

أثر الزيارة الأربعينية في استراتيجية إدارة التجديد
التنظيمي في العتبتين المقدستين الحسينية
والعباسية

م. م. نازك نجم الربيعي
مديرية تربية واسط

المبحث الأول إجراءات البحث

ملخص البحث

لقد أصبحت إدارة التجديد والتطوير المنظمي حقيقة لا بد من احداثها في العتبتين لتنمية التطورات والتغيرات الاقتصادية والثقافية والفكرية والتكنولوجية إذ تعدد فيه المؤثرات وتتنوع اشكال التغير والتطوير كونها سمة من سمات الحضارة العالمية التي تمس المنظمة والبشر واصبحت العتبتان تواجه مواقف جديدة تستوجب عليها العمل على اكتشاف التغيرات ومحاولة التعامل معها وكذلك توقعها من خلال تبني موضوع التطوير التنظيمي الذي اصبح يمثل القضية الأساس او الهدف المحوري لكل منظمة من أجل استمرارها ونموها.

ان النجاح في تحقيق مشروع ستراتيجية التطوير المنظمي سيوفر للعتبة القدرة على تعظيم الانتفاع بالخدمات المقدمة للزائرين ومن نقاط القوة وكافة الفرص والمتغيرات البيئية والثقافية ذات التأثير الايجابي سواء اثناء الزيارة الأربيعينية او في الاوقات الاخرى «تطوير مستدام» من أجل استئصال جوانب الضعف والعراقيل المؤثرة ويعزز لديها الاستعداد التام للتعامل الفعال من أجل نجاح الزيارة «بمشروع تطوير ستراتيجي» في ضوء الاعتبارات القيمة والتطويرية والتكنولوجية التي تميزها في كل موسم زيارة عن الاخرى وتميز العتبتين باحداث وازافات جديدة تريح الزائر وتكسب رضاه ومن خلال هذه الورقة البحثية نسلط الضوء على هذا الموضوع بعنوان «أثر الزيارة الأربيعينية في ستراتيجية إدارة التجديد التنظيمي» من خلال التطرق إلى العناصر الاتية: مفهوم ومنافع ستراتيجية إدارة التطوير التنظيمية مسؤولية إدارة التجديد التنظيمي والتطوير.

الكلمات المفتاحية: الزيارة الاربعينية، التنظيم والإدارة، العتبة الحسينية المقدسة.

The Impact of Ziyart AL-Arbaseen on the Organizational Renewal
Management Strategy

in the Holy Shrines of Al-Hussein and Al-Abbas

Assistant teacher: Nazik Najm Al-Rubai

Abstract

The management of organizational renewal and development has become a reality that must be implemented in the two thresholds to develop economic, cultural, intellectual and technological developments and changes, where there are many influences and forms of change and development are a feature of the global civilization that affects the organization and human beings. With it, as well as its expectation by adopting the issue of organizational development, which has become the main issue or the central goal of every organization for its continuity and growth.

The success in achieving the organizational development strategy project will provide the threshold with the ability to maximize the use of the services provided to visitors and the strengths and all opportunities and environmental and cultural variables that have a positive impact, whether during the fortieth visit or at other times “sustainable development” in order to eradicate weaknesses and influential obstacles and enhance their readiness To fully deal effectively for the success of the visit with a “strategic development project” in light of the value, development and technological considerations that distinguish it in each visit season from the other, and the two thresholds are distinguished by new events and additions that comfort the visitor and gain his satisfaction. In the organizational renewal management strategy” by addressing the following elements:

The concept and benefits of an organizational development management strategy Responsibility for managing organizational renewal and development

Keywords: Ziyart AL-Arbaseen, Organization and Management, the Holy Shrine of Al-Hussein.

ان إدارة اي منظمة هدفها الأساسي يكمن بتوجيه العاملين لديها لأداء وممارسة الأعمال وتنظيمها من أجل رضا المستفيدين (الزائر) وممارسة الأعمال التي تتطلب توافر القدرات واحداث تغييرات تنظيمية في الخطة المليونية (الزيارة الأربعين) للحفاظ على الأهداف الأساسية التي تسعى اليها العتبتان المقدستان هو التخطيط والتنظيم والتغير والتطوير من أجل استثمار كل الإمكانيات المتاحة في التنظيم بحيث تتمكن من إدارة التجديد التنظيمي والتطوير في انجاح مهام الزيارة الأربعينية ولأهمية الموضوع بعنوان (أثر الزيارة الأربعينية في استراتيجية إدارة التجديد التنظيمي في العتبتين العباسية والحسينية) التي تنصب في عمل العتبتين المقدستين والبحث عن التحسين المستمر بدلالة التطور والجودة في الاداء والخدمات والوسائل المستخدمة التي تعد عوامل رئيسيه في نجاح الزيارة كتنظيم إداري في إدارة مجالات التطوير والتجديد المستمر ومراعاة التطورات بزيادة اعداد الزائرين ومواكبة التطورات الحاصلة في البيئة.

مشكلة البحث

تعد العتبتان الحسينية والعباسية اليوم من المنظمات التي تتبنى مجموعة من المفاهيم التجديدية التي تساعد على الاستجابة والتعامل مع أجواء التطوير والتغير المنظمي وان ايجاد ثقافة التغير لديها يتطلب تغييرات في بعض الانظمة التي تؤثر في المصادر البشرية من حيث المهارات الفنية والسلوكية والسياسات التنظيمية وجاءت الدراسة بعنوان «أثر الزيارة الأربعينية في إدارة استراتيجية التجديد المنظمية في العتبتين الحسينية والعباسية» لبيان الدور الأهم في النجاح بغض النظر عن

الصعوبات التي تواجهها خلال الزيارة المليونية فالتجديد التنظيمي هي عملية مستمرة تقوم بها المنظمات من أجل خدمة الاحتياجات المتغيرة للزبائن الداخليين والخارجيين (Burnes, 2004) وان نقطة البداية في التجديد والتطوير هي تحديد الجوانب السلوكية والاداء وتحليل السلوكيات وتتسابق العتبتان من أجل التركيز ومواكبة التطورات وكسب رضا الزبائن (الزائرين) مما يستدعي تعرف الحلول الاستراتيجية بالرجوع إلى الخبرات والتجارب الماضية والاكتشاف السريع والمعالجة للأمراض الإدارية والتنظيمية وتدعيم المناعة التنظيمية والتجديد التنظيمي من أجل بناء تنظيمي ايجابي للزائرين خلال (الزيارة الأربعةينية) لذلك بات الهدف المحوري لها ومواكبة بناء مشروع ستراتيحي يكفل التطور التنظيمي من خلال مجموعة في التساؤلات:

١. ماهي دواعي التجديد التنظيمي وأهميته؟
٢. من المسؤول عن إدارة المشروع الستراتيحي للتجديد المنظمي؟
٣. ماهي البدائل المتاحة؟

أهمية البحث

تتمثل أهمية الدراسة في جانبين:

الجانب الأول: وهو الجانب الأكاديمي والنظري

إذ تسهم في تكوين تصور واضح لأثر ستراتيحية إدارة التجديد التنظيمي للاستفادة منها في التوصيات والابحاث.

الجانب الثاني: وهو الجانب العملي

وهو من المؤمل ان تظهر النتائج في اعطاء اصحاب القرار (الإدارة العليا في العتبتين المقدستين) على العمل في تطبيق استراتيجية إدارة التجديد التنظيمي.

أهداف البحث

1. يهدف البحث إلى تعرف أثر الزيارة الأربعينية على استراتيجية إدارة التجديد التنظيمي من وجهة نظر المتطوعين والموظفين في العتبتين المقدستين.
2. تعرف اتجاه متطلبات استراتيجية إدارة التجديد التنظيمي في العتبتين المقدستين.

فرضية البحث

اتساقاً مع مشكلة البحث وأهدافه فإن البحث يسعى لاختيار الفرضيات الآتية يرتفع معدل التجديد التنظيمي لدى العاملين (الموظفين والمتطوعين معا) للعتبتين العباسية والحسينية.

هنا علاقة قوية بين أثر الزيارة الأربعينية (متغيراً مستقلاً) واستراتيجية التجديد التنظيمي (كمتغير تابع) لدى العاملين بالعتبتين العباسية والحسينية.

منهجية البحث

اعتمدت الدراسة على أسلوبيين من أساليب البحث العلمي أولاً-الجانب النظري: استخدم فيه المنهج المكتبي والكتب الأدبية.

ثانياً-الجانب الميداني: اعتمد فيه المنهج المسحي الذي يعد مناسباً لطبيعة الدراسة.

جانب الحدائة والابتكار

يتضمن جانب الحدائة الابتكار في البحث من خلال تقديم مقترحات بحثية بشأن الدراسات المستقبلية التي تخص بسترراتيجية إدارة التجديد التنظيمي التي من خلالها يمكن التطرق إلى التطورات والتغيرات في سترراتيجية إدارة التجديد التنظيمي وأيضًا تعرف مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية في اراء عينة البحث حسب متغيراتهم الشخصية (الموظف والمتطوع) في العتبتين المقدستين من أجل إنجاح الزيارة الأربعينية.

حدود البحث

أولاً: الحدود الموضوعية

تتمثل الحدود الموضوعية للبحث من خلال البحث في أثر الزيارة الأربعينية في سترراتيجية إدارة التجديد التنظيمي ومعرفة دلالتها في تطوير الاداء الوظيفي للموظفين والمتطوعين اثناء الزيارة.

ثانياً: الحدود المكانية

تتمثل الحدود المكانية للبحث في الموظفين والمتطوعين في العتبتين المقدستين.

ثالثاً: الحدود الزمانية

تتمثل الحدود الزمانية للبحث من ١٥/٣/٢٠٢٢ - ١٥/٦/٢٠٢٢.

الدراسات السابقة ١- دراسة يوسف الطائي

حجيم واخرون، التجديد الاستراتيجي ودوره في تكوين المنظمات البارعة: بحث تطبيقي لآراء عينة من القيادات الجامعية في جامعة الكوفة الاقتصادية و الإدارية، جامعة القادسيه، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلد ١٨، العدد ٣.

من خلال البحث الحالي يراد الكشف عن العلاقة والتأثير بين التجديد الاستراتيجي من خلال ابعاده (تكوين الأفكار الجديدة، الأسس الفلسفية للمعرفة، الوصول إلى معلومات متباينة، المجموعات الاجتماعية وتجسر العلاقات) والمنظمات البارعة من خلال أبعادها (البراعة المتابعة، البراعة الآنية او الهيكلية، والبراعة السياقية) وحددت مشكلة البحث في عدة تساؤلات، ولأجل ذلك تم صياغة أنموذج فرضي للبحث، ولأجل التأكد من صحة الفرضية الرئيسة خضعت لاختبارات متعددة للتأكد من مدى صحتها وقد استعمل البحث الاستبانة وسيلة للحصول على البيانات واستعمل البحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج له والذي يتألف من مقياسين هما التجديد الاستراتيجي والمنظمات البارعة وكان استخدامه لتدعيم وتعزيز هذه المفاهيم والتركيز على القيادات الجامعية ممن لهم دور في اتخاذ القرار وطبق البحث العينة العشوائية في اختيار (٥٠) فردا من عمداء كليات ومعاونين ورؤساء اقسام وقد تم جمع البيانات من مصادر رئيسة للمعلومات باستخدام استمارة الاستبيان. وقد جرى تحليل البيانات باستعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية (معامل ارتباط كندال، معامل التحديد البسيط والمتعدد) واستخرجت النتائج باستخدام البرنامج الحاسوبي (SPSS V.20). ومن ابرز الاستنتاجات التي

توصل إليها البحث إن المنظمات البارعة ترتبط مع الأسس الفلسفية للمعرفة ارتباطاً قوياً مقارنة مع الأبعاد الأخرى، وبرز التوصيات هي أن تركز الجامعة على توليد الأفكار الجديدة كونها من أهم الاستراتيجيات التي لا بد من تنميتها ولا سيما الأفراد داخل التنظيم وهذا يعد دافعا أساسيا في الحصول على معلومات متنوعة ومختلفة فضلا عن المعرفة التي يمكن الحصول عليها

٢-دراسة باجيلزوكرين (Green & Bagels, 2002)

CHANGE: LEADERSHIP SELF-EFFICACY AND MANAGERS MOTIVATION FOR LEADING

تهدف الدراسة إلى تعرف دافعية المديرين نحو قيادة التغيير، وذلك من خلال ثلاثة محاور: أحداث التوجيه الالزم لعملية التغيير، كسب تأييد العاملين داخل المؤسسة والتغلب على المشكلات، وتفترض الدراسة ان اصحاب الكفاية العالية سيحصل على تقارير من رؤسائهم بأنهم اكثر قدرة على احداث التغيير والاندماج في محاولات احداثها وبلغ حجم العينة (٢٠) مدير، حيث ان الدراسة تهدف إلى توضيح العلاقة الايجابية بين احداث التوجيه. الالزم لعملية التغيير وكسب تأييد الآخرين داخل المؤسسة وبين محاولات هؤلاء لاحداث التغيير وتوجيهه وقد وجدت تفاعلا بين كسب التأييد وبين البعد الثالث الخاص بالتغلب على المشكلات، و وجدت أيضاً علاقة ارتباطية بين الابعاد الثلاثة من صفات الشخصية مثل: احترام الذات وتقديرها والقدرات وطبيعة العمل.

٣-دراسة سندس

(قدرات التجديد المنظمي في اطار القيادة الاستراتيجية بحث تحليلي مقارن في

بعض مستشفيات بغداد) محسن الكبيسي و علي حسون فندي الطائي، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، المجلد ٢٢، العدد ٨٨، ص ٤٨-٦٨، جامعة بغداد كلية الإدارة و الاقتصاد، ٢٠١٦م.

تهدف الدراسة إلى توضيح العلاقة بين متغيرات البحث الرئيسة و الفرعية جرى صياغة ثلاث فرضيات رئيسة تفرعت منها (١٠) فرضيات فرعية، و وزعت على عينة مكونة من (٨٦) موظفا من مديري مستشفيات و مديري أقسام و مديري شعب و معاونيهم في ثلاثة مستشفيات من مستشفيات بغداد هي: «مستشفى الإمام الكاظم، و مستشفى الكرخ، و مستشفى عدنان» و قد أفرزت الأساليب الإحصائية عددا من النتائج لعل أبرزها وجود علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الاستراتيجية و قدرات التجديد المنظمي، كما ظهر أن هناك تأثيرا معنويا للقيادة الاستراتيجية في قدرات التجديد المنظمي، علاوة على وجود فروقات معنوية في إجابات القيادة الاستراتيجية و أبعادها (تطوير رأس مال البشري، و الحفاظ على ثقافة مؤثرة، و التأكيد على الممارسات الأخلاقية) و التي لم تظهر في أبعاد (التوجه الاستراتيجي، و استكشاف الكفاءات و المحافظة عليها) في المستشفيات المبحوثة.

كما أن هناك فروقات معنوية بين متوسط إجابات قدرات التجديد المنظمي و أبعادها (الكفاءات الاستراتيجية، و استغلال الوقت، و سلوكيات القيادة، و التواصل) و لم تظهر في أبعاد (التوجه نحو التعلم، إدارة المعرفة) في المستشفيات المبحوثة.

و في إطار مناقشة النتائج قدم البحث عددا من التوصيات أهمها، ضرورة الاهتمام بموضوع القيادة الاستراتيجية و عدها مفتاح تطور المستشفيات المبحوثة.

و تطوير القيادات الإدارية لتكون ملية لمتطلبات هذه القيادة و توافر أبعادها فيها و العمل على نشر مفهوم التجديد التنظيمي و عدها التحدي الأكبر الذي يواجه المنظمات اليوم على اختلاف أنواعها.

التعريف بمصطلحات البحث

إدارة التجديد: هي إدارة الجهد المخطط والمنظم الهادف إلى تحقيق أهداف التجديد من خلال التدريب وتطوير الافراد العاملين عن طريق التأثير بهم في القيم والمهارات والانماط في السلوك وتغير التكنولوجيا المستمرة والعمليات والهياكل التنظيمية (حميدات / ٢٠٠٧ / ١٠٥).

التطوير التنظيمي: هو المساعدة في احداث الانسجام بين البيئة للتنظيم والعمليات الاستراتيجية والافراد والثقافة وتطوير حلول تنظيميه وابداعيه لتطوير مقدرة المنظمة (راتول و احمد/ ٢٠١١)

العتبة الحسينية والعباسية: وهما المكان الذي دفن فيه الامام الحسين بن علي واخوه ابو الفضل العباس عليها السلام في كربلاء في العراق بعد معركة كربلاء عام ٦١ هـ، ويقصده المسلمون من طائفة الشيعة لأجل زيارته والتبرك بمرقدِهِما. تضم هذه الروضتان قبر الإمام الحسين وبجانبه العديد من مرقد الأصحاب الذين قتلوا معه في واقعة الطف اما العتبة العباسية تضم مرقد ابو الفضل العباس عليه السلام. والمكان له من المنزلة الروحية والدينية سابقاً وحالياً، حيث يقف الزائرون إجلالاً أمام من ضحّى من أجل الدين ممن ثوى في هذه الارض، فما زالت روحه ترعاهم وتقضي حوائجهم بشفاعته لدى البارئ... لذا فإن هذه المرحلة التاريخية المشرفة في

تاريخ العتبة تمثل انعطافه مهمة تستحق الوقوف عندها ومعرفة ما تم استحداثه من نظام إداري متكامل يتشكل من أقسام وشعب ووحدات، بعضها عبارة عن ورش وذلك لتستوعب الملاكات العراقية المتخصصة من منتسبيها، وتنطوي تحتها كل الاختصاصات الهندسية والتعليمية والثقافية والإعلامية والخدمية والطبية وغيرها، وعلى شكل مؤسسات (الطبري/ ١٩٩٨/ ج٥)

المبحث الثاني الجانب النظري

التجديد لغة واصطلاحاً

يعرف التجديد في اللغة على انه البعث والاعادة واحياء ما اندثر. وقال العلقمي في شرح معنى التجديد: على انه احياء ما أندرس من العمل بالكتاب والسنة والأمر بمقتضاهما.

والتجديد هو الجدة وهو نقيض البلى ويقال شيء جديد وتجدد اي ان التجديد هو اعادة ترميم الشيء البالي وليس خلق شيء جديد لم يكن موجوداً. والتجديد في مجال الفكر والعلوم او في مجال الاشياء على السواء هو ان تعيد الشيء الذي بلى اي اصبح قديماً وباليّاً و تراكم عليه السمات والمظاهر فطمست جوهره وتعيده إلى حالته الأولى اي يوم كان أول مرة فتجدد الشيء وكذلك الحال في العلوم والفكر وسائر الاشياء(ابن منظور/ ١٩٩١ / ٩٥).

التجديد الاستراتيجي

يعرف التجديد الاستراتيجي بأنه القدرة التنظيمية لربط استراتيجية المنظمة المطبقة مع الظروف البيئية المتغيرة باستمرار وكيفية قدرة المنظمات في الحفاظ على قدرتها التنافسية في الانتاج والبناء العمراني وتقديم الخدمات لتكون استراتيجية مستدامة في المستقبل (HOPKINS, ET AL.,2013).

بينما أشار كاظم واخرون ٢٠١٥ أن مفهوم التجديد الاستراتيجي على انها الطرق التي تتبعها المنظمة في تغيير نشاط المدراء في جميع المستويات من الاعلى إلى

الاسفل وبالعكس والطريقة التي تدرس مستقبل الاستثمار من خلال استكشاف الفرص وهي أيضاً الطريقة التي يتقاسم بها المدراء والعاملون المعرفة مع بعضهم البعض داخل وخارج حدود المنظمة.

ان نقطة البداية والتجديد والتغير هي تحديد جوانب السلوك والاداء المتوقع داخل ارجاء التنظيم (الطقز، ٢٠٢٠، ٢٠٢٠) ويعتمد التجديد في معظمه على توفر الحلول المعرفية التي عادة ما تكون موجودة وتعديلها وتسويقها ليلائم البيئات المحلية ويعتمد على المفهوم الضمني على المعرفة (POLANY, 1976) وتتطلب استراتيجية إدارة التجديد ما يأتي:

التغيير في الاستراتيجية

ان استراتيجية التغيير والتطوير التنظيمي عادة تبدأ بإعادة النظر في رسالة واستراتيجية الخطة للزيارة الأربعينية والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية بعد ملاحظة وجود مؤشرات تستدعي احداث تغيير مثل انسيابية حركة الزائرين.

التغيير في الثقافة التنظيمية Cultural Change

ان احداث التغيير في استراتيجية ((الزيارات الأربعينية)) يتطلب احداث تغييرات اخرى مصاحبة مثل التغيير في الثقافة التنظيمية وكذا في نظم القيم ولتنفيذ هذا التغيير فان الأمر يتطلب المرور في خطوات عديدة مثلا ادخال برامج تثقيفية جديدة وعناصر جديدة NEW HERORS الذين يحظون بالقبول والتأثير بالآخرين او بترويج هيكل للقيم الجديدة الذي يركز على الجودة وفرق العمل والتركيز على

الزبون بإحداث تغييرات يستفيد منها في حياته وتزيد من تقواه وتحسن من سلوكه الاخلاقي وكما هو في الزيارة الأربعينية من خلال البرامج التي تقدمها العتبتان الحسينية والعباسية من أجل الزائرين وتمثل في:

١. توعية الزائرين بالنواحي التي تستحق الاهتمام والقياس والرقابة في حركتهم الانسيابية وتقديم الخدمات اليهم مع ضرورة التمسك بالقيم والمبادئ الاخلاقية
٢. التصرف بايجابية تجاه المواقف الصعبة والازمات التنظيمية وإدارتها في حركة الزائرين وتنظيم الخدمات والمواكب الحسينية.
٣. التشجيع على نمذجة الدور وتعلم القيم الجديدة التي تؤدي التأكيد عليها في حفظ الامان والامن للزائرين.
٤. التعامل مع الأولويات بنفي أسلوب التعامل التنظيمي والسلوكي مع الاخرين.

أهمية التجديد الاستراتيجي

يسهم التجديد الاستراتيجي في تغيير نمط موارد المنظمة من أجل الوصول إلى أداء أفضل اقتصاديا واكثر استدامة كما ان العمل على التجديد الاستراتيجي من أهم وأفضل الفرص للمنظمات من أجل تجديد النجاح المستدام عندما تتصدى عمدا لأوضاع التراجع الاقتصادي. (MORAIS ET AL, 2014)

وقد اشار (التميمي، ٢٠١٧) إلى أن أهمية التجديد الاستراتيجي تحدد في ثلاث نقاط أساسية وهي:

١. يحول التجديد الاستراتيجي القدرات الأساسية المرتبطة في المنظمة إلى قدرات ذات مزايا تنافسية في السوق.
٢. ان للتجديد الاستراتيجي تأثير واضح على جميع مستويات المنظمة.

٣. التجديد الاستراتيجي ضروري لكسر المسار المعتمد من قبل البيئة المحيطة للمنظمة وضمان المدى الطويل لها وديمومة العمل فيها.

الخطوات الأسس في إدارة التجديد في أحداث التغيير التنظيمي وتطوير خطة الزائرين

يمكن النظر للتغيير التنظيمي على انه أمر يخضع لظروف الموقف وقد يكون معقداً للغاية ويتطلب جهوداً كثيفة من الجهات المسؤولة على التغيير وقد سهل بحيث تنخفض درجة الصعوبة وتستطيع الجهات المسؤولة عن خطة الزيارة الأربعينية العناية بالزائرين وتقديم الخدمات وتحسين انسيابية الزيارة وكما بين عالم النفس KURT LEWIN تفسير لكيفية أحداث التغيير حيث بين ان السلوك النتائج في منظمة انما هو محصلة نوعين من القوى (دسلر / ٣٠٠ / ٢٠٠٩).

١. مجموعة القوى العاملة التي تحاول التمسك بالوضع القائم.
٢. مجموعة القوى التي ترغب في أحداث التغيير واقترح بوضع ثلاث خطوات أساسية لأحداث التغيير تتمثل في:
 - تخفيض القوى المؤيدة للوضع القائم من خلال شرح المشاكل المترتبة على هذا الوضع ومحاولة اقناع الاخرين بأحداث التغيير بحثا عن حلول جديدة.
 - التحول بمعنى القضاء على السلوكيات القديمة ومحاولة تبني سلوكيات واتجاهات جديدة من خلال أحداث تغييرات في ترتيب القائمين على الأعمال.
 - التمسك في سلوكيات واتجاهات جديدة التي تحدث التوازن التنظيمي والتجديد التنظيمي.

التطبيقات الاستراتيجية في إدارة التجديد التنظيمي Strategic application

تعد تطبيقات الاستراتيجية من احدث الممارسات في مجال إدارة التجديد والتطوير للمنظمات حيث تستهدف تحقيق التوافق بين كل من استراتيجية التطوير والتجديد والهيكل التنظيمي والثقافة المنظمة السائدة ومتغيرات البيئة الخارجية وهذا التغيير للإدارة الاستراتيجية المتكاملة احد الامثلة التي تشرح كيفية استخدام التطوير التنظيمي في خلق او تطوير استراتيجية (العتبتين الحسينية والعباسية) وإدارة المواكب الحسينية وجودة الخدمات للزائرين وبما ان العتبتين هما عبارة عن منظمات إدارية تتبع أسلوب يتكون من اربع خطوات أساسية يمكن استثمارها والاستفادة منها في بناء منظمات فرعية على شاكلتها، والاستفادة منها في عن (دسلر/ ٢٠٠٩ / ٢٨٨):

١. تحليل الاستراتيجية المتبعة حاليا في بناء الهيكل التنظيمي .
٢. اختيار الاستراتيجية المقترحة اعتمادا على التحليل الذي يجريه مستشاروا العتبة للتطوير التنظيمي من خلال البحوث والدراسات .
٣. وضع خطة للتغيير والتجديد الاستراتيجي وكيفية إجراءاته وتتضمن في الوقت نفسه مختلف الأنشطة التي سوف تمارس في الوقت نفسه وكلفة القيام في كل نشاط من أجل التجديد ورصد الميزانية المقترحة في تنفيذ التغييرات .
٤. تنفيذ الخطة الاستراتيجية الموضوعه للزيارة المليونية مع مراعاة التقييم المستمر لنتائج ما بعد الزيارة التي تحققها للتأكد من انها نفذت حسب الخطة الموضوعه .

استخدام التطوير التنظيمي في تغيير المنظمات

Development to Change Organizations

يقصد به احد المناهج المخصصة في احداث التغيير التنظيمي والذي في ضوئه يشارك العاملون بانفسهم في اقتراح التغيير والمشاركة في تنفيذه وذلك من خلال الاستعانة بمجموعات مدربة يوجد لديها متخصصين على قدر عال من المعرفة والدراسية في كيفية التنفيذ ويتسم التطوير التنفيذ وجوهر إدارة التجديد هو القيادة لضمان ان لكل فرد في المنظمة يؤدي عمله بالأسلوب الذي يؤكد تحقيق كفاية عالية وراسخة في الاداء وتحقيق قواعد تحكم السلوك والقيم (العمرى / ٢٠٠٥ / ١٦٤) ويتميز بالعديد من الخصائص:

١. عادة ما يعتمد على إجراء البحوث الفعلية او استمارات التقييم النهائية والتي تتضمن جمع البيانات عن الأعمال والخطط المنفذة وهذا ما يحدث بعد الزيارة المليونية.
٢. تطبيق العلوم السلوكية في تحسين مستوى الكفاءة التنظيمية وهذا ما تطبقه العتبتين اثناء الزيارة المليونية.
٣. استهداف تغيير قيم واتجاهات ومعتقدات العاملين والمتطوعين اثناء العمل وهذا ما تسعى اليه العتبتين اثناء الزيارة بالتوجيه بالثبات على العقيدة واحياء الشعائر الدينية والحسينية.
٤. انها تستهدف تغيير سلوك وحل مشكلات او درجة الاستفادة للظروف المحيطة وتحسين جودة العمل الخدمي وزيادة الفعالية التنظيمية وإدارتها في الشكل الصحيح.

أساليب استراتيجية إدارة التطوير التنظيمي للمواكب الحسينية

شهدت السنوات القليلة الماضية تزايد ملحوظا في أساليب التطوير التنظيمي والتجديد التنظيمي من خلال ما يعرف بالأساليب الانسانية HUMAN PROCESS INTERVENTION والتي كانت تستهدف بصفة عامة تبصير العاملين والزائرين بسلوكيات الآخرين وتحسينها بما ينسجم في زيادة الفاعلية التنظيمية والتي يمكن الاعتماد عليها في تطوير الحركة الانسيابية للزائرين والمواكب الحسينية لدرجة انه من اصبح من الصعب وضع خط فاصل بين أساليب التطوير التنظيمي والتجديد والجهود المختلفة التي تبذل في مجال التغيير التنظيمي الجديد مثل اعادة التنظيم REORGANIZING وان موسم الزيارة يطرح البديل الايجابي للسلوك وهذا من أهم ادوات التجديد والعلاج حيث يعمل التعرض والمعاشية والاحتكاك بالسلوكيات السوية على اكتسابها واحترامها وتمثلها في الحياة (الساعدي/ ٢٠١٦ / ١٧٧) وكان السبب في حدوث ذلك هو زيادة انشغال المهتمين بالتطوير التنظيمي ليست فقط بأمور التنظيم فحسب ولكن أيضاً الاهتمام بالتغيير السلوكي للزائرين والعاملين والمتطوعين وإجراء تعديلات استراتيجية في الثقافة السائدة من خلال وضع التطبيقات التنظيمية والتي تتمثل بما يأتي:-

١. التطبيقات الانسانية Human Process

٢. التطبيقات التكنولوجية Techno Structural (سليم / ٢٠٠٦ / ص ٥٤)

٣. إدارة الموارد (الموارد البشرية والعاملين والمتطوعين وتوجيه الزائرين) Human Resource Mongeweut

٤. التطبيقات الاستراتيجية

المستويات التنظيمية المباشرة			التطبيقات
التنظيم الكلي	الجماعة	الفرد	
			أولاً- التطبيقات الانسانية بناء فريق جماعي بناء العلاقات الجماعية تحقيق المشاكل والصعوبات
			ثانياً- التطبيقات التكنولوجية الهيكلية التغيير في شكل الهيكل إدارة الجودة تصميم الأعمال
			ثالثاً- تطبيقات الموارد البشرية وضع الأهداف تقييم الاداء نظام المكافآت التخطيط وإدارة قوة العمل الاهتمام بالجانب الصحي والبيئي
			رابعاً- التطبيقات الاستراتيجية في الزيارة الإدارة الاستراتيجية المتكاملة التغيير الثقافي التغيير الاستراتيجي المواكب المصممة ذاتيا

(دسلر/٢٠٠٩/٢٨٨)

التطبيقات الاستراتيجية :-

تستهدف أساليب التطوير التنظيمي في النواحي الانسانية مهارات العلاقات
الانسانية لدى العاملين والزائرين والمتطوعين، حيث تنمي لديهم المهارات اللازمة

للتحليل الكفئ لسلوكهم وكذا سلوكيات الاخرين ومن ثم زيادة قدرتهم على حل ما قد يواجههم من مشكلات شخصية او المشكلات التي تنشأ داخل المواكب او اثناء المسيرة المليونية ويمكن ان نستخدم أهم التطبيقات في تنمية الذات والمهارات الانسانية على النحو الاتي:-

١. تدريب الحساسية Sensitivity Training وقد يطلق عليها لفظ التدريب العملي او تدريب المجموعات وزيادة بصير الزائر والمتطوع للخدمة الحسينية بما ينجم عنه من سلوكيات وامكانية تفسير ما ينشأ عن الاخرين سلوكيات كون المواكب من مناطق مختلفة ودول مختلفة لان الزيارة المليونية عالمية وهؤلاء تنشأ عنهم معلومات وسلوكيات مرتدة اثناء المشاركة رغبة منهم في التعبير الحقيقي عن مشاعرهم وان تأثير أحياء المناسبات وخاصة الزيارة الأربعينية في اصلاح اختلاق اتباع اهل البيت بسلوكهم وفضائلهم (الحكيم/ ٢٠١٠) ومن هنا فإنه لضمان توافر جو الامان النفسي والروحي والمشاعر الولائية الحسينية التي يشعر بها المشاركون والطاقة الايجابية ليعبر عن احساسهم وتنمية ذاتهم وتطوير مهاراتهم السلوكية وكيفية حل مشاكلهم وتحسين تصرفاتهم من خلال الزيارة الأربعينية حيث يعقد برنامج تدريب قبل الزيارة والغرض منه التركيز على أساليب الرقابة والجودة وأساليب صنع القرار واتخاذ

٢. التشجيع على الالتزام بالجودة من خلال العمل اليومي Quality Daily فالعاملون بالعتبتين يجب ان تكون لديهم المقدرة على تحديد الزائر وكيفية التعامل معه وبما يحتاجه من حاجات وان يدركوا حقيقة هامة وهي ان الزائر قد يكونون من داخل البلد او خارجه الأمر الذي يستدعي الاهتمام بأشباع حاجات مختلفة .

تلعب إدارة الموارد البشرية دورا هاما وبارزا في تحسين جودة الخدمات المقدمة للزائرين من خلال تدريبهم في العتبتين على الالتزام بمبادئ الجودة وستتناول بعض الدروس المستفادة منها:-

دور ادارة الموارد البشرية

١. تأكد من ان جميع فرق العمل تعمل في اطار السياسة الموضوعة في الزيارة لضمان توافق الجهود المبذولة مع أهداف نجاح الزيارة الأربعينية
 ٢. لا تشكل فرق مستقلة لتحسين الجودة على انه هدف في حد ذاته ولكن من المهم التأكيد على ان وسيلة مستثمرة ومنتظمة لأداء الأعمال بمستوى عال من الجودة للارتقاء بالفعالية التنظيمية لبرامج الزيارة الأربعينية.
 ٣. اكساب العاملين والمتطوعين في العمل المهارات اللازمة وحل المشكلات.
 ٤. ضرورة مراعاة اختيار الافراد العاملين والمتطوعين الجدد ذوي هيكل قيم يتفق مع متطلبات تطبيق برنامج الجودة.
 ٥. التدريب المستمر يعد ضرورة لا غنى عنها، فبرنامج تحسين الجودة لأعلى مستوى من النجاح لا يتم الا بدورة في تنمية المهارات الهيكلية لدى الافراد.
 ٦. لا تركز دائما على الجانب الكمي بل تهتم بالنوعية الجيدة للخدمات للزيارة الأربعينية.
- وان نجاح الزيارة الأربعينية لا بد من تحمل المسؤولية التي تقع على عاتق الموظف والمتطوع والزائر للحصول على نتائج ايجابية مستهدفة من عمل الافراد وما يتطلبه الاداء للعمل الجماعي (BLASX WIJSMAN, 2009) التذكير بالخطوات الأساسية التي يجب ان تأخذها الإدارة العليا في اعتبارها وتتمثل في:
١. تعديل المبادئ والمفاهيم التي تقوم عليها.
 ٢. متابعة التي يتم تنفيذها.
 ٣. الاسترشاد بالأمثلة والاشارات الواضحة وارشاد الاخرين.
 ٤. وجود دعم وتأييد مستمر لجهود التطوير والتحسين.
 ٥. اعادة النظر في الميزانيات المرصدة للاهتمام بالجودة.

٦. تحسين مستوى الثقة في برامج الزيارة من خلال المقدمة للزائرين
 ٧. تخفيض الاخفاقات في الخدمات
 ٨. تحسين مستوى الخدمات المقدمة ((الكهربائية والصحية والغذائية والبيئية))
 ٩. الاستمرار في التأكيد على مستوى الثقة والامان والمصدقية في التعامل
 ١٠. تعزيز القدرات المستخدمة في تقديم الخدمات والوسائل التي تمكن الاعتماد عليها في تلبية حاجات الزائرين.
 ١١. رفع الروح المعنوية للعاملين (مجاهد وبرير/ ٢٠٠٥ / ١١٥ - ١٦٦)
- وبعد ان يتم تحديد حاجات الزائرين (العملاء) ورفع الروح المعنوية للعاملين وترجم في شكل مجموعة من الأهداف قابلة للقياس الكمي فأن نقول زيادة عدد الزائرين او زيادة الموصلات في التنقل او زيادة عدد الوجبات الغذائية المقدمة إلى الزائرين وتحسين الخدمات وتقليل التكاليف والجهود المبذولة وتوفير الراحة النفسية.

فرق تحسين الجودة Quality Improvement

حيث تعتمد العتبان على فرق متعددة ومتنوعة في تقديم الخدمات وتعمل على تحسين الجودة في تحقيق أهداف الجودة الشاملة ويقصد بفرق الجودة مجموعة من الموظفين على الملاك الدائم في العتبة او المتطوعين لغرض تقديم الخدمة ومنها ((الفرق الوظيفية، فرق المهات، فرق القيادة والمسؤولة عن الزيارة)) وهم تجمع اختياري من الافراد يعملون فريق عمل مشترك سويا كوحدة عمل طبيعية على أساس يومي وهذه الفرق تجتاز أهم المشكلات التي تواجه الزيارة ثم يبدأ في البحث عن حلول مناسبة لها من خلال اللقاء والعمل وتعزيز مستوى جودة حياة العمل وفي الوقت نفسه تنمية مهاراتهم في مجال ما قد يعترضهم من مشكلات العمل.

اما بالنسبة للفرق القيادية في العتبتين Lead Team

فirasها المتولي للعتبتين الحسينية والعباسية وهذه الفرق عادة ما تكون مسؤولة عن توجيه باقي الفرق في العتبتين حيث يتم تحديد الأساليب المختارة لأعضاء الفرق الاخرى كذلك الاجتماعات الدورية لكل الفرق وما تؤديه من أعمال ضمن الزيارة الأربعينية وتدريب اعضائها على الأعمال التي يؤدونها لأهتمام الفرد يجعل اعتبارات الأعمال للقيادة تطويرها نحو الاحسن ويتطلب اتخاذ قرارات وتفكير مسبق وتعاون من أجل التغيير والتطوير النافع في البدائل والسياق المعتاد عليه (AMKAM.PEN /ARTS /1997 في سبيل انجاح الزيارة المليونية.

واعتمادا على العديد من المشروعات والتطوير والتجديد التنظيمي فان خطوات احداث التغيير يمكن حصرها بالاتي:-

١. خلق الاحساس لوجود حاجة ملحة لأحداث التغيير فمجرد ادراك الافراد بالحاجة للتغيير ويعد حاجة ملحة لا تحتمل التأخير حيث يخلق الاحساس بأهمية السرعة من أجل انجاح الخطة.

٢. زيادة دعم وتأييد التجديد والتطوير من خلال التشخيص الملائم للمشكلات التنظيمية بمجرد خلق الاحساس لحاجة للتغيير وتشخيص المشاكل التي تعاني منها المنظمة الأمر الذي يؤدي بالنهاية إلى التزام الافراد في تنفيذ برنامج التغيير لعلاج تلك المشكلات.

٣. تشكيل فريق عمل قادر على تنفيذ برنامج التغيير لأنه يصعب على قائد واحد تنفيذ البرنامج بكفاءة الأمر الذي يتطلب تشكيل فريق من المهتمين والمختصين القادرين على قيادة التغيير والتطوير والعمل بروح الفريق.

٤. صياغة رؤية مشتركة Formulating a common vision حيث يتطلب الأمر احداث تعديلات في رؤية المنظمة.

٥. تحديد الرؤية الاستراتيجية التوجه المستقبلي للمنظمة (مرسي واخرون، ٢٠٠٦)

٦. تعريف الجميع برؤية المنظمة Communicate The Vision فالرؤية الجديدة التي لا يتحقق الهدف منها إذا لم يكن هناك فهم واضح لمضمونها من قبل جميع الاطراف ذات المصلحة في وجود وبقاء العمل المنظمي الذي يتطلب توافر شروط منها ان تكون سهلة وبسيطة من خلال الابتعاد عن كافة الأمور التي لا تسهل الخدمة للزبون ((الزائر))
٧. استخدام وسائل متعددة لنشر رؤية المنظمة سواء كانت رسمية او غير رسمية.
٨. مراعاة التكرار فالأفكار لا تعلق في الذهن الا بعد تكرارها اكثر من مرة.
٩. تمكين العاملين من تسهيل احداث التغيير من خلال توافر رغبة قوية لجعل الرؤية حقيقة واقعة والتغلب على كافة العقبات التي تحول دون نجاح التغيير او التطوير مثل تعقد السياسيات والإجراءات
١٠. وضع أهداف قصيرة الأجل لان التغيير يتطلب فترة طويلة والأمر يستلزم وضع مجموعة من الأهداف قصيرة الأجل بحيث تهدف إلى تشجيع الافراد للاستمرار في عملية التغيير.
١١. تعزيز النتائج والاستمرار في ادخال المزيد من التغييرات من خلال ما يتحقق من أهداف قصيرة الأجل التي تمدد لتشمل النظم والسياسات والهياكل التنظيمية والتي لا تتوافق مع الرؤية الجديدة للمنظمة.
١٢. ارساء طرق جديدة لتنفيذ الأعمال في ظل ثقافة المنظمة وظروفها وإجراء تغييرات تنظيمية مثل القيم المشتركة بين العاملين والمتطوعين وروح الفريق والتوجه بالجودة الشاملة وسرعة التكيف بما يتفق مع الثقافة السائدة للمنظمة.
١٣. مراقبة معدلات نجاح رؤية المنظمة إذا تطلب الأمر ذلك حيث يمكن الحكم على فعالية التغيير لابد من إجراء الرقابة المنظمة للتأكد من انها تتزايد مع مراعاة التغيير خاصة إذا ثبت انها لم تحقق معدلات النجاح المستهدفة.

المبحث الثالث الجانب التطبيقي

يتضمن هذا المبحث عرضاً للإجراءات التي قام بها الباحث لتحديد مجتمع البحث وعينته وأعداد تتسم بالموضوعية والصدق والثبات، ومن ثم استعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات ومعالجتها

أولاً: مجتمع البحث:

يتألف مجتمع البحث الحالي من منتسبين ومتطوعين في العتبتين المقدستين البالغ عددهم (١٨٠) منهم (١٠٠) موظف و (٨٠) متطوع للعام ٢٠٢١ - ٢٠٢٢.

ثانياً: عينة البحث:

تتألف عينة البحث من منتسبين ومتطوعين وقد سحبت عينة بالطريقة العشوائية الطبقية من المجتمع الأصلي اذ بلغت العينة (٦٠) موظف ومتطوع من كلا الجنسين (الذكور - الاناث) وبنسبة ٣٣٪ من المجتمع الأصلي والجدول (١) يوضح ذلك

جدول (١)

توزيع افراد عينة البحث وفقاً للجنس

المجموع	العدد		العينة
	اناث	ذكور	
٣٠	١٣	١٧	موظف
٣٠	١٤	١٦	متطوع
٦٠	٢٧	٣٣	المجموع

ثالثا: اداة البحث:

١. تحقيقاً لأهداف البحث كان لابد من استعمال اداة لقياس التجديد التنظيمي في العتبتين المقدستين من الموظفين والمتطوعين فقد اعد الباحث مقياس وذلك من خلال
٢. الاطلاع على مجموعة من المقاييس ذات العلاقة وقد تتكون من (٢٦) فقرة ثم اجريت عليه الخصائص السايكومترية وهي:

الصدق الظاهري للمقياس

يعد الصدق الظاهري المظهر العام للقياس وهو يشير إلى ما يبدو من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله. ولقد تم التأكد من هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس (التجديد التنظيمي) على مجموعة من المحكمين والخبراء في الإدارة البالغ عددهم (١٠) وقد اعتمدت النسبة الصدق ٨٠٪ للإبقاء على الفقرات.

ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية:

وهي من أكثر الطرائق استعمالاً في البحوث الانسانية، وتعتمد أساساً على تقسيم فقرات المقياس إلى قسمين، وحساب معامل الارتباط بين إجابات الأفراد ومن هذه الطرائق تقسيم الاختبار إلى مجموعتين بحيث توضع الفقرات الفردية في قسم والزوجية في القسم الآخر (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١: ٣٢) قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين الدرجات ذات التسلسل الفردي و الزوجي الأفراد عينة البحث والبالغة (٦٠) موظف و متطوع إذ يمكن عد الارتباط عالياً إذا كان معامل الارتباط أكبر من (٠,٧٠) وضعيفاً إذا كان اقل من (٠,٤٠) ومتوسطاً بين (٠,٤٠ - ٠,٧٠) (عودة و ملكاوي، ١٩٩٢: ٤٧٩). وقد بلغ الثبات بالتجزئة

النصفية (٠،٧١) ولأجل حساب ثبات الاختبار بصورة كاملة لجأ الباحث إلى استعمال معادلة سيرمان بروان لتصحيح معمل الارتباط فاصبح (٠،٨٣) وبهذا المقياس ثابتا.

التطبيق النهائي

بعد استكمال إجراءات المقياس والتأكد من صدقه وثباته. قام الباحث بتطبيقه بصورته النهائية على عينة البحث والتي بلغت (٦٠) موظفا ومتطوعا موزعين بحسب الجنس و الوظيفة من العتبتين المقدستين والجدول (١) يوضح ذلك وقد شرح الباحث لأفراد العينة تعليقات المقياس وطريقة الإجابة عليه وقد بلغت مدة الاستجابة على المقياس (٣٠) دقيقة وقد استغرقت مدة التطبيق من ٢٠٢٢ / ٣ / ١٥ ولغاية ٢٠٢٢ / ٦ / ١٥

الوسائل الإحصائية :

استعمل الباحث الحقيبة الاحصائية للتواصل للنتائج

عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج وتحليلها على وفق أهداف البحث الحالي وكما يأتي:

الهدف الأول: تعرف مستوى التجديد التنظيمي في العتبتين المقدستين من وجهة نظر موظفيها ومتطوعيها

لغرض تحقيق هذا الهدف قام الباحث باستخراج المتوسط الحسابي الاستجابات

أفراد العينة على مقياس التجديد البالغ (٢٦) فقرة، وكان المتوسط الحسابي لعموم أفراد العينة (١٦١،٦٧) دجة وبانحراف معياري مقداره (١٤،٥٧)، اما المتوسط الفرضي للمقياس (١٤٤) وباستعمال الاختبار التائي لعينة وحدة تبين ان القيمة المحسوبة بلغت (٩،٣٩)، وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠،٠٥) بدرجة حرية (٧٩) كما في الجدول (١)، وهذا يعني وجود التجديد التنظيمي في العتبتين المقدستين ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان العاملين في العتبتين المقدستين لديهم إطلاع واسع على نظام استراتيجية إدارة التجديد التنظيمي في المجال الإداري من خلال الدورات التدريبية وورش العمل كما تتوفر لديهم المعرفة الكافية التي تمكنهم من التعامل مع هذا النظام بشكل إيجابي والذي يعد من متطلبات العصر الحديث في إدارة المؤسسات.

جدول (٢)

يوضح استراتيجية التجديد التنظيمي في العتبتين المقدستين

العتبة	متوسط العينة	الانحراف المعياري	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	درجة الحرية
			المحسوبة	الجدولية		
٦٠	١٦١،٥٧	١٤،٥٧	٩،٣٩	٢	١٤٤	٧٩

الهدف الثاني: التعرف إلى دلالة الفروق في استراتيجية إدارة التجديد التنظيمي

بين الموظفين والمتطوعين

ولغرض تحقيق هذا الهدف استخرج المتوسط الحسابي للعاملين والذي بلغ

(١٦٣،٩٧) وبانحراف معياري (١٢،٣٧) والمتوسط الحسابي للمتطوعين بلغ

(١٥٩،٣٧) وانحراف معياري (١٦،٧٧) ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطين

واستعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (١, ٢١) وهي اصغر من الجدولية عند مستوى دلالة (٢) ودرجة حرية ما يدل عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتسبين والمتطوعين في التجديد التنظيمي.

جدول (٣)

الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي على مقياس استراتيجية إدارة التجديد التنظيمي بين الموظفين والمتطوعين

الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد	العينة
		الجدولية	محسوبة				
غير دالة	٠,٠٥	٢	١,٢١	١٢,٣٧	١٦٣,٩٧	٣٠	المتطوعين
				١٦,٧٧	١٥٩,٣٧	٣٠	المتسبين

الاستنتاجات:

استنادا إلى النتائج التي توصل اليها البحث يمكن استخلاص الاستنتاجات الآتية:

١. ادراك تطبيق استراتيجية إدارة التجديد التنظيمي في العتبتين المقدستين من خلال تلبية احتياجات المستفيدين (الزائرين) في تقديم خدمات ذات جودة عالية وكفاية للارتقاء بمستوى العاملين وكسب ثقتهم
٢. يبدو أن القائمين والمسؤولين على العتبتين المقدستين يسعون إلى ترسيخ ثقافة التجديد التنظيمي بين الموظفين والمتطوعين لتحقيق مستوى عال في الأداء الإداري من خلال التوجيه والاهتمام به.
٣. تسعى العتبتان المقدستان من خلال تطبيق استراتيجية إدارة التجديد التنظيمي إلى تحسين نوعية وكفاية الخدمات المقدمة للمستفيدين (الزائرين) والاهتمام بزيادة خبرة

الموظفين والمتطوعين ووضوح إجراءات العمل والتحسين المستمر للعمليات وتوفير المعلومات المحوسبة لمنع حدوث الأخطاء وتوفير متابعة فاعلة أثناء تنفيذها.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي فإن الباحث يوصي بما يأتي:

١. العمل على تعميق وزيادة الوعي بمفهوم استراتيجية إدارة التجديد التنظيمي بين القيادات الإدارية والموظفين والمتطوعين العاملين في العتبتين المقدستين وفق الهرم التنظيمي من خلال مشاركتهم في الدورات التدريبية وورش العمل والمؤتمرات واطلاعهم على تجارب السياحة الدينية في مختلف دول العالم والنجاح الذي حققته هذه المؤسسات الدينية العالمية من خلال تطبيقها نظام إدارة التجديد التنظيمي.
٢. عمل دليل يوضح الوصف الوظيفي لكل موظف ومتطوع وكيفية تنفيذ إجراءات التجديد التنظيمي وتنمية المتابعة الذاتية واثقان العمل.
٣. التركيز على رضا المستفيدين (الزائرين) والاختذ بأفراحاتهم من خلال استمارات الاستبيان والبحوث والدراسات التي تقوم بها مراكز البحوث التابعة للعتبتين المقدستين.
٤. وضع معايير موضوعية دقيقة للتجديد التنظيمي للمتطوعين والموظفين لقياس كفايتهم وتطوير قابلياتهم الذاتية في استراتيجية إدارة التجديد التنظيمي.

المقترحات

في ضوء نتائج البحث الحالي يقترح الباحث:

١. إجراء دراسة تقويمية لتطبيق إدارة التجديد التنظيمي في العتبتين المقدستين في مجالات (إدار الموارد المادية والمالية والفنية) دراسة مقارنة.

٢. إجراء دراسة مقارنة مع مؤسسات اخرى في المدن السياحية الدينية في مدينتي (قم المقدسة ومشهد - الجمهورية الاسلامية في ايران)

المصادر العربية

١. ابن منظور/ لسان العرب/ مطبعة دار المعارف/ مصر/ ١٩٩١.
٢. التميمي/ محمد كريم عبيد(٢٠١٧)/ أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على التجديد الاستراتيجي / دراسة ميدانية في البنوك التجارية / جامعة الشرق الاوسط/ كلية الأعمال / قسم إدارة الأعمال.
٣. جاري دسلر(٢٠٠٩)/ الموارد البشرية/ ترجمة محمد المثقال.
٤. الحكيم/ السيد محمد سعيد (٢٠١٠)/ فاجعة الطف وابعادها وثمراتها وتوقيتاتها/ النجف الاشرف/ مؤسسة الحكمة للثقافة الاسلامية.
٥. حمادات/ محمد ٢٠٠٧ / الإدارة التربويه وظائف وقضايا معاصره / دار الحامد // النشر والتوزيع عمان
٦. راتول محمد / احمد مصنوعه / متطلبات التطوير التنظيمي واستراتيجياته في ظل تحديات بيئة منظمات الأعمال / مجلة الاقتصادية والتنمية البشرية / جامعة سعد دحلب البليدة / الجزائر / عدد(٤)/ ٢٠١١.
٧. الزوبعي/ عبد الجليل ابراهيم واخرون (١٩٨١)/ الاختبارات والمقاييس النفسية/ الموصل.
٨. الساعدي/ محمد رضا هادي/ زيارة الأربعين - دراسات وافاق وخطوات في التنمية البشرية والتخطيط الاستراتيجي لحقول الزيارة/ الطبعة الأولى/ مطبعة وفا.
٩. سليم / أحمد عبدالسلام / الإدارة الاستراتيجية / اليكس لتكنولوجيا المعلومات / الاسكندرية / ٢٠٠٦ / ص ٥٤.
١٠. الطائي/ يوسف حجيم واخرون/ التجديد الاستراتيجي ودوره في تكوين المنظمات

- البارعة/ بحث تطبيقي لآراء عينة من القيادات الجامعية في جامعة الكوفة الاقتصادية والإدارية/ جامعة القادسيه، كلية الإدارة والاقتصاد/ مجلد ١٨ / العدد ٣.
١١. الطبري/ محمد بن جرير(١٩٩٨)/ تاريخ الرسل والملوك/ الجزء الثاني/ دار المعارف.
١٢. الطقز/ ابراهيم عز الدين(٢٠٢٠)/ إدارة التغيير والتحديث في المؤسسات الحكومية/ العدد ٢٦.
١٣. عودة احم سليمان/ فتحي حسن ملكاوي/ أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية/ مكتبة المنار الاسلامية.
١٤. القرشي/ عبد الامير/ تاريخ العتبة العباسية المقدسة/ الباب الأول/ محفوظ.
١٥. كاظم، صادق جبار، وعبيد، علي جاسم، ومخيف، أمير نعمة، (٢٠١٥)، المقدرات الجوهرية والتجديد الاستراتيجي العلاقة والأثر“ بحث منشور، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١١، البحث ١٠، العدد ٣٣.
١٦. الكبيسي/ سندس محسن والطائي/ علي حسون فندي/ قدرات التجديد المنظمي في اطار القيادة الاستراتيجية بحث تحليلي مقارنة في بعض مستشفيات / مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية/ المجلد ٢٢ / العدد ٨٨ / ص ٤٨-٦٨ / جامعة بغداد كلية الإدارة والاقتصاد/ ٢٠١٦م.
١٧. مرسي / نبيل محمد/ استراتيجيات الإدارة العليا (اعداد - تنفيذ - مراجعة) / المكتب الجامعي الحديث / الاسكندرية / ٢٠٠٦.

المصادر الاجنبية

1. Alblas –G.Wijsman E. (2009) Gedragin Organisaties-Groningen: noordh of fultgevers.
2. Green & Bagels, 2002 Change: Leadership self-efficacy and managers motivation for leading.
3. Hopkins, W. E., Mallette, P., & Hopkins, S. A. (2013). Proposed factors influencing strategic inertia/strategic renewal in organizations. Academy of Strategic Management Journal, 12(2), 77.
4. Meykamp, R en Aurts, H, (1997) Breaking Through hობtis. Is car shoring Proceedings 25 th Europ Trans ports Forum. Brunel University ux bridge London: P. t. r. c.
5. Morais, U. P., Pena, J., Shacket, K., Sintilus, L., Ruiz, R., Rivera, Y., & Mujtaba, B. G. (2014). Managing diverse employees at Starbucks: Focusing on ethics and inclusion. International Journal of Learning and Development, 4(3), 3550-.
6. Palanyi, M. (1967) The Tacit Knowledge Dinesion London. Routledge Kegan Paule.

الملحق

الاستبانة Questionnaire

حضرة الاستاذ الفاضل

الاستبيان المعروض بين ايديكم ضمن متطلبات استكمال البحث الموسوم «أثر الزيارة الأربعينية في استراتيجية إدارة التجديد التنظيمي في العتبتين الحسينية والعباسية».

في ضوء مشكلة البحث والتساؤلات المطروحة فإن البحث يهدف أساسا إلى دراسة تأثير الزيارة الأربعينية وعلاقتها بالتجديد التنظيمي فضلا إلى السعي إلى تحقيق:

١. دراسة مفهوم التجديد التنظيمي
٢. تحديد مستوى تأثير الزيارة الأربعينية
٣. المتغيرات الحاصلة والعوامل المؤثرة عليها
٤. مع فائق التقدير
٥. التعريف ببعض المصطلحات الواردة في الاستبانة

استراتيجية التجديد التنظيمي

هو عملية ربط التصور والفعل الاستراتيجي من خلال تطوير القاسم المشتركة حيث يؤدي إلى احداث تغييرات كبيرة في أعمال المنظمة او استراتيجيتها او هيكلتها.

التطوير التنظيمي: هو العملية التي تقوم بها المنشأة حتى يتسنى لها التحرك في الوضع الحالي إلى وضع مستقبلي مرغوب فيه بهدف زيادة فعالية المنشأة (محمد، ٢٠١٠، ٤٩)

أولاً: البيانات الشخصية

العمر: المؤهل العلمي:

نوع الانتساب: موظف: متطوع:

عدد سنوات الخبرة في الوظيفة او التطوع:

لا أتفق تماماً	لا أتفق	أتفق إلى حد ما	أتفق	أتفق تماماً	الاستئلة
					أشعر أن الزيارة تساهم في تحسين الوظائف
					أشعر أن الزيارة لها أثر في تحمل المسؤولية
					أدت الزيارة الأربعينية في إعادة توزيع الاختصاصات
					أدت الزيارة الأربعينية إلى وضوح المسؤوليات
					أدت الزيارة إلى زيادة الخبرات وتطوير العاملين
					أدت الزيارة إلى زيادة الوعي في نجاح التطوير

					تتكلف استراتيجي من الصعوبات والمعوقات
					تتسجم استراتيجية التجديد التنظيمي مع أهداف العتبتين
					توفر استراتيجية العتبتين مستويات جيدة في العمل
					تعكس ثقافة التجديد الاحترام المتبادل
					تعتمد ثقافة التجديد على شبكة معلومات جيدة
					يشعر المنتسب والمتطوع بأن معك في انجاح التجديد
					لزيارة الأربعين أثر في المبادرة والذكاء العاطفي
					لزيارة الأربعين أثر في اللطافة واللياقة في الحديث
					لزيارة الأربعين أثر في إدارة الوقت واستثماره بشكل جيد
					تشعر كشريك ناجح في انجاح إدارة التجديد المنظمي
					تشعر في صناعة القرار لإدارة التجديد التنظيمي
					تشعر باحترام الإدارة العليا ولا تقبل المساس مهما كانت الظروف
					تشعر بأهمية نفسك وقربك من الآخرين والإدارة العليا في الانجاز والعطاء
					أشعر بأن التغيير كان احد اسباب التجديد التنظيمي
					اعتقد أن التجديد التنظيمي في أهداف وسياسات العمل في العتبة
					اعتقد أن التغيير في القيادات من اسباب التجديد
					تساهم استخدام التكنولوجيا في تبسيط إجراءات التجديد التنظيمي

					تسعى العتبتين إلى إيجاد طرق جديدة لتحسين تقديم الخدمات
					تعتمد العتبة على التكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمة
					تقوم العتبة بمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة