4	مرتفعة	0,712	3,97	تعد انظمة الاتصال في المنظمة في كل الاتجاهات ولا تقتصر على اتجاه واحد.	.26
	مرتفعة	0,43	4,07		المتوسط العام

سادساً. محور إدراك قيمة المبادرة:

جدول (8) نتائج تحليل فقرات محور إدراك قيمة المبادرة

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ت
1	مرتفعة	0,843	4,03	تدعم إدارة المنظمة المبادرات المقدمة من قبلي.	.27
2	مرتفعة	0,725	4,02	تعزز إدارة المنظمة المبادرات المقدمة من قبلي بالمزيد من البحث.	.28
4	مرتفعة	0,72	3,92	تكافئ المنظمة اصحاب المبادرات وتدعو الآخرين لتقديم مبادراتهم.	.29
5	مرتفعة	0,817	3,9	تؤمن المنظمة بان كل مبادرة تستحق النقاش والثناء.	.30
3	مرتفعة	0,756	3,93	تسهل المنظمة تطبيق المبادرة على أرض الواقع.	.31
	مرتفعة	0,48	3,96		المتوسط العام

يبين الجدول (8) أن مستويات استجابات أفراد عينة البحث لمحور إدراك قيمة المبادرة بالشركة كانت بمستوى مرتفع، تراوحت المتوسطات ما بين (3,9 إلى 4,03)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمعدل الاستجابات (3,96)، وانحراف معياري قدره (0,48).

فقد جاءت أولا الفقرة (27) دعم إدارة المنظمة للمبادرات المقدمة من قبل المنتسب، بمتوسط حسابي (4,03). وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة (28) تعزز إدارة المنظمة المبادرات المقدمة من قبل المستجيب

بمزيد من البحث بمتوسط حسابي (4,02). وفي المرتبة الثالثة حلت الفقرة (31) تسهل المنظمة تطبيق المبادرة على أرض الواقع، بمتوسط (3,93). كانت المرتبة الأخيرة للفقرة (30) تؤمن المنظمة بان كل مبادرة تستحق النقاش والثناء، بأدنى متوسط حسابي وبلغ (3,9).

سابعاً. محاور القيادة المهمة بالعاملين:

جدول (9) نتائج تحليل فقرات محور القيادة المهمة بالعاملين

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ت
1	مرتفعة	0,567	4,18	تعزز الإدارة شعوري بالمسؤولية.	32
2	مرتفعة	0,882	4,03	تحرص الإدارة على تبني قضايا العاملين.	33
5	مرتفعة	0,8	3,93	تشارك الإدارة في المناسبات الاجتماعية للعاملين.	34
6	مرتفعة	0,917	3,85	تتيح الإدارة للعاملين مجالاً للتفكير والإبداع.	35
4	مرتفعة	0,811	3,95	تحقق الإدارة رضا العاملين وتزيد من تماسك فرق العمل.	36
3	مرتفعة	0,843	4,03	توحد الإدارة جهد العاملين وتحثهم على التغيير.	37
	مرتفعة	0,516	4		المتوسط العام

تشير نتائج جدول (9) إلى أن مستويات استجابات أفراد عينة البحث لمحور القيادة المهمة بالعاملين بالشركة المبحوثة كانت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمعدل الاستجابات (4)، وانحراف معياري قدره (0,52).

جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (32) الإدارة تعزز شعور المستجيب بالمسؤولية، بمتوسط حسابي (4,18). وفي المرتبة الثانية حلت الفقرة (33) حرص الإدارة على تبني قضايا العاملين، بمتوسط (4,03)، وفي المرتبة الثالثة الفقرة (37) توحد الإدارة جهود العاملين وتحثهم على التغيير، كان بمتوسط حسابي (4,03) أيضاً. وكانت المرتبة الأخيرة للفقرة (35) تتيح الإدارة للعاملين مجالاً للتفكير والإبداع، بأقل متوسط بلغ (3,85).

تحليل إجابة السؤال الثاني:

نص السؤال الثاني على: "ما مستوى تحسين كفاءة العمل بشركة الميثانول بمحافظة ظفار؟"

للإجابة عن السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لاستجابات عينة البحث على متغيرات تحسين كفاءة العمل وفقراتها، وتم ترتيب الفقرات وفقاً لمتوسطاتها الحسابية.

جدول (10) نتائج تحليل فقرات محور تحسين كفاءة العمل

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	تستخدم المنظمة تكنولوجيا متطورة.	4,38	0,691	مرتفعة جدا	1
2.	تُحدث المنظمة مواردها بشكل مستمر.	4,08	0,829	مرتفعة	4
3.	يلاحظ وجود انخفاض في قيمة الموارد المهذرة في المنظمة	3,75	0,932	مرتفعة	11
4.	يوجد تحسن ملحوظ في رضا العاملين في المنظمة.	3,77	0,789	مرتفعة	10
5.	تتخذ المنظمة قرارات مفيدة ومهمة لمستقبلها.	4	0,736	مرتفعة	7
6.	يوجد تحسن ملحوظ في علاقة المنظمة بزبائنهم.	4,05	0,852	مرتفعة	6
7.	تعتمد المنظمة على التخصص في إسناد الأعمال للعاملين	3,85	0,88	مرتفعة	9
8.	يوجد انخفاض نسبي في الأخطاء التي يقع فيها الموظفون.	3,92	0,696	مرتفعة	8
9.	يلاحظ تحسن أداء العاملين الذين اشتركوا في دورات تدريبية ترتبط بالعمل.	4,05	0,79	مرتفعة	5
10.	تقدم المنظمة خدماتها ومنتجاتها بجودة مناسبة.	4,22	0,715	مرتفعة جدا	2
11.	تقدم المنظمة خدماتها في الوقت المناسب الى الاسواق.	4,22	0,885	مرتفعة جدا	3
المتوسط العام					
		4,03	0,44	مرتفعة	

تشير نتائج الجدول (10) أن مستويات استجابات أفراد عينة البحث لمحور تحسين كفاءة العمل بالشركة كانت بمستوى مرتفع، حيث تراوحت متوسطاتها ما بين (3,77 إلى 4,38)، وقد بلغ معدل المتوسط الحسابي للمحور (4,03) بانحراف معياري قدره (0,44).

حازت الفقرة (1) تستخدم المنظمة تكنولوجيا متطورة، على أعلى درجات الموافقة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4,38). وحلت ثانيا الفقرة (10) تقدم المنظمة خدماتها ومنتجاتها بجودة مناسبة بمتوسط (4,22). وجاءت الفقرة (11) بالمرتبة الثالثة بمتوسط (4,22) أيضاً. في حين نالت الفقرة (3) انخفاض

الموارد المهذرة في المنظمة، على أدنى درجات الموافقة من وجهة نظر أفراد العينة بمتوسط حسابي قدره (3,75).

عرض وتحليل نتائج اختبار فرضية الدراسة:

تحليل اختبار الفرضية:

نصت الفرضية على: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين إدارة المبادرات وكفاءة الأداء".

ولاختبار هذه الفرضية قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد واختبار قوة العلاقة وطبيعتها لدرجة استجابات العينة لمحاور إدارة المبادرات ودرجة كفاءة العمل، وإيجاد واختبار قوة العلاقة وطبيعتها للدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث لإدارة المبادرات ودرجة كفاءة العمل.

جدول (11) نتائج اختبار العلاقة بين إدارة المبادرات وكفاءة الأداء

المجال	الوسائل الإحصائية	إدارة المبادرات							
		وجود أهداف واضحة	البيئة المحيطة بالعمل	التشجيع على الإبداع والابتكار	طبيعة العمل	التفاعل أثناء العمل	إدراك قيمة المبادرة	القيادة المهمة بالعاملين	الاجمالي
كفاءة الأداء	معامل الارتباط	0,32*	0,564**	0,654**	0,353**	0,424*	0,594**	0,678**	0,706**
	مستوى الدلالة	0,013	0,00	0,00	0,06	0,01	0,00	0,00	0,00

** دال عند مستوى 0.01

* دال عند مستوى 0.05

يبين الجدول (11) أن معامل الارتباط بين وجود أهداف واضحة وكفاءة الأداء قد بلغ (0,32) وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لها تساوى (0,013)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0,05)، وبناء عليه يمكننا القول بوجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين وجود أهداف واضحة وكفاءة الأداء. بمعنى أنه كلما كانت الأهداف واضحة كلما تحسنت كفاءة العمل. واتضح كذلك أن معامل

الارتباط بين البيئة المحيطة بالعمل وكفاءة الأداء قد بلغ (0,564) وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لها تساوى (0,00)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0,05)، وبناء عليه يمكن القول بوجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين البيئة المحيطة بالعمل وكفاءة الأداء. بمعنى أنه كلما كانت البيئة المحيطة بالعمل جيدة كلما تحسنت كفاءة العمل. أما الدلالة الإحصائية بين التشجيع على الإبداع والابتكار وكفاءة العمل فقد كانت تساوى (0,00)، ويمكن القول بوجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التشجيع على الإبداع والابتكار وكفاءة الأداء. بمعنى كلما زاد التشجيع على الإبداع والابتكار كلما تحسنت كفاءة العمل. واتضح كذلك وجود دلالة إحصائية بين طبيعة العمل وكفاءة الأداء قد بلغت مستوى (0,05)، ويمكن القول بوجود علاقة ارتباط إحصائية بين طبيعة العمل وكفاءة الأداء.

وتبين أيضاً، إن الدلالة الإحصائية بين التفاعل أثناء العمل وكفاءة الأداء تساوى (0,01)، لذا يمكن القول بوجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التفاعل أثناء العمل وكفاءة الأداء. واتضح كذلك أن الدلالة الإحصائية بين إدراك قيمة المبادرة وكفاءة الأداء تساوى (0,00)، وتعني وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية. كذلك علاقة الارتباط بين القيادة المهمة بالعاملين وكفاءة العمل كانت الدلالة الإحصائية تساوى (0,00)، وتعني وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة المهمة بالعاملين وكفاءة الأداء. بمعنى كلما زاد اهتمام القيادة بالعاملين كلما تحسنت كفاءة العمل.

ولأجل اختبار فرضية البحث الرئيسة الأولى وجد أن معامل الارتباط بين مجمل محاور إدارة المبادرات وكفاءة الأداء قد بلغ (0,706) وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لها تساوى (0,00)، وتعني وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المبادرات وكفاءة الأداء. بمعنى كلما زادت إدارة المبادرات ذات مستوى عال كلما كان هناك تحسن بمستوى كفاءة العمل.

ومن خلال النتائج اعلاه فأنا نرفض الفرضية الصفرية "بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين إدارة المبادرات وكفاءة الأداء"، ونقبل الفرضية البديلة القائلة: "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين إدارة المبادرات وكفاءة الأداء".

التوصيات:

يوصي البحث بما يأتي:

- أ. ضرورة قيام الشركة بوضع أهداف واضحة يسهل على العاملين التعرف عليها وفهماها.
- ب. العمل على تشجيع العاملين على الإبداع والابتكار وإعطاء قيمة لهذا الابتكار من خلال تحديثه وتطبيقه على أرض الواقع.

ث. العمل على اشارك العاملين بدورات تدريبية لرفع من كفاءتهم ومهاراتهم.
ث. الاهتمام بقضايا العاملين وبمشاركتهم في حلها إلى جانب مشاركة العاملين في مناسباتهم الاجتماعية.

المصادر:

1. ابن منظور، (1963). لسان العرب. بيروت: دار صادر.
2. البيلاوي، حسن. 1995. إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي بمصر. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر التعليم العالي وتحديات القرن (21)، القاهرة: مركز اعداد القادة.
3. برباز، ضرغام وكسار، علي. (2020). التقييم الاقتصادي لبعض مشروعات المبادرة الزراعية في العراق. مجلة العلوم الزراعية العراقية، (3) 51، ص 797-804
4. الجبوري، سظام أحمد. 2002. تطوير التربية والتعليم في العراق. مجلة دراسات اجتماعية، العدد التاسع، السنة الثالثة، بيت الحكمة، بغداد.
5. خير الله، جمال. 2009. الإبداع الإداري. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
6. دره، عبد الباري والمدهون، موسى توفيق. 1994. الإدارة الحديثة. عمان: المركز العربي للخدمات الطلابية.
7. زويلف، مهدي. 1993. حالات وبحث في الإدارة بين النظرية والتطبيق. عمان دار مجدلاوي للطباعة.
8. السكراتنة، بلال خلف. 2011. التطوير التنظيمي والإداري. ط2 عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
9. الصرني، محمد عبد الفتاح. 2005. الإدارة الرائدة. الطبعة الأولى، عمان: دار الصفاء للنشر.
10. العساف، محمود عبدالحמיד. 2005. واقع الإدارة المدرسية في محافظه غزه في ضوء الإدارة الاستراتيجية. رسالة ماجستير كلية التربية الجامعة الإسلامية، غزه، فلسطين.
11. علي، أحمد. 2000 فاعلية برنامج إرشادي في الدراما النفسية في خفض التوتر وتحسين الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينه من طلبة الصف السابع الأساسي، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
12. فرج، حنان مكرم. (2018). تقييم المبادرة المجتمعية "نحو تعلم أفضل" بمحافظة أسوان. مجلة المنوفية للزراعة والاقتصاد والعلوم الإنسانية، المجلد (3)، ص429-447.
13. محمد، محمد متولي ذكوروي. (2008). المسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء المبادرات الدولية والتجربة المصرية مع التركيز على دور الشركات متعددة الجنسيات. المؤتمر السنوي (13) إدارة أزمة الدعم وفعاليات العدالة الاجتماعية، جامعة عين شمس، مصر.

الهوامش:

- (1) ابن منظور، 1963، 96
- (2) خضير، خرشة، 2007: 23
- (3) ويكيبيديا، مبادرة
- (4) مصطفى، 2006
- (5) الفارس، 2010
- (6) تقرير خطة عمان، 2020