

العنوان:	نحو نموذج اداري عربي لتعليم وتطبيق العلوم الادارية : محاكاة للانظمة الادارية المتقدمة
المصدر:	مستقبل التربية العربية
الناشر:	المركز العربي للتعليم والتنمية
المؤلف الرئيسي:	عمر، أيمن علي
المجلد/العدد:	مج 18, ع 69
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2011
الشهر:	مارس
الصفحات:	347 - 360
رقم MD:	106142
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	المنظمات العربية، الفكر الاداري العربي، العالم العربي، النظريات الادارية، القيادة التحويلية، القيم الادارية، السلوك الاداري، العقل العربي، الابداع، الابتكار، التوثيق ، التفكير السلبي، المحاكاة ، استراتيجية التمييز، استراتيجية التركيز، التربية الادارية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/106142

نحو نموذج إداري عربي لتعليم وتطبيق العلوم الإدارية

”محاكاة للأنظمة الإدارية المتقدمة“

د. أيمن علي عمر

مقدمة:

نبحث عن نموذج للإدارة العربية نقدمه للعالم ونفتخر به أسوة بما فعل الغرب الذي قدم لنا نموذج الإدارة الأمريكية، وكذلك الشرق الذي قدم لنا نموذجه للإدارة اليابانية ومعظم دول جنوب شرق آسيا.

وما تزال الأسئلة تطرح والإجابات تتفاوت عن كيفية الوصول إلى هذا النموذج أو عن ماهية أو ملامح الفكر الإداري العربي المعاصر؟ فقد تكون خصائص القيادي العربي ومحدداته وراء الإبطاء بظهور نظرية جديدة، ومتفردة للإدارة العربية إلى الحد الذي يدعو المرء إلى إعادة النظر في بدائل للبحث عن إجابة له، وعندئذ تصبح القضية محل التساؤل هي: هل نحن أصلاً بحاجة إلى نظرية للإدارة العربية؟ أو بمعنى آخر إذا كانت الإدارة العربية بحاجة إلى نظرية، ألا يمكنها الاستناد إلى النظريات والأفكار التي قدمت إلينا من الفكر الغربي أم الأمريكي أم الياباني؟

والإدارة على عكس من غيرها من العلوم، تقوم على مجموعة من القيم الإنسانية والمهارات العقلية التجريدية قبل قيامها على مجموعة من الأدوات العلمية أو التكنولوجية المتطورة، فممارسة الإدارة قديمة قدم الحضارة الإنسانية نفسها.

إن الإدارة ببساطة هي طريقة تفكير وطريقة اتخاذ قرار، لذا فهي تستند بالدرجة الأولى إلى مجموعة القيم الإنسانية والفكرية التي يتبناها المدير العربي لتحقيق الأهداف من خلال الآخرين، أو

لاتخاذ القرارات اللازمة للاستجابة لموقف معين، يعني هذا أن نقطة البداية في نمو وتطوير الإدارة العربية لا تكمن في إدخال تكنولوجيا جديدة أو تطبيق واستخدام أداة علمية، بقدر ما تستند إلى مدى توافر قيم إدارية إيجابية سواء سلوكية أو فكرية.

وربما تكون القيادة والتغيير من أعظم التحديات التي تواجه المنظمات العربية في الوقت الحاضر، وقد يتفق أغلب الباحثين في مجال القيادة والتغيير على أن مهام القائد الرئيسية هي تحقيق التغيير بشكل مخطط وإستراتيجي، وأن التغيير يتطلب قيادة واعية، وأن القدرة على التعامل مع التغيير لإحداث ثورة أو نقلة نوعية للوصول لنظرية أو نموذج إداري عربي جديد يتطلب أسلوباً قيادياً أطلق عليه مسمى القائد التحويلي.

ووفقاً لدراسة الجمعية الأمريكية للإدارة فإن القيادة تمثل المفتاح الأساسي لنجاح التغيير، ومن هنا أصبح موضوع دور وأهمية قيادة التغيير محور اهتمام الدارسين والباحثين طوال العقدين الماضيين.

ولا شك أن الاهتمام بمفهوم القيادة التحويلية يشكل عنصراً أساسياً للمؤسسات والشركات في العالم العربي، خصوصاً في ظل التحديات والتغيرات المتسارعة للبيئة المحيطة، وأن للمملكة دوراً ريادياً في المنطقة العربية، ولمواجهة هذه التحديات فإن منظمات الأعمال في العالم العربي بصفة عامة تحتاج لنماذج قيادية جديدة قادرة على قيادة التغيير.

مشكلة الورقة البحثية:

بات العقل العربي بحكم أساليب وأسس التنشئة الاجتماعية به، وأيضاً مناهج التربية والتعليم المطبقة فيه، وبحكم الأطر المرجعية والمعرفية التي يستند إليها يستند في تقرير مصيره، يتسم مجموعة من الخصائص التي تمنعه من خلق أو تكوين نظرية خاصة للإدارة، وتقعده عند حد الدراسة والتحليل

والتشخيص والجدل، ويرجع هذا في الغالب الأعم إلى مجموعة القيم الإدارية التي ينمو عليها عقل المدير العربي وتقيدته.

ومن هذه القيم: التلقين كأساس للتعليم، تنفيذ التعليمات الصادرة من المستويات الأعلى، فنون الجدل، الحساسية المفرطة لتوجيه أو تقليل النقد، البحث عن جوانب النقص والقصور في أي الأخطاء ونسيان إنجازات الماضي عند أول تقصير أو عجز عن الأداء، الافتقار إلى دبلوماسية الرفض أو التفاوض، واستخدام العبارات المجهضة للحوار.

وهذه نماذج القيم السلوكية السلبية التي تبدأ في الظهور عندما يبدأ الممارس في تولي مناصب إدارية أعلى، وبها يصبح مسئولاً عن آخرين يستفيد من جهودهم لتحقيق أهداف الإدارة أو المؤسسة. وحيث أنه ليس أمامنا فرصة لاختبار هذه السلوكيات أو محاولة تعديلها قبل شغل القيادات الإدارية لمواقعها، لذا نفاجاً أحياناً بأن بعض القيادات الإدارية قد وصلت فجأة إلى (مستوي عدم الكفاءة القيادية)، لذلك يمكن صياغة مشكلة البحث في :

سوء وضعف نماذج الإدارة العربية، فلم يعد قائداً أو مديراً ناجحاً رغم كفاءاته وبراعته كمنفذ أو كمرؤوس، وعدم وجود أداة إدارية ناجحة تقنع المدير الأتوقراطي بالتخلي عن نمطه التسلطي ليصبح أكثر مرونة وفهماً لاهتمامات وميول مرؤوسيه، فضلاً عن أننا لم نعرف حتى الآن أدوات إدارية معاصرة لزيادة رغبة المدير العربي في تحمل مخاطر تطبيق الأفكار الجديدة لأنه وبطبيعته، وبقيم الكثيرين منهم مازالوا يميلون إلى البيروقراطية والتحفظ والحرص والإفراط في الدقة.

أهمية الورقة البحثية:

نتيجة لفشل من تجارب الفكر الإداري العربي والتي تفوق التجارب الناجحة كما ونوعاً، كما أن التجارب الإدارية الناجحة جاءت بتكاليف أكبر كثيراً مما كان مخططاً، جاءت هذه الورقة البحثية لتسلط

الضوء علي أهمية البحث وراء أسباب فشل هذه التجارب، بل إن النماذج الفاشلة من المؤسسات المعنية بتنمية الإدارة العربية سواء كانت نماذج حكومية أو خاصة تزيد على النماذج الناجحة.

وقد يرجع السبب وراء ذلك إلى عدد من القيم والسلوكيات التي تنعكس وتترجم في شكل ممارسات إدارية سلبية إدارية سلبية تنتهي باقتلاع محاولات الوصول إلى بفكر إداري عربي موحد.

فهذه الورقة البحثية هامة لسعيها لإبراز الممارسات العربية التلقائية المتأصلة والتي جاءت كمحصلة منطقية لأساليب التنشئة والتربية الاجتماعية العربية، وهي التي تحد في النهاية من وضع نموذج عربي متكامل للإدارة العربية نتيجة السلوك الإداري الفردي للعقل والفكر العربي في العصور الماضية بل والحالية أيضاً.

أهداف الورقة البحثية:

١- تحديد أسباب البحث عن نموذج أو نظرية إدارية عربية يحتذى بها:

ومن أهم هذه الأسباب التي تدعو الباحثين لوضع أو ابتكار هذا النموذج الإداري العربي

المقترح ما يلي:

أ- تدهور الإدارة العربية وزيادة حالات الفشل الإداري وضياع للكثير من الفرص.

ب- تطور أساليب الإدارة الغربية والأمريكية في علاجها للمشاكل التي تواجهها.

ج- زيادة الثقة والاحترام والتفاعل بين أفراد الإدارة في المجتمعات غير العربية.

د- زيادة حماس ومقدرة أفراد الإدارة بصفة عامة في مواجهة مشاكلهم وفي انضباطهم الذاتي.

هـ- تطوير قيادات الإدارة في المجتمعات الغربية قادرة على الإبداع الإداري وراغبة فيه.

و- زيادة قدرة الإدارة على الحفاظ على أصالة الصفات المميزة لأفراد وجماعات وإدارات وعمل وإنتاج الإدارة.

٢- عرض للسلوكيات السلبية والممارسات العربية الخاطئة التي تحد من قدرة النموذج الإداري العربي على المنافسة والبقاء.

ومن هذه السلوكيات:

أولاً: الاهتمام بالجزئيات أكثر من الكليات:

فهناك عدم حرص على وضع مناهج فكرية متكاملة تحكم بها الجهود الإدارية أو التنموية العربية، وتفضيل البدائل الجزئية للتطوير، إن الاهتمام بالجزئيات يشعر المرء في الأجل القصير بالإنجاز.

ثانياً: تفضيل الانجاز علي التأمل والتخطيط:

العقل العربي بطبيعته يشعر بثقل التأمل والتفكير والتخطيط والتعامل مع الأدوات العلمية الخاصة بالتنبؤ، وتحديد المسارات المستقبلية. ولكنه يميل إلى الإنجازات السريعة الوقتية أو حصاد الأسبوع كبديل يشعر معه أنه يحقق أهدافه.

أي العقل العربي ليس لديه ميل إلى التخطيط استناداً إلى أدوات علمية بقدر ما لديه قبول للإنجاز السريع، حتى ولو كان هذا الإنجاز على حساب الجودة، الدقة، والتكلفة، وهنا يسقط العقل العربي في المأزق الإداري الثاني وهو الخلط ما بين النشاط والنتيجة، فكثير من الجهود الإدارية هي أشبه بمحطات لاحتراق الوقود من كونها محطات لتوليد الطاقة، فالاختيار أمام العقل العربي هو اختيار ما بين نشاط يود القيام به ودور يجب عليه أن يؤديه.

ثالثاً : ضعف الإبداع والابتكار:

فالعقل العربي يتميز بالتخيل والخيال والذي قد يدفعه أحياناً إلى أن يأتي بأفكار ابتكارية رائدة، إلا أن نسبة ما يطبق من هذه الأفكار الابتكارية قيد بمدي توافر القدرة والرغبة على تحمل المخاطرة، وتكاليف التعامل مع غير المألوف، لذلك فإن ابتكار العقل العربي في الإدارة يتوقف كثيراً عند حدود الفكرة، ويفتقر كثيراً إلى الجسور التي تنقل هذه الفكرة إلى التطبيق أو الواقع العربي المؤسس.

إن المؤسسات العربية المبدعة (التي تمكنت من نقل الأفكار الابتكارية إلى حيز التنفيذ) محدودة بالقياس إلى الأفكار الابتكارية التي قدمها العقل العربي. فهل نستطيع القول بأن العقلية العربية خيالية أكثر من كونها ابتكارية، أو على أحسن التقدير عقلية ابتكارية أكثر من كونها إبداعية؟

رابعاً: التركيز على الفرد لا الجماعة:

نجد أن روح الفريق والقيم الاجتماعية المشتركة، وقيم المشاركة في العمل وفي النتائج هي التي أرسيت قواعد الإنتاج والإنجاز في الفكر الإداري الياباني، في حين أن تدعيم الإبداعات والابتكارات الفردية والتطورات الاقتصادية الرئيسية كانت وراء بناء الاقتصاد الأمريكي ونشأة نظريات الإدارة، أي البطل في الفكر الإداري الياباني هو النظام الاجتماعي، في حين أن البطل في الفكر الإداري الأمريكي هو النظام الاقتصادي.

ولكن ذاتية النظام العربي والمصري أيضاً قد تكون السبب الأساسي في عدم ظهور نظرية أو فكر عربي موحد في ذاتية النظام، والفكر، حيث يصعب تحقيق هذا الهدف وكل منا يرى المشكلة والأسلوب والهدف رؤية ذاتية فردية النظام الأمريكي وذاتية النظام العربي .

إن الجهود الفردية الأمريكية - على سبيل المثال - تنطلق وتتجه وتنساب ضمن إطار ونسق من القيم الاجتماعية والاقتصادية التي تدعم مفهوم (النظام) لا مفهوم (الذات) في حين أن ذاتية النظام العربي تدعم الجهود الفردية وتوجه لتدعيم الصورة الذهنية الفردية.

إذن التأكيد والتمسك بالروح الفردية يدمر قيم العمل الجماعي، وينشر مفاهيم الصراع وينزع سلوكيات التعاون وروح الفريق. ونحن نلمس مفهوم الفردية ليس فقط في الممارسات الشخصية لبعض القيادات الإدارية العربية، ولكن كذلك في السلوك التنظيمي لبعض المؤسسات التي ترفض مثلاً نشر تجربتها خشية أن ينقل عنها المنافسون بعض مجالات تميزها، أو تحاصر كامل مواردها وتنعزل عن البيئة التي نعيش بها من منطلق السرية حفاظاً على مواردها البشرية.

خامساً: التذكر لا التوثيق:

تميل العقلية العربية إلى الاعتماد على ذاكرتها لا مستنداتها، وتثق في قدرتها على التذكر بالرغم من أنها تعتبر النسيان نعمة في الوقت نفسه (والله علينا نعمتان: الأمل والنسيان).. كما أن الاعتماد على التسجيل والتحري والتدقيق والمتابعة عادات يفتقر إليها العقل العربي. نحن بالتنشئة لا نعتمد على التوثيق لخبرتنا أو لتجاربتنا بقدر ما نعتمد على استجماع ذكرتنا واسترجاع ذكرياتنا لتعامل مع الموقف الجديد. نحن نميل إلى نقل الأخبار لا توثيق الخبرات، فالعقل العربي يدير حاضره من ذاكرته أكثر مما يدير مستقبله من تقاريره. نفتقر إلى أداتين ميزتا الفكر الإداري الأمريكي، أولاهما: تقارير متابعة تقدم العمل، وثانيهما: نظم العمل.

سادساً: التفكير في الأزمة كفرصة:

إن التفكير بهذه الطريقة يعتمد أساساً على مجموعة من الافتراضات السلبية التي تهدر بها طاقة الإدارة العربية، فهذه الافتراضات تقوم على العديد من القوي النفسية المعوقة للإبداع والابتكار، ومن هذه القوي الخوف من الفشل الإداري، الإحساس بعدم الأمن، توجس الشر من زملاء العمل، حيث البحث عن المناورات الوظيفية لضمان الاستقرار، وأيضاً سرقة أفكار المرءوسين وقهرتهم نفسياً بما يمكننا

من السيطرة الدائمة على دعمهم الاجتماعي والإداري. وكل هذه القوي السلبية تعوق وتقيد القدرات العقلية والذهنية، وتشحن ذاكرة المدير العربي بكم هائل من الخبرات الوظيفية السلبية التي تمثل في المستقبل مجموعة من القوي المضادة والتي تعوق تقدم الفكر الإداري العربي.

ويقوم التكفير السلبي بصفة عامة في الكثير من الدول العربية على ثلاثة معوقات قاتلة للنمو

والتفكير الإبداعي وهي:

المعوق الأول:

القدرة الهائلة للفكر السلبي بتحويل المشكلة إلى أزمة، فأصحاب هذه المدرسة لديهم قدرات خاصة لتصعيد المشكلة البسيطة وتحويلها بسرعة البرق إلى أزمة، هذه الأزمة تؤكد رؤيتهم السلبية للاحتمالات وتدفعهم بمصادقية اقتراحاتهم. لذلك يسعدهم دائماً وجود الأزمات الإدارية التي يبرعون في تحليلها لا في حلها.

المعوق الثاني:

إن التفكير السلبي يقوم على التفكير في مشكلات التطوير لا في فرص التطوير، في تكلفة النمو لا في عوائد التنمية، حيث التركيز دائماً على المشكلات التي ستترتب على النمو والتطوير دون توجيه الاهتمام إلى الفرص التي يولدها هذا التطوير.

المعوق الثالث:

الميل الطبيعي لاستعراض الاستثناءات الكابحة للفكر أكثر من رغبتهم في استعراض عموميات التطبيق. إن أي فكرة رائدة بديعة يمكن إجهاضها بسهولة من خلال تصور عدم ملاءمتها لبعض الحالات الاستثنائية المحددة. فتطور النقل الجوي يهدده تفكير السلبين بأن الطائرات معرضة للسقوط أو الاختطاف، فبرغم أن هذه الأحداث استثنائية للغاية إلا أنهم يميلون لوضع النقاش بما قد يربك أصحاب الأفكار الجديدة

محاكاة الأنظمة الإدارية المتقدمة:

مما لا شك فيه أن الغرب والولايات المتحدة الأمريكية قد تقدمت تقدماً مذهلاً في شتى مناحي الحياة وكان لعلوم الإدارة وتطبيقاتها الحديثة النصيب الأوفر من هذا التقدم، ولاشك أيضاً أن دراستنا وماحكتنا لهذه الأنظمة الحديثة والمتطورة سيساعد الأجيال القادمة على عبور المنحنيات الضيقة التي نعيشها الآن في ظل البيروقراطية والفوضى الإدارية وغيرها من الظواهر السلبية في حياتنا، ويعتبر علم الهندسة الإدارية من العلوم الحديثة نسبياً والذي أثرت تطبيقاته في الكثير من النجاحات في منظمات الأعمال مثل مدخل إعادة هندسة العمليات، وكذلك مداخل إعادة الهيكلة والتدمير الخلاق والحكومة والشفافية.. كلها لها تأثير إيجابي إذا ما تم تطبيقها بطريقة تتناسب مع مجتمعاتنا النامية.

كذلك علم المحاكاة الذي يندمج مع المداخل الإدارية المختلفة لينتج عن هذه التطبيقات تنبؤات مستقبلية وسيناريوهات من شأنها أن توفر الكثير من الوقت والجهد والتكلفة في منظمات الأعمال المصرية والعربية.

كذلك نموذج الميزة النسبية للمنظمة، فمثلاً التاجر الذي استورد التكنولوجيا الحديثة والمطلوبة في السوق أسرع من غيره استطاع خلق ميزة تنافسية عن طريق سرعة رد فعله على تغير التكنولوجيا واحتياجات السوق. من هنا تظهر أهمية قدرة المؤسسة على سرعة الاستجابة للمتغيرات الخارجية وهذا يعتمد على مرونة المؤسسة وقدرتها على متابعة المتغيرات عن طريق تحليل المعلومات وتوقع التغيرات.

والنموذج السابق فد يمكننا من خلق ميزة تنافسية ولكن سرعان ما يقلدها المنافسون، وبالتالي تزول الميزة التنافسية، فالموارد والقدرات التي بنيت عليها الميزة التنافسية تؤثر في سهولة أو صعوبة تقليده فكلما كانت هذه الموارد يصعب نقلها و يصعب تقليدها لكما استمرت الميزة التنافسية لمدة أطول. كذلك فإن اعتماد الميزة التنافسية على العديد من الموارد والقدرات يجعل من الصعب معرفة اسباب هذه الميزة التنافسية وكيفية تقليدها.

كذلك دراسة ومحاكاة نموذج مايكل بوتر (أستاذ بجامعة هارفارد) والذي يرى أن الميزة التنافسية للمنظمة تنقسم إلى نوعين:

أ- التميز في التكلفة : تتميز بعض الشركات بقدرتها على إنتاج أو بيع نفس المنتجات بسعر أقل من المنافسين، وهذه الميزة تنشأ من قدرة الشركة على تقليل التكلفة.

ب- التميز عن طريق الاختلاف أو التمييز: شركات أخرى تتميز بقدرتها على إنتاج منتجات أو تقديم خدمات فيها شيء ما له قيمة لدي العملاء بحيث تتفرد به عن المنافسين.

وبالتالي فهو (بوتر) يرى أنه توجد عدة إستراتيجيات منها:

أ- إستراتيجية أقل تكلفة:

وفيها تكون إستراتيجية الشركة تقليل التكلفة بالطبع مع المحافظة على مستوى مقبول من الجودة. مثل الكثير من المنتجات الصينية في الوقت الحالي.

ب- إستراتيجية التمييز:

وفيها تكون إستراتيجية الشركة أن تقدم منتجات أو خدمات متميزة عن تلك المقدمة من شركات منافسة وبالتالي فإن العميل يقبل أن يدفع فيها سعراً أعلى من المعتاد. مثال منتجات شركة سوني.

ج- إستراتيجية التركيز:

في هذه الإستراتيجية تركز المؤسسة على شريحة معينة من السوق وتحاول تلبية طلباتها وبالتالي فإن المؤسسة في هذه الحالة تهدف إلى تحقيق التميز في المنتجات أو السعر أو كلاهما.

إذن كل هذه النماذج الإدارية هي بعض من كل، ولا بد من محاكاتها ودراستها وتطبيقها في منظمات الأعمال العربية لرفع كفاءتها وفعاليتها في المستقبل.

فالمؤسسات العربية المبدعة والتي تمكنت من نقل الأفكار الابتكارية إلى حيز التنفيذ محدودة بالقياس إلى الأفكار الابتكارية التي قدمها العقل العربي، فهل نستطيع القول بأن العقلية العربية خيالية أكثر من كونها ابتكارية؟ أو على أحسن تقدير عقلية ابتكارية أكثر من كونها ابداعية؟

توصيات البحث:

لابد للمدير العربي أن يقوم بتعديل آلية تفكيره الإداري، فيتحول: من التركيز على الماضي.. إلى التفكير في المستقبل، ومن الحنين إلى الفشل.. إلى التطوع وتحدي النجاح واجتيازه.. ومن تجنب المخاطر إلى تحمل المخاطر المحسوبة.. ومن خوف من مرؤوسيه.. ورؤسائه.. إلى دعم لمرؤوسيه واحترام رؤسائه وأيضاً مرؤوسيه

ولابد أن نذكر أن التفكير الايجابي يقوم على تحويل الأزمة إلى فرصة، والتفكير في مزايا التطوير لا معوقاته، والتركيز على العموميات لا الاستثنائيات، وستكون هناك فرصة للإدارة العربية في البحث عن طريقة تفكير أكثر إيجابية وقرار أكثر إبداعاً بدلاً من جلب تكنولوجيا جديدة أو عمالة وافدة أو خبرات أجنبية.

كما يوصي هذا البحث أيضاً أن يتحول العقل المصري والعربي:

* من اقتصاد النفط والهيمنة إلى اقتصاد المعرفة.

* وينتقل من الاهتمام بالجزئيات إلى الاهتمام بالكليات.

* ويدعم الاهتمام بالتأمل وعدم الاندفاع وراء الانجازات الوقتية.

* ويركز علي الاهتمام بالنتائج لا بالأنشطة.

* وينتقل من الخيال المجرد إلى الإبداع العملي.

* ويتحول من القيم الفردية إلى القيم الجماعية "فرق العمل والمشاركة الجماعية".

* ويعتمد على التوثيق لا التذكر، يتحول من امتلاك المعرفة إلى صناعة المعرفة.

ولكن كيف يمكن تحقيق ذلك؟

نقطة البداية الرئيسية كتوصية هي التربية الإدارية، وتدريب علم ومناهج الإدارة وتجارب المؤسسات العالمية الرائدة، والنماذج العربية والعالمية المشرفة في مجال إدارة الأعمال قد تكون الركيزة الأساسية لبناء وإدارة إدارية قيادية واعية تفكر بإيجابية وتأخذ قرارات مستقبلية تستند إلى المعرفة والأدوات العلمية من ناحية وتمتع بقيم وسلوكيات التعامل الحضاري المؤسسي من جهة أخرى. ونحن في الوطن العربي لدينا العديد من المناهج التربوية التعليمية الخاصة بالتربية الدينية، التربية القومية، والوطنية، التربية الفنية، ولا يوجد لدينا تربية إدارية، فالإدارة علم الحياة وفنها، والقيم الإدارية هي نقطة الانطلاق لإنجاز ضخم..

فقيم احترام وقت العمل، وتقبل النقد، وإرجاع الأثر، وفن الحوار، والقدرة على الإقناع، والإنصات واحترام مشاعر الآخرين، وقيم الدعم والمساندة، قيمة التعليم والتوجيه، وقيمة حرية التعبير عن المشاعر.. الخ، يجب أن نزرعها في فترة الطفولة لا من خلال المنزل فقط، ولكن من خلال المؤسسات التعليمية، ومن خلال مناهج تربوية محددة ندعم بعض الأطر السلوكية للطفل والفني العربي.. نؤمله بما لشغل مناصب إدارية أعلى سيصل إليها يوماً بالإضافة إلى تأهيله الفني أو التخصصي. فنحن نحتاج تحويل الإدارة إلى واقع وبيئة تعيش يومي للأسرة العربية.

ولن تتمكن المؤسسات العربية من اختراق حاجز التميز ومواكبة معدلات الأداء العالمية أو تحديات النمو من خلال قاعدة عريضة من القيادات الإدارية الشابة التي تتبنى قيماً إدارية سليماً وفكراً إدارياً متطوراً.. فلا تكفي المهارات ولا ينفع التحصيل العلمي لنظريات الإدارة لخلق مدير عربي خلاق. فالابتكار والتفكير الإيجابي والدعم والتعلم جميعها قيم يجب اكتسابها والتشبع بها منذ الصغر.

وقد يكون تدريس الإدارة كعلم – وكتوصية أيضاً – وتحدث مسمى (التربية الإدارية) هو المنقذ والمخرج من دائرة التجربة والخطأ، والأداة المنطقية التي يمكن من خلالها تكوين عقل عربي علمي على

الملاحظة والتسجيل والتفكير أكثر من اعتماده على الذاكرة والتذكر.. يعتمد على الحواس أكثر من اعتماده على الذاكرة والتذكر.. وقائم على التأصيل لا التبرير والتبصير لا التنوير، هي مناهج تعليمية متدرجة تدخل ضمن المناهج الابتدائية والإعدادية والثانوية، لتشرح الإدارة وتبسطها، وتقدم السلوك الإنساني والقيادي بشكل جديد وتفسره بما يساعد في بناء جيل إداري أو جيل قيادي تحكمه الأصول العلمية المتطورة بدلاً من الاعتراف المتوارثة، ويدفعه التفكير إلى التغيير كبديل لانتظار ما يصل إلينا من الشرق والغرب.

فكما نحن بحاجة إلى المواطن العربي المنتمي المتدين الملتزم بقضايا قومه وشعبه، ونحتاج إلى المواطن العربي المدير لموارده والمتحكم في حاضره ومستقبله لا قولاً وإنما فعلاً وإدارة.

وقد آن للعقل العربي أن يدرك الآن من أين يبدأ؟ وعندئذ يجدر به أن يدخل مع الشرق والغرب في رحلة تنافسية طويلة لصياغة نظريته ونماذجه المأمولة عن الإدارة العربية في زمن العولمة والتحرر الاقتصادي، والتعامل مع المستقبل بصيغ جديدة.

المراجع:

- ١- أيمن علي عمر، علي عبد الهادي مسلم، قراءات في علم التحليل والتصميم التنظيمي مدخلي إعادة الهندسة وإعادة الهيكلة، الدار الجامعية ، الإسكندرية، ٢٠٠٧
- 2- Averill M. : Law & W. David Kelton, simulation Modeling and Analysis, Boston Burr Ridge, New York, 2008
- 3- Aharoni, Y. And j. p. Sticht. 'Im search for the unique : can firm specific advantages be evaluated? Working paper, Leon Recanati Graduate School Of Business Administration. Tel Aviv University, 1990.
- 4- Ansoff, H. I. corporate Strategy: An Analytical Approach to Business Policy for Growth and Expansion, McGraw – Hill, New York, 1995.
- 5- Arrow, k the Limits of Organization, W.W. Norton & Company, New York, 1994.
- 6- Barney, J.B 'Organizational culture: can it be a source of sustained competitive advantage? Academy of Management Review, 2000.