



# عنوان البحث مبادئ الإدارة

من إعداد :  
عبدالرحمن الذيابي

رقم القيد الأكاديمي : AMTH-2644-2025

العام الجامعي :

1447هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## مقدمة

تُعدّ مبادئ الإدارة ركيزةً أساسيةً لأي منظمة ناجحة، إذ تضمن عملها بكفاءة وتحقيق أهدافها. فهي تتجاوز مجرد الإشراف؛ بل تتطلب فهمًا عميقًا للمبادئ الأساسية التي تُوجّه السلوك الإداري.

والأهم من ذلك، تُوفر هذه المبادئ خارطة طريق واضحة لتنظيم موارد المؤسسة والتحكم فيها بفعالية. اطلع على هذه المدونة حول مبادئ الإدارة وأهميتها في اتخاذ القرارات الإدارية.

مبادئ الإدارة، كنشاط يسبق ويرافق أي نشاط إنساني، متأصلة فيه بدرجات متفاوتة منذ فجر الوجود الإنساني، نظرًا لشيوع الفروق الشخصية بين الناس. فكل عمل ناجح لا بد أن يسبقه ويرافقه نشاط ناجح، وهذا هو حال أي عمل هادف يسعى الإنسان إلى إنجازه. وتزداد الحاجة إلى هذا النشاط، الذي نسميه الإدارة، عندما يكون العمل جماعيًا، لتحديد هدف نشاط المجموعة ودور كل فرد في تحقيق غايته المنشودة.

تتميز الإدارة كنشاط عن غيرها من الأنشطة. ولا يعود هذا التميز فقط إلى اختلاف خصائصها عن سائر الأنشطة البشرية، بل أيضًا إلى كونها العنصر المسؤول عن تحقيق الأهداف والنتائج التي تسعى إليها جميع المنظمات العاملة في المجتمع. ورغم اختلاف وجهات نظر الكتّاب والباحثين حول تعريف الإدارة، إلا أن هناك اتفاقًا عامًا بينهم على أن جميع المديرين يمارسون جميع وظائف الإدارة، وأنها من أهم الأنشطة وأكثرها انتشارًا في جميع جوانب النشاط الإنساني. في حين أن الخلاف بين الكتّاب والباحثين حول تعريف الإدارة يعود إلى أسباب عديدة، بعضها يعود إلى تغير طبيعتها، وبعضها الآخر إلى تنوع اهتمامات وتوجهات هؤلاء الكتّاب والباحثين، إلا أنه من الممكن تعريف الإدارة بأكثر من طريقة أو منهج.

تلعب الإدارة دورًا محوريًا في حياة المجتمعات. لذلك، يجب على المديرين فهم المبادئ والمفاهيم الأساسية التي تقوم عليها، والدور المنوط بها، والأدوات التي يجب استخدامها. يشير الواقع إلى أن معظم الافتراضات التي تقوم عليها الإدارة قد تغيرت بشكل كبير خلال الخمسين عامًا الماضية. كما حدث تطور هائل في الأدوات التي يعتمد عليها المديرون، مما أدى إلى انهيار العديد من المفاهيم التقليدية التي كانت تُعتبر من المسلمات والركائز الأساسية للباحثين والممارسين.

الإدارة، بمفهومها الحديث، ليست سوى فن وعلم التعامل مع الموارد المتاحة للمنظمة، لا سيما وأن مجتمعنا اليوم هو مجتمع منظمات تسعى إلى تقديم المنتجات والخدمات للمجتمع من خلال توفير الموارد المادية والمالية والبشرية والمعلوماتية المتاحة. إن توفير هذه المنتجات والخدمات القادرة على تلبية الإشباع المتزايد لحاجات المجتمع ورغباته يعد من أهم وسائل انتشار ظاهرة المنظمات في العصر الحديث

### مشكلة البحث

مبادئ الإدارة أهم موارد المنظمة فإذا كانت الموارد الأخرى تستهلك عبر الزمن فإن العنصر البشري على النقيض من ذلك يمكن أن يزيد قيمته وأهميته وعلى هذا الأساس فإن من أولى مسؤوليات المديرين في المنظمات والعمل على تحسين معارفه وقدراته، ومحاولة أن وسيلة يمكن من خلالها طرحها على مدى كفاءة الموارد البشرية من خلال وضع نظام لتقييم كفاءة أدائها في المؤسسات هذا التقييم قائم على أسس علمية صحيحة وسليمة حتى يتم الوصول إلى الأهداف المرسومة. وضمن هذا الإطار، تبرز أهمية أسلوب الإدارة بالأهداف كأداة لتحسين وتطوير.

### فرض الدراسة

تنطلق هذه الدراسة من فرضية رئيسية واحدة وهي:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مبادئ الإدارة بالأهداف المتمثلة، الثقة المشاركة والتغذية الراجعة مجتمعة وأداء العاملين عينة الدراسة.

### الهدف من الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

التعرف علي توجهات وأراء العاملين نحو مبادئ الإدارة بالأهداف السائدة .

التعرف علي واقع الأداء الوظيفي للعاملين .

تحليل العلاقة بين مبادئ الإدارة بالأهداف المصورين الوظيفية.

## ما هي مبادئ الإدارة؟

مبادئ الإدارة هي المبادئ التوجيهية الأساسية التي تساعد المديرين على تخطيط الموارد وتنظيمها وقيادتها والتحكم فيها بفعالية لتحقيق أهداف المنظمة. فهي توفر إطارًا لاتخاذ القرارات، وتحسّن التنسيق، وتضمن اتساق ممارسات الإدارة.

تُسمّى هذه المبادئ، مثل تقسيم العمل، والصلاحيات، والإنصاف، ووحدة التوجيه، في تعزيز الكفاءة، والحفاظ على الانضباط، وتعزيز الانسجام التنظيمي. وهي قابلة للتكيف مع مختلف القطاعات، وتتطور مع احتياجات العمل المتغيرة، مما يضمن النجاح على المدى الطويل.

مبادئ الإدارة أساسية في نجاح أي منظمة أو مؤسسة، سواء كانت تجارية، حكومية، أو غير ربحية. إنّ فهم مبادئ الإدارة يمثل أساسًا أساسيًا للقادة والمديرين، حيث يتيح لهم تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية. في هذه المقالة، سنلقي نظرة على بعض مبادئ الإدارة الرئيسية التي يجب على كل قائد أو مدير أن يفهمها ويطبقها:

### رؤية وتوجيه:

يتضمن هذا المبدأ وضع رؤية واضحة وأهداف محددة للمؤسسة، وتوجيه الجهود نحو تحقيقها. يجب على القادة تحديد اتجاه المؤسسة وتعزيز رؤيتهم بين الموظفين لتحفيزهم على تحقيق الأهداف المحددة.

### تنظيم وتخطيط:

يتعلق هذا المبدأ بتنظيم الموارد ووضع الخطط الفعالة لتحقيق الأهداف المحددة. يشمل ذلك تحديد المسؤوليات وتوزيع المهام بشكل مناسب لضمان تحقيق الأهداف بكفاءة.

### التوجيه والإشراف:

يجب على القادة توجيه وإشراف فرق العمل بشكل فعال، مما يشمل توجيههم ودعمهم وتقديم الملاحظات البناءة لتحسين أدائهم وتحقيق النتائج المطلوبة.

### تنفيذ وتقييم:

يتطلب هذا المبدأ تنفيذ الخطط بشكل فعال وتقييم أداء المؤسسة وفقًا للأهداف المحددة. يجب على القادة تحليل النتائج واتخاذ الإجراءات الضرورية لتحسين الأداء في المستقبل.

## التطوير المستمر:

يجب أن تكون عملية الإدارة عملية مستمرة للتحسين المستمر والتكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة. يتعين على القادة السعي للابتكار وتطوير استراتيجيات جديدة للنمو والتطوير.

## الجودة

جودة الإدارة تعتبر أحد العناصر الحيوية لضمان نجاح المؤسسات والمنظمات في بيئة الأعمال المتنافسة. تتعلق جودة الإدارة بتطبيق مبادئ وممارسات تهدف إلى تحسين الأداء وتحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة. فيما يلي بعض

## الجوانب الرئيسية لجودة الإدارة:

### التخطيط الاستراتيجي:

تشمل جودة الإدارة وضع خطط استراتيجية متناسقة ومحكمة تتيح للمؤسسة تحقيق أهدافها بكفاءة. يجب أن تكون هذه الخطط مرنة وقابلة للتكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية والداخلية.

### التنظيم والتوجيه:

تتضمن جودة الإدارة تنظيم الموارد وتوجيه العمليات بشكل فعال لضمان تحقيق الأهداف المحددة. يجب أن يكون هناك توزيع وتنظيم للمهام والمسؤوليات بشكل مناسب بين أفراد الفريق.

### الاتصال والتفاعل:

يعتبر التواصل الفعال والتفاعل بين أعضاء الفريق جزءًا أساسيًا من جودة الإدارة. يجب أن يكون هناك تبادل مستمر للمعلومات والملاحظات بين القادة والموظفين لضمان تحقيق الأهداف بشكل أمثل.

### التقييم والتحسين المستمر:

تتطلب جودة الإدارة عملية مستمرة لتقييم الأداء وتحسينه. يجب على القادة تحليل النتائج وتحديد النقاط القوية والضعف واتخاذ الإجراءات الضرورية لتعزيز الجوانب الإيجابية وتحسين السلبية.

## أهم مبادئ إدارة اللازمة لنجاح المؤسسات

مبدأ التوازن بين المركزية واللامركزية داخل المؤسسة، بمعنى، على المديرين أن يمارسوا مركزيتهم، ولكن في المقابل، لابد وأن يسمحوا للموظفين بحرية التعبير، والسلطة المقننة لكي يستطيعوا العمل بإتقان، وبدون أي ضغوط نفسية.

مبدأ تسلسل، وتدرج المناصب، بمعنى، كلما كان التدرج في المناصب تدرجاً عادلاً، كما لو كان تسلسل الوظائف واضحاً، وممكناً. للجميع، كلما ارتقت المؤسسة أكثر بموظفيها الأوفياء.

مبدأ ضمان الاستقرار الوظيفي، فكلما كان شعور الموظف بأنه ثابت، في وظيفته، كلما ازداد الأمان لديه، وأتقن في عمله ومهامه، بينما الموظف المؤقت، لديه دائماً الخوف من استغناء المؤسسة عنه بأي لحظة، وبالتالي ينعكس هذا الشعور على أدائه السلبي.

مبدأ المبادرة، حق مكفول لكل موظفي المؤسسة، بمعنى، يجب تشجيع المؤسسة موظفيها على المبادرة بتقديم ما يترأى لهم من خطط عمل، أو ملاحظات، أو أفكار، أو حتي ابتكار ما قد يعود بالنفع على مؤسستهم.

مبدأ روح الجماعة، بحيث يجب على المؤسسة، بث روح المحبة، والتعاون بين الموظفين جميعاً، ومديريهم، وأن تتجنب تماماً سياسات التفضيل، والتقسيم.

## أهمية اعتماد مبادئ الإدارة داخل المؤسسات

من أهم مسؤوليات إدارة الأعمال، هي أن تضع الخطط المحكمة، لضمان سير العمل بشكل منتظم داخل المؤسسة ، بينما وضع الخطط لابد له من مقومات لا يجب الإغفال عنها، ومن أهم هذه المقومات:

يجب معرفة وضع، وحالة كل مدير بالمؤسسة، فالجميع لديهم اختلافات، سواء في إدارة شئون المؤسسة، أو في مواجهة مسؤولياته، أو حتي في أسلوب التعامل مع موظفيه، خاصة خلال الظروف والأوقات الصعبة.

يجب تشجيع الموظفين على الانتماء التام للمؤسسة، فكلما تميز أسلوب التعامل مع الموظفين، كلما ازداد انتمائهم

للمؤسسة، بل و يتفانوا في إتقان عملهم، مما يساهم في نجاح وازدهار مؤسستهم

السعي بكل الطرق من أجل بناء الثقة، فلا يكتمل نجاح أي مؤسسة، إلا بعد تبادل الثقة الكاملة بين كل مدير، وموظفيه، فكلما شعر الموظف بحريته، واستقلاليته، كلما، ازداد إنتاجاً، وتميزاً.

### الأقسام المختلفة لإدارة الأعمال

إدارة الأعمال تعني في الأصل، كافة الأمور الإدارية، التي يستطيع الشخص القيام بها لمساعدة المنشأة، علي التطور، وإحراز المزيد من النجاحات، ومن أبرز أقسام إدارة الأعمال، ما يلي:

إدارة الضبط المالي، وهي تعتبر من أهم أقسام إدارة الأعمال، لا سيما في متابعتها للتقارير المالية "الصادر، والوارد" في جميع أقسام المؤسسة، كما تقوم بدور المراقبة المالية، وبمتابعة استثماراتها، وتحليل نتائجها، وتقدير مدي تأثيرها على الوضع المالي للمؤسسة.

إدارة المعلومات، وهي تعتمد علي التكنولوجيا بشكل أساسي، وتقوم على بناء قواعد بيانات، ومعلومات، بكل ما يخص المؤسسة أو الشركة، بحيث يتم تخزينها واسترجاعها، أو مراجعتها في أي وقت، من خلال الحاسب الآلي.

إدارة العمليات التشغيلية، ويقوم هذا القسم بالإشراف على عمليات، البيع، والشراء، والتوظيف، وكل ما يخص الأنشطة التشغيلية بالمؤسسة.

إدارة ضبط الاستدامة، وهذه الإدارة هي المسئولة عن متابعة دوام العمل باستراتيجيات، وخطط عمل المؤسسة، كما تستطيع تطوير خطط العمل في اي وقت.

إدارة العمليات، وهي المسئولة عن كل العمليات سواء اليومية كالبيع، والشراء، أو الموسمية كتعيين موظفين جدد، او دعم المشروعات الجديدة بالمؤسسة، والمشاركة في إدارتها.

### الأهداف العامة لمبادئ الادارة

مبادئ إدارة الأعمال، والتي هي حجر الأساس في نجاح أي مؤسسة، نظراً لما لها من أهداف، يسعى الجميع إلى تحقيقها، ومن أهم تلك الأهداف:

الهدف الأساسي لإدارة الأعمال، هو تحقيق أكبر قدر ممكن من النتائج الإيجابية، و النجاحات، وبأقل قدر ممكن من المجهود، والأقل موارد، وبأقل تكاليف أيضاً.

تقسيم أرباح المؤسسة ما بين الإدارة، والموظفين داخلها، كي تساعد على تشجيع الجميع على العمل بالقدر الأكبر.



تنظيم، وترتيب، كل ما في المؤسسة، من موارد بشرية، و موارد انتاجية، وخطط عمل، واستراتيجيات، هو الهدف الأعلى للوصول إلى نجاح المؤسسة.

إلى هنا نكون قد انتهينا من تقديم مبادئ إدارة الأعمال، وأهمية استخدامها في المؤسسات، والشركات، وأقسامها المختلفة، وأهم أهدافها.

### مبادئ الإدارة الأربعة عشر لهنري فايول

تُشكّل مبادئ الإدارة دليلاً إرشادياً للسلوك التنظيمي والكفاءة. وقد اقترحها المهندس الفرنسي هنري فايول، وتضمن هذه المبادئ الانسجام والإنتاجية ونجاح العمليات التنظيمية. تُعدّ هذه المبادئ مفاهيم إدارية أساسية. فيما يلي قائمة بمبادئ الإدارة الأربعة عشر، موصوفة بالتفصيل على النحو التالي:

#### 1) تقسيم العمل

يُشير مبدأ تقسيم العمل، وهو جانب أساسي من جوانب وظائف الإدارة، إلى ضرورة تقسيم المهام إلى أجزاء أصغر وتوزيعها على متخصصين. يُعزز هذا التقسيم المنظم الإنتاجية والكفاءة، إذ يطور الموظفون خبراتهم في أدوارهم المحددة، مما يُقلل من وقت إنجاز المهام ويُحسّن جودة العمل بشكل عام.

علاوةً على ذلك، يُتيح دور القيمة في الإدارة في هذا القسم فهماً واضحاً للأدوار والمسؤوليات داخل المؤسسة، مما يُعزز المساءلة ويُقلل من النزاعات وسوء الفهم المُحتمل. وفي نهاية المطاف، يُحسّن هذا التقسيم من أداء المؤسسة.

#### 2) السلطة والمسؤولية

يُشير مبدأ السلطة والمسؤولية إلى العلاقة بين السلطة الممنوحة للأفراد والواجبات المتوقعة منهم. في أي منظمة، السلطة هي الحق في إصدار الأوامر واتخاذ القرارات وفرض الطاعة.

من ناحية أخرى، تعني المسؤولية المساءلة عن المهام الموكلة. فهما وجهان لعملة واحدة: فمع السلطة تأتي مسؤولية استخدامها على النحو الأمثل وتنفيذ الواجبات بفعالية. يُعدّ الموازنة بين السلطة والمسؤولية أمراً بالغ الأهمية في الإدارة، إذ يُعزز الكفاءة، ويتجنب سوء التواصل، ويغرس شعوراً بالثقة والموثوقية بين القوى العاملة. ومن أهم مزايا برامج الإدارة قدرتها على دعم هذا التوازن من خلال تبسيط تفويض المهام، وتتبع التقدم، وتعزيز التواصل بين الفرق.

### (3) الانضباط

الانضباط، في سياق مبادئ الإدارة، هو تعزيز ثقافة الالتزام بالقواعد واللوائح والأعراف المتفق عليها داخل المؤسسة. وهو ضروري للحفاظ على النظام والاحترام بين الموظفين. علاوة على ذلك، لا يقتصر الانضباط على الامتثال فحسب ، بل يُمثل أيضًا التزامًا بأهداف المؤسسة وقيمها. ويعني ذلك أن يحترم الموظفون الاتفاقيات، ويلتزموا بالمواعيد النهائية، ويعملوا بكفاءة للوفاء بمسؤولياتهم. والأهم من ذلك، أن القوى العاملة المنضبطة غالبًا ما تكون أكثر إنتاجية وانسجامًا وتعاونًا. لذا، يُعدّ الانضباط مبدأً أساسيًا يدعم سير العمل بسلاسة ونجاح أي مؤسسة.

### (4) وحدة القيادة

يشير مبدأ وحدة القيادة في الإدارة إلى أن الموظف يجب أن يتلقى التعليمات من رئيس واحد فقط. يُعد هذا المبدأ أساسيًا لتجنب الارتباك، وإدارة النزاعات ، والقضاء على التردد داخل المؤسسة. فوجود رئيس مباشر واحد يُزيل احتمالية تضارب الأوامر واختلاف التوقعات، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة ووضوح المسؤوليات. علاوة على ذلك، يضمن هذا النظام وضوحًا في التواصل والصلاحيات والمسائلة. كما يُبسط مبدأ وحدة القيادة التسلسل الهرمي التنظيمي، ويُمكن من اتخاذ القرارات بشكل أسرع، ويساهم في نهاية المطاف في بيئة عمل أكثر تماسكًا وانسجامًا.

### (5) وحدة الاتجاه

وحدة التوجيه، وهو مبدأ إداري أساسي، يُشير إلى وجوب وجود إدارة واحدة وخطة واحدة لمجموعة من الأنشطة ذات الهدف الواحد. ويعني هذا في جوهره أن جميع الأفراد والفرق داخل المؤسسة يجب أن يتجهوا نحو تحقيق الأهداف نفسها ضمن استراتيجية واحدة منسقة. والأهم من ذلك، أن هذه الوحدة تضمن التوافق، وتتجنب الالتباس وتكرار الجهود، وتعزز التآزر، حيث تكون النتيجة الجماعية أكبر من مجموع الجهود الفردية. وحدة التوجيه أساسية في توجيه موارد المؤسسة وجهودها نحو اتجاه واحد ومركّز، مما يعزز الكفاءة، ويسهل نجاحها.

## (6) مكافآت الموظفين

يشير مبدأ الأجر إلى ضرورة حصول الموظفين على تعويض عادل وكافٍ مقابل خدماتهم. ويتجاوز هذا مجرد الراتب، ليشمل المزايا والحوافز وأشكالاً أخرى من التعويضات.

علاوةً على ذلك، تلعب الأجور دوراً محورياً في تحفيز الموظفين، وتعزيز رضاهم الوظيفي، وزيادة إنتاجيتهم. من المهم أن تكون الأجور تنافسيةً لجذب الكفاءات والاحتفاظ بها، وعادلةً للحفاظ على مبدأ العدالة ومنع استياء الموظفين. ومن ثم، فإن استراتيجية المكافآت المصممة بشكل جيد تشكل جزءاً لا يتجزأ من الإدارة الفعالة للمنظمة، وتساهم بشكل كبير في نجاحها واستقرارها بشكل عام.

تعلم كيفية التخطيط والقيادة والمراقبة وتفويض الموظفين، من خلال التسجيل في تدريب الإدارة العليا الآن!

## (7) سلسلة قياسية

يشير مبدأ السلسلة القياسية في الإدارة إلى خطوط اتصال واضحة ومحددة بدقة داخل المؤسسة. تمثل هذه السلسلة خطأً رسمياً للسلطة والتواصل، من أعلى المستويات إلى أدنى المستويات. تُسهّل السلسلة القياسية التدفق المنظم للمعلومات، مما يضمن وضوح التواصل ودقته وتوقيته.

والأهم من ذلك، أن النظام يقلل من سوء الفهم والارتباك، ويزيد الكفاءة، ويساهم في بناء هيكل تنظيمي فعال. ومع أهمية هذه السلسلة، إلا أنها ينبغي أن تتيح أيضاً بعض المرونة عندما يُسهّل التواصل المباشر اتخاذ القرارات والاستجابة بشكل أسرع. وبشكل عام، تُعدّ السلسلة القياسية أساسية لنجاح التواصل الإداري.

## (8) الطلب

يشير مبدأ النظام في الإدارة إلى الترتيب المنهجي والسليم للموارد داخل المنظمة. ويشمل ذلك التوزيع الأمثل للموارد المادية، بما يضمن وضع كل شيء في مكانه المخصص، والموارد البشرية، بما يضمن تعيين الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة.

علاوةً على ذلك، يُعدّ الحفاظ على النظام أمراً بالغ الأهمية لكفاءة العمليات والإنتاجية، إذ يمنع الارتباك والتأخير والتدخلات غير الضرورية. كما يُبسّط سير العمل، ويعزز التعاون بين الموظفين، ويوفّر الوقت والتكاليف.

ومن ثم فإن مبدأ النظام يشكل جزءاً أساسياً من الإدارة الفعالة، ويساهم في إيجاد بيئة عمل متناغمة وفعالة.

#### (9) حقوق الملكية

يُشدد مبدأ الإنصاف في الإدارة على أهمية المعاملة العادلة والمتساوية لجميع الموظفين داخل المؤسسة. ولا يقتصر الإنصاف على عدم التمييز فحسب، بل يشمل أيضاً الإنصاف والعدل في توزيع المكافآت والفرص والمعاملة. علاوةً على ذلك، يُعدّ تعزيز مناخ الثقة والاحترام والتحفيز بين الموظفين أمراً بالغ الأهمية. فعندما يشعر الموظفون بالمساواة، يزداد التزامهم ورضاهم وإنتاجيتهم.

في المقابل، قد يؤدي الشعور بعدم المساواة إلى عدم الرضا، وانخفاض الروح المعنوية، وارتفاع معدل دوران الموظفين. لذا، يُعدّ تعزيز المساواة مسؤولية إدارية بالغة الأهمية، ويساهم بشكل كبير في نجاح المؤسسة، وفي الصحة النفسية للموظفين ورفاهيتهم.

#### (10) استقرار الموظفين

يؤكد مبدأ استقرار الموظفين في الإدارة على أهمية الاستمرارية والاتساق في التوظيف. يُمكن أن يؤدي دوران الموظفين المتكرر إلى تعطل العمليات، وانخفاض الروح المعنوية، وزيادة تكاليف التوظيف والتدريب. نتيجةً لذلك، يُشجع هذا المبدأ على الاحتفاظ بالموظفين ذوي الخبرة، وتوفير لهم بيئة عمل مستقرة وفرصاً للنمو. ويعزز استقرار الموظفين ولاءهم ورضاهم الوظيفي، ويحافظ على المعرفة المؤسسية، ويضمن سير العمل دون انقطاع.

مع ذلك، هذا لا يعني تجنب التغييرات الضرورية؛ بل يُشير إلى ضرورة إدارة هذه التغييرات بعناية للحفاظ على الاستقرار والاستمرارية. لذا، يُعدّ استقرار الموظفين جزءاً لا يتجزأ من الإدارة الفعالة.

#### (11) المبادرة

يشير مبدأ المبادرة في الإدارة إلى تشجيع الموظفين ودعمهم لاتخاذ قرارات مستقلة ضمن نطاق صلاحياتهم. ويعني ذلك أن على الإدارة تهيئة بيئة عمل يشعر فيها الموظفون بالتمكين للتصرف باستقلالية، واقتراح الأفكار، وإظهار الإبداع.

والأهم من ذلك، أن تشجيع المبادرة يُسهم في زيادة الرضا الوظيفي، وتحسين القدرة على حل المشكلات ، والابتكار، وتحسين الأداء بشكل عام. ومع ذلك، يتطلب ذلك توازنًا دقيقًا، بحيث لا يُؤثر على التحكم العام في المؤسسة وتوجيهها.

ومن ثم فإن تعزيز أجواء المبادرة يعد استراتيجية إدارية قيمة يمكن أن تساهم بشكل كبير في نمو المنظمة ونجاحها.

(12) روح الجماعة

روح الجماعة، مبدأ إداري، يشير إلى روح الوحدة والرفقة والالتزام المتبادل بين أعضاء المنظمة. يُبرز هذا المبدأ أهمية تعزيز الشعور بالانتماء والتكاتف داخل الفريق، وتشجيع التعاون، والحفاظ على الروح المعنوية. علاوة على ذلك، يُعدّ "روح الفريق" حافزًا قويًا، ويمكنه تعزيز الإنتاجية والرضا الوظيفي بشكل ملحوظ. فهو يشجع أعضاء الفريق على دعم بعضهم البعض، والعمل نحو تحقيق أهداف مشتركة، وتقاسم مسؤولية النجاح. ومن ثم، فإن المديرين الذين يزرعون روح الفريق القوية يساهمون بشكل كبير في ثقافة العمل الإيجابية والفعالية التنظيمية الشاملة.

### (13) المركزية واللامركزية

تتعلق مبادئ المركزية واللامركزية بتوزيع السلطة وصلاحيات اتخاذ القرار داخل المؤسسة. تعني المركزية أن غالبية القرارات والصلاحيات تقع في أيدي الإدارة العليا. أما اللامركزية، فتُوزّع سلطة اتخاذ القرار على مستوى المؤسسة، مما يُمكن المديرين والموظفين من المستويات الأدنى.

علاوةً على ذلك، تضمن المركزية الاتساق والاتساق، ولكنها قد تحد من سرعة الاستجابة والمرونة. أما اللامركزية، فتعزز المبادرة والمرونة وسرعة اتخاذ القرارات، ولكنها قد تنطوي على مخاطر عدم الاتساق. لذا، يعتمد الاختيار بين الاثنين على عوامل مثل حجم المؤسسة وتعقيدها وثقافتها. غالبًا ما يكون النهج المتوازن، الذي يجمع بين عناصر كليهما، هو الأنسب، إذ يُمكن من التحكم والتمكين داخل المؤسسة.

احصل على المعرفة في مجال المهارات التنظيمية وإدارة الذات، من خلال التسجيل في دورة المهارات التنظيمية الآن!

### (14) تبعية المصلحة الفردية للمصلحة العامة

ينص مبدأ تبعية المصلحة الفردية للمصلحة العامة على أن مصالح المنظمة يجب أن تكون لها الأسبقية على مصالح أي فرد فيها. ويؤكد هذا المبدأ على أن الأهداف والطموحات الشخصية لا ينبغي أن تغطي على الأهداف العامة للمنظمة.

في فريق مُدار بكفاءة، يعمل الأعضاء معًا لتحقيق هدف مشترك، مُقدمين احتياجات الفريق والمؤسسة على احتياجاتهم الخاصة. يعزز هذا المبدأ الوحدة والتعاون والتركيز المشترك على نجاح المؤسسة. لذا، يُعدّ هذا التبعية أساسًا للعلاقات المتناغمة وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة. وبالمثل، يُمكن لاستخدام أدوات إدارة الاختبار أن يدعم هذا النهج التعاوني من خلال ضمان توافق جميع أعضاء الفريق في تتبع وإدارة عمليات الاختبار، وتحسين التواصل والكفاءة العامة في تحقيق أهداف جودة البرمجيات.

ما هي أهمية المبادئ الأربعة عشر للإدارة؟

تُوفر مبادئ الإدارة الأربعة عشر إطارًا مُثبتًا لتحسين كفاءة المؤسسة، وتعزيز العمل الجماعي، وضمان تواصل واضح. تُرشد هذه المبادئ المديرين في اتخاذ القرارات، وتخصيص الموارد، وحل المشكلات، مع تعزيز العدالة والانضباط. بتطبيق هذه المبادئ، يُمكن للمؤسسات تعزيز الإنتاجية، والحفاظ على الانسجام، والتكيف بفعالية مع بيئات العمل المتغيرة.

أهمية مبادئ فايول الأربعة عشر

تظل مبادئ فايول الأربعة عشر بالغة الأهمية لأنها تُشكل أساس ممارسات الإدارة الحديثة. فهي تُقدم إرشادات خالدة لموازنة السلطة والمسؤولية، ومواءمة الجهود الفردية مع أهداف المؤسسة، وبناء بيئة عمل مُهيكلّة وقابلة للتكيف. لا تُحسن هذه المبادئ الكفاءة التشغيلية فحسب، بل تُشجع أيضًا على تحفيز الموظفين واستقرارهم ووحدةهم.

## خاتمة

باختصار، فهم مبادئ الادارة الأساسية يمثل الأساس لبناء مؤسسة ناجحة وفعّالة. يجب على القادة أن يكونوا على دراية بهذه المبادئ وأن يطبقوها بشكل مستمر لتحقيق النجاح والتميّز في مجالاتهم المختلفة. لقد فهِمَت الآن كيف تُعدّ مبادئ الإدارة مبادئ توجيهية أساسية تُشكّل سلوك المؤسسة وكفاءتها. فهي تشمل جوانب جوهرية مثل تقسيم العمل، والصلاحيات، والانضباط، ووحدة القيادة والتوجيه، والأجور، والمساواة، وغيرها. إن فهم هذه المبادئ وتطبيقها بفعالية يُسهم بشكل كبير في نجاح المؤسسة ورضا الموظفين.

## المراجع :

1. إدريس، ثابت عبد الرحمن (2005) إدارة الأعمال: نظريات ونماذج تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
2. إدريس ثابت عبد الرحمن جمال الدين محمد المرسي: (2007) الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم ونماذج تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
3. أرمسترونغ ميشيل (2003) المرجع الكامل في تقنيات الإدارة، مكتبة جرير، الرياض.
4. أوسلاند، جويس إس وآخرون (2014) السلوك التنظيمي كنهج تجريبي، مكتبة لبنان ناشرون بيروت، ط1.
5. أوشي، وليم ج (1995) النموذج الياباني في الإدارة النظرية 2. ترجمة: حسن محمد ياسين، مراجعة د. ربيعي محمد الحسن معهد الإدارة العامة، الرياض
- 6 أيوب، ناديا (2001) نظرة على أفراد الإدارة العليا لخصائص عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية في المنشآت السعودية الكبرى، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية السنة 27، العدد 103، ص 15 - 86 ص
- 7 أيوب، ناديا (1988): مدخل إلى إدارة الأعمال، منشورات جامعة دمشق، كلية الاقتصاد.
- 8 باقية، أنعام حسن مشرق (2009) نظرية القرارات الإدارية، منشورات جامعة حلب، كلية الاقتصاد.
- 9 بتس، روبرت. أ. ديفيد. لي (2008) الإدارة الاستراتيجية لبناء الميزة التنافسية، ترجمة: عبد الحكم الخزامى، دار الفجر، القاهرة.