

الفعالية التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم

إعداد

د/ بسمة عبد اللطيف أمين عبد الوهاب

مدرس بقسم طرق الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة الفيوم

الفعالية التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى: تحديد العلاقة بين الفعالية التنظيمية والإبداع الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم، وتنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية، وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي بأسلوب المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم، وتم الحصول على البيانات من خلال تصميم مقياسين مقياس الفعالية التنظيمية ومقياس الإبداع الوظيفي (إعداد الباحثة) تم تطبيقهما على العاملين بإدارات رعاية الشباب وعددهم (١٢٨) مفردة.

وتوصلت الدراسة إلى: أنه توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الفعالية التنظيمية (تحقيق الأهداف- الإنجاز والأداء- الرضا الوظيفي) والإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم، وخلصت الدراسة للتوصل إلى تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحقيق الإبداع الوظيفي في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

الكلمات الدالة: الفعالية التنظيمية- الإبداع الوظيفي- إدارات رعاية الشباب.

Organizational Effectiveness and Its Relationship to Functional Innovation for Employees in Youth Welfare Departments at Fayoum University

Abstract:

The current study aimed at: determine the relationship between organizational effectiveness and functional innovation for employees in youth welfare departments at Fayoum University. This study belongs to the type of descriptive analytical studies, The organizational effectiveness and the measure of functional innovation (prepared by the researcher), were applied to the employees of the youth welfare departments, and their numbers was (128).

The study concluded with: there is a positive direct and statistically significant relationship between organizational effectiveness (achieving goals - achievement and performance - job satisfaction) and functional innovation for Employees in youth welfare departments at Fayoum University, and the study concluded to reach a proposed vision from the perspective of the community organization method to achieve career creativity, In youth welfare Departments, Fayoum University.

Key words:

Organizational Effectiveness- Functional Innovation- Employees- Youth Welfare Departments.

أولاً - مشكلة الدراسة:

يمثل الشباب رأس مال المجتمع وقوته؛ وذلك لما يمتلكه من إمكانيات وقدرات مختلفة تُمكنه من المشاركة في القضايا المجتمعية المختلفة، كما أن تفكيره المُجدد يعمل على التغيير الاجتماعي والثقافي في المجتمع. وتُمارس رعاية الشباب من خلال برامج وأنشطة يمكن للأخصائيين الاجتماعيين أن يخططوا لها ويعملوا على تنفيذها بواسطة مؤسسات المجتمع المدني المختلفة، حيث يقع على عاتق المجتمع مسؤولية تقديم الخدمات المختلفة للشباب، ويتم ذلك من خلال المؤسسات المنوطة برعاية الشباب، ومنها إدارات رعاية الشباب بالجامعات، فالجامعة هي المسؤولة بصفة مباشرة عن تكوين وتخريج نُخبة المجتمع المفكرة.

كما أن إدارات رعاية الشباب تهتم بتقديم الأنشطة المختلفة التي تعمل على إشباع احتياجاتهم، والإستفادة من طاقاتهم ومواردهم المختلفة، فضلاً عن كون المؤسسات المجتمعية بصفة عامة والمؤسسات المنوطة برعاية الشباب بصفة خاصة تسعى إلى تحقيق الفعالية التنظيمية، فهي تساعد على تطوير خدماتها المختلفة، وتحرص على إيجاد نوع من الاستقلالية للعاملين بها؛ مما يعمل على تنمية الإبداع والإبتكار لديهم.

و تُعد إدارات رعاية الشباب بالجامعات من أحد أجهزة طريقة تنظيم المجتمع، التي تقدم خدمات مختلفة للشباب، حيث تساهم طريقة تنظيم المجتمع في زيادة فعالية هذه الأجهزة؛ لتحقيق أهدافها الخاصة التي من شأنها تُحقق أهداف المجتمع (عبد اللطيف، ٢٠٠٣، ص ١٦١)، حيث تستهدف طريقة تنظيم المجتمع في إدارات رعاية الشباب العمل على توظيف طاقات الشباب وتشجيعهم للمشاركة في الأنشطة المختلفة؛ وذلك لتنمية روح المواطنة والمسؤولية الاجتماعية تجاه مجتمعهم (عبد اللطيف، ٢٠١٠، ص ٢٩٨).

و تأتي أهمية موضوع الفعالية التنظيمية من حيث السعي للتخطيط ووضع الأهداف التي تتناسب مع طبيعة عمل المؤسسة ونتاجيتها والمحاولة لاستثمار المصادر المتاحة لها سواء كانت هذه المصادر داخلية من موارد بشرية ومادية أو خارجية كالبيئة الخارجية، كل هذا لتحقيق أهداف وغايات المؤسسة للوصول للقيمة والمحافظة عليها.

وأصبحت المؤسسات دليلاً واضحاً على قدرة الإنسان على الإبداع وذلك في حالة اعتمادها على قاعدة معرفية، ووجود تفاعلات متوازنة بين المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية، مما يعمل على فعاليتها وتنمية الإبداع لدى العاملين بها.

فقد أكد تقرير التنمية الإنسانية على: دعوة الدول العربية إلى الإستثمار في شبابها، وتمكينهم من الاندماج في عمليات التنمية، كأولوية حاسمة وشرط أساسي لتحقيق التقدم المستدام في المجتمع، وذلك من خلال تحسين منظومة الخدمات الأساسية والتأكد من فعالية المؤسسات المنوطة بتقديمها في المجتمع (تقرير التنمية الإنسانية، ٢٠١٦، ص ٥).

وأكدت دراسة بنات (٢٠٠٢) على أن: حياة المنظمة (الإدارات داخل الجامعة) واستمرار بقائها ونموها وازدهارها يتوقف على مدى فعاليتها، وتتوقف درجة الفعالية للإدارات الجامعية بدرجة كبيرة على الطريقة التي تدار بها، كما أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى جدية إدارة الجامعة في السعي للحاق بأسباب التقدم العلمي والتكنولوجي، فبقدر ما تتوفر إدارة كُفء بقدر ما تتحقق الفعالية التنظيمية للإدارات الجامعية.

وأكدت دراسة نوار (٢٠٠٥) على أنه: كلما كانت العلاقات الإنسانية بين جميع أعضاء المؤسسة جيدة، كلما كان الأداء العام فعال، بالإضافة إلى أنه يرتبط العاملون بالمؤسسة عندما يستشارون قبل اتخاذ القرارات الهامة التي تعنيهم، وأنه كلما كان العامل راضياً عن وضعه داخل المؤسسة، كلما اتصف أدائه بالفعالية العالية. وأشارت دراسة تاويربريت (٢٠٠٦) إلى: أهمية قياس الفعالية التنظيمية؛ وذلك لمعرفة مدى مقدرة المنظمة على تحقيق وبلوغ أهدافها، وقد ركزت على المؤشرات التالية في قياس الفعالية التنظيمية (مستوى تحقيق الأهداف، مستوى الإنجاز/ الأداء، مستوى الرضا الوظيفي)؛ وذلك لضمان استمرارها في تقديم الخدمات، وتصحيح مسار العملية الإنتاجية داخلها.

وأكدت دراسة **Shilbury & Moore (2006)** على أن: الفعالية التنظيمية تُعد خاصية تتميز بها المنظمات التي تحقق مستوى عالٍ من التفوق والنجاح التنظيمي، وأن هذه الخاصية هي نسبية لا يمكن تعميمها على جميع المنظمات نظراً لتعدد وتنوع المنظمات واختلاف أنشطتها، وتعتبر المنظمات التي تستطيع مواجهة التحديات الداخلية (تحقيق مستوى عالٍ من الأداء والكفاءة في إنجاز مهامها ونشاطاتها)، والخارجية (القدرة على المنافسة مع المنظمات الأخرى) هي منظمات تتسم بمستوى عالٍ من الفعالية التنظيمية. وتتفق مع ذلك دراسة **سعال (٢٠١٨)** في أن: الفعالية التنظيمية تُعد من أهم أدوات التحديث والتطوير، والمساهمة في مواجهة المشكلات القائمة والمحتملة للمؤسسة من خلال إحداث الجديد والتحديث والتطوير على المستوى الفردي والجماعي وعلى مستوى تنظيم وتقييم الأداء على مستوى المؤسسة، وقد إتمدت على المؤشرات التالية: مستوى تحقيق الأهداف، مستوى الإنجاز/ الأداء، مستوى الرضا الوظيفي. ومن خلال ما سبق نجد أن: الفعالية التنظيمية هي غاية سواء للمؤسسات الحكومية أو الأهلية؛ وذلك لتحقيق أهدافها، وتحسين الخدمات المقدمة للمستفيدين منها، ولتعزيز القدرة التنافسية لها، كما أنها توفر بيئة مناسبة للإبداع الوظيفي للعاملين فيها؛ وذلك لتطوير وتحسين الخدمات المقدمة للمستفيدين. حيث ترتبط أهمية الإبداع في المؤسسات لما يحققه من أهداف مبتكرة للمؤسسات، كما أن العاملين في أي مؤسسة إذ لم يجعلوا الإبداع جزءاً من حياتهم الوظيفية فسوف يكون مصيرهم عدم القدرة على تنمية وتطوير أنفسهم ومنظمتهم (توفيق، ٢٠٠٦، ص ٤١).

وهذا ما أكدته دراسة **Therese (1996)** على: ضرورة قيادة المنظمة بالإبداع؛ لأنه يوجه الأفكار نحو إجراء التجارب والعمل على إحداث التغيير الإيجابي لصالح المنظمة. وأكدت دراسة **Martins & Ellen (2002)** على: ضرورة تشجيع المؤسسات الحكومية والأهلية للعاملين على الإبداع الوظيفي تحقيقاً للتطور والتقدم، وذلك من خلال توفير برامج تدريبية للمديرين توضح كيفية استثمار الطاقات الإبداعية التي تعمل على تحقيق النمو والبقاء للمؤسسات. وأوصت دراسة **أبو زيد (٢٠١٠)** بضرورة تشجيع المؤسسات للعاملين فيها سواء أكان ذلك مادياً أو معنوياً؛ وذلك لمساعدتهم على توليد أفكار جديدة، وتنفيذ التغيير لحل المشكلات، واقتراح الحلول الإستراتيجية وذلك لتطوير المؤسسة وتعزيز قدراتها التنافسية.

وأكدت دراسة الهاجري (٢٠١١) على أن: المؤسسات الناجحة تُشجع روح الإبداع من خلال التمكين، وذلك لا يتم إلا بدفع مقومات الإستقلالية والريادية إلى مجمل الهرم التنظيمي، وتوفير هذه المقومات لدى الموظف الذي يواجه العملاء وجهاً لوجه ويحاول حل مشكلاتهم.

كما توصلت دراسة مقدم وعدناني (٢٠١٧) إلى: ضرورة استخدام المديرين لخبراتهم في تشجيع الموظفين؛ لبناء علاقات قوية فيما بينهم، مما يساهم في تبادل الخبرات، وتشجيعهم على توليد أفكاراً إبداعية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

وتساهم أشكال التنظيم والتسيير -التي تحكم المؤسسة- في خلق الفعالية التي توفر الجهد المناسب للإبداع والتطوير والابتكار، ويعتبر الرئيس أو القائد الإداري أحد أهم الآليات الكبرى في التنظيم الذي يساهم في الإبداع والتطوير والابتكار.

وأكدت دراسة قاسم (٢٠١١) على: إرتباط الإبداع بالفعالية التنظيمية، وأن القدرة على خلق القيمة الإبداعية هي جوهر النجاح التنافسي للمنظمة، فضلاً عن أهمية الإبداع في تحقيق الفعالية؛ وذلك للحصول على إبداع القيمة الناتج عن دمج القيمة مع الإبداع.

موقف الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

١- أكدت الدراسات السابقة على أهمية الفعالية التنظيمية، ومؤشرات قياسها (بنات ٢٠٠٢- نوار ٢٠٠٥- تاويريت ٢٠٠٦- Shilbury & Moore 2006- سعال ٢٠١٨).

٢- أكدت الدراسات السابقة على أهمية الإبداع الوظيفي، ومؤشرات قياسه (Martins & Therese 1996 - Ellen 2002 - أبو زيد ٢٠١٠- الهاجري ٢٠١١- مقدم وعدناني ٢٠١٧).

٣- أكدت الدراسات السابقة على العلاقة بين الفعالية التنظيمية والإبداع الوظيفي (قاسم ٢٠١١).

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من خلال المساهمة في: صياغة مشكلة الدراسة والتي أكدت على أهمية الدراسة الحالية، وتحديد متغيرات الدراسة المتمثلة في:

١- الفعالية التنظيمية.

٢- علاقتها بالإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في:

١- تحديد مستوى الفعالية التنظيمية بإدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

٢- تحديد مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

٣- تحديد العلاقة بين الفعالية التنظيمية والإبداع الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

٤- الإعتدال في تحديد مستوى الفعالية التنظيمية والإبداع الوظيفي على مقياسين.

٥- الوصول لتصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع؛ لتحقيق الفعالية التنظيمية والإبداع الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن: طريقة تنظيم المجتمع تهتم بتحقيق الفعالية التنظيمية، وهذا بدوره يعمل على تنمية الإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب، وبالتالي تتحدد القضية الرئيسة للبحث في: "تحديد العلاقة بين الفعالية التنظيمية والإبداع الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم".

ثانياً - أهمية الدراسة:

- ١- يربط البحث بين متغيرات مهمة هي: الفعالية التنظيمية والإبداع الوظيفي، فهي متغيرات تؤثر على نجاح إدارات رعاية الشباب بالجامعات وتحقيق الميزة التنافسية لهم.
- ٢- تطبيق البحث على أحد القطاعات المهمة في مجال رعاية الشباب ألا وهي إدارات رعاية الشباب.
- ٣- يُشكل البحث أهمية في إيجاد السبل المنوطة بتنمية الإبداع الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب.
- ٤- يمكن أن تفيد نتائج البحث في المجالات التطبيقية الخاصة بمجال رعاية الشباب من منظور طريقة تنظيم المجتمع.

ثالثاً - مفاهيم الدراسة:**١- مفهوم الفعالية التنظيمية:**

- أ- تُعرف بأنها: قدرة التنظيم على تحقيق أهدافه المحددة له دون أن يعرض موارده المادية والتنظيمية للخطر أو الاستنزاف (مداس، ٢٠٠٣، ص ١٩٩).
- ب- وتُعرف أيضاً بأنها: الأحكام التي يصدرها الإنسان حول أفضلية نتائج المؤسسة من وجهة نظر الجهات المختلفة -ذات المصلحة التي تتأثر بالمؤسسة بصورة مباشرة وغير مباشرة - وليس المالكون أو المؤسسون (حريم، ٢٠٠٦، ص ٣٨).
- ج- وتُعرف بأنها: قدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو، بغض النظر عن الأهداف التي تحققها (الشماع وحمود، ٢٠٠٩، ص ٣٢٧).
- د- وتُعرف بأنها: أساس وجود التنظيم، وهي التي تحركه تجاه أهدافه، وتضمن استمراره (السلمي، ١٩٨٢، ص ٢٢٨).
- هـ- وتُعرف بأنها: العلاقة بين المخرجات المُتحققة للنظام وبين أهدافه المخططة، وكلما كانت المخرجات أكثر مساهمة في تحقيق الأهداف كان النظام أكثر فاعلية، فهي الأداء العالي والمستمر؛ لتحقيق الرسالة والأهداف المحددة في نطاقها (Herman&Renz, 2004, p.4).
- و- وتُعرف الفعالية التنظيمية وفق البحث الحالي بأنها: إصدار أحكام على مدى قدرة إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم على: تحقيق الأهداف، الإنجاز/ الأداء، الرضا الوظيفي للعاملين؛ وذلك لإتخاذ القرارات التي تتعلق بالتغيير والتطوير لأنشطتها وبرامجها.

٢- مفهوم الإبداع الوظيفي:

- أ- هو: مجموعة العمليات التي يمارسها الفرد داخل المنظمة، وتتسم بالأصالة والطلاقة والمرونة والمخاطرة والقدرة على التحليل والخروج عن المألوف، أو المنظمة التي يعمل بها والحساسية للمشكلات التي تنتج عن التعامل مع البيئة (عودة، ١٩٩٦، ص ٥٣).

- ب- **ويُعرف بأنه:** الوصول إلى مفاهيم جديدة قابلة للتحويل إلى سياسات وتنظيمات وطرق جديدة تساهم في تطوير الأداء في المؤسسة (شريف، ١٩٩٧، ص ٣٧).
- ج- **ويُعرف بأنه:** الاستخدام الناجح لعمليات أو برامج أو منتجات جديدة تظهر نتيجة لقرارات داخل المؤسسة (العميان، ٢٠٠٥، ص ٣٨٩).
- د- **ويُعرف أيضاً بأنه:** عملية مُعينة يحاول فيها الإنسان -عن طريق استخدام تفكيره وقدراته العقلية وما يحيط به من مُثيرات مختلفة، وأفراد مختلفين- أن يُنتج إنتاجاً جديداً بالنسبة لبيئته، شريطة أن يكون هذا الإنتاج نافعاً للمجتمع الذي يعيش فيه (Draft, 2003, p.378).
- هـ- **ويُعرف بأنه:** عملية تطوير وتطبيق الأفكار الجديدة في المنظمة (Johns & Saks, 2005, p.538).
- و- **ويُعرف بأنه:** قدرة ورغبة الفرد في طرح الأفكار المرتبطة بمجال عمله، والتي تتسم بأن تكون جديدة، ومبتكرة، وغير تقليدية (Vahle & Kinnunen, 2017, p.317).
- ز- **ويُعرف الإبداع الوظيفي وفق البحث الحالي بأنه:** مجموعة العمليات التي يستخدمها العاملون في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم، والتي تتسم بالأصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، الحساسية للمشكلات؛ وذلك لإحداث التغيير والتطوير في الإدارات.
- رابعاً- أهداف الدراسة:** تحدد البحث الحالي في أربعة أهداف رئيسة هي:
- ١- تحديد مستوى الفعالية التنظيمية (تحقيق الأهداف- الإنجاز والأداء- الرضا الوظيفي) في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم.
 - ٢- تحديد مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم.
 - ٣- الكشف عن العلاقة بين الفعالية التنظيمية (تحقيق الأهداف- الإنجاز والأداء- الرضا الوظيفي) والإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم.
 - ٤- التوصل إلى تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحقيق الإبداع الوظيفي في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم.
- خامساً- تساؤلات الدراسة:** تحدد البحث الحالي في ثلاثة تساؤلات رئيسة هي:
- ١- ما مستوى الفعالية التنظيمية (تحقيق الأهداف- الإنجاز والأداء- الرضا الوظيفي) في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم؟
 - ٢- ما مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم؟
 - ٣- ما العلاقة بين الفعالية التنظيمية (تحقيق الأهداف- الإنجاز والأداء- الرضا الوظيفي) والإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم؟

سادساً - المنطلق النظري للدراسة:

ترتبط نظرية التطوير التنظيمي بموضوع الدراسة الحالية:

تعتمد طريقة تنظيم المجتمع في تحقيق الهدف الاستراتيجي لها في المساهمة في إحداث تغيير اجتماعي مقصود على ممارستها المهنية من خلال أجهزة متنوعة (ويقصد بها هنا إدارات رعاية الشباب) يتم عن طريقها المساهمة الفعلية في تنمية المجتمع وتطوره (محمد، ٢٠٠٩، ص ٢٤).

وتُعد هذه النظرية جهد شمولي مخطط يهدف لتغيير وتطوير العاملين (قيمهم ومهاراتهم) وتغيير العمليات والتكنولوجيا والهياكل التنظيمية، وذلك من أجل تطوير الموارد البشرية والاجتماعية، أو تحقيق الأهداف المحددة للتنظيم، كما أنها جهد مخطط على مستوى المنظمة ككل، تدعمه الإدارة العليا لزيادة فاعلية المنظمة وصحتها باستخدام العلوم السلوكية (علاء الدين، ٢٠١٣، ص ٦٩).

وتتمثل افتراضات هذه النظرية فيما يلي (صخري، ١٩٩٣، ص ٤٥):

- ١- وصف وتشخيص شامل لمشاكل التنظيم والتعرف على طاقاته البشرية والمادية.
- ٢- محاولة تعديل السلوك التنظيمي بما يتفق مع أهداف المنظمة وزيادة كفاءتها.
- ٣- يتطلب التطوير التنظيمي استمرارية جهود علمية مخطط لها ودراسة تحليلية شاملة لعناصر التنظيم، وأهم مكوناتها ما يلي:

أ- دراسة الهيكل التنظيمي ووحداته الإدارية ومدى ملاءمته وإسهامه في رفع كفاءة الأداء.

ب- دراسة النظم والإجراءات المُتبعة في إنجاز العمل، وفق أحدث التقنيات، والتخلص من الجهد الفائض، وحذف العمل غير الضروري، وذلك لزيادة كفاءة الإنجاز.

ج- دراسة الامكانيات والموارد المتاحة (بشرية) (ومادية: معدات وأدوات) ومدى مناسبتها لعناصر التنظيم وواقع القوى العاملة كماً ونوعاً وتوزيعها، وتحديد مهاراتها.

د- دراسة الإطار العام لوظائف المنظمة وفق تخصصاتها، وتحديد مؤهلات شاغليها ومستواها التنظيمي، وجداول توصيفها وترتيبها حسب مواقعها في (الهيكل التنظيمي).

كما يمكن الاستفادة من نظرية التطوير التنظيمي في الدراسة الحالية من خلال:

- ١- وصف وتحديد مستوى الفعالية التنظيمية بإدارات رعاية الشباب من خلال تحديد الموارد البشرية والمادية.
- ٢- تنمية الإبداع الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب من خلال تنمية مهاراتهم الإبداعية وتوفير المناخ الملائم لتطبيقها في العمل.

سابعاً - الإطار النظري للدراسة:

١ - الفعالية التنظيمية:

تُعد الفعالية التنظيمية الصفة الأساسية للتنظيم الحركي المتجدد المحقق لأهدافه، كما أنها مبرراً لوجوده واستمراره، وهي أساس تطوره ونموه، وهي أيضاً معياراً للحكم على نجاحه بالإضافة إلى أنها أحد الموضوعات المهمة في دراسة وتحليل أداء الوحدات الإدارية المختلفة وقدرتها على تحقيق الأهداف المرسومة (Nichols, 1999, p.37).

أ - أهمية الفعالية التنظيمية للمؤسسات (إدارات رعاية الشباب):

تُعد دراسة فعالية المؤسسات مسألة هامة للتطوير التنظيمي والإداري للمؤسسات (إدارات رعاية الشباب) ولمساعدتها ودفعها نحو تحقيق أهدافها من خلال الوقوف على درجة فعاليتها ومعرفة مسببات تدهورها ذلك كمنطق نحو تصويب الخطأ وتدعيم للتصحيح، وتوضح أهمية دراسة فعالية المؤسسات (إدارات رعاية الشباب) فيما يلي (نسيم، ٢٠١٦، ص ٩٦):

- التعرف على مدى تحقيق المؤسسات (إدارات رعاية الشباب) لأهدافها مُقاسة بدرجة ما توفره المؤسسات من خدمات وقدرتها على تحقيق أهدافها متضمنة أيضاً الكيفية التي تؤدي المؤسسات خدماتها والعقبات التي تواجهها في تقديم تلك الخدمات.
- تطوير تلك الخدمات التي تقدمها المؤسسات (إدارات رعاية الشباب) من خلال الاطلاع على آراء المستفيدين من تلك الخدمات.
- تساهم في مجال تخطيط العاملين للخدمات وأوجه الرعاية المستقبلية وإتخاذ القرارات السليمة.
- تُطور وتحسن تلك الخدمات مستقبلياً، فنتائج فعالية قياس المؤسسات (إدارات رعاية الشباب) تُعد بمثابة مدخلات تفيد في تطوير الخدمات مستقبلاً.
- تساعد في التعرف على مدى نجاح المؤسسة في أداء دورها في المجتمع ودرجة فعاليتها فيما تقوم به من أعمال.

ب- خصائص الفعالية التنظيمية: وتتمثل فيما يلي (Cameron, 1986, p.102):

- النسبية: إذ لا يمكن الحكم على فعالية منظمة بصورة مطلقة، حيث إن المعلومات التي يوفرها صانع القرار أو متخذه هي معلومات تم التوصل إليها عن طريق عقد المقارنة أو المفارقة بين وضعين أو أكثر، كما أن تفسير تلك المعلومات يكون محكوماً بالزمان والمكان حينئذ.
- التراكمية: فهي ظاهرة مستمرة على مدى الزمن ومن ثم فإن لها صفة تراكمية وقدرة إشعاعية تؤثر بدورها على خصائص التنظيم.

ج- مؤشرات قياس الفعالية التنظيمية: وتتمثل فيما يلي (الفيوتي، ٢٠٠٠، ص ٨٦):

(معدل الإنتاجية- الكفاية- معدل الربح- نوعية الخدمة المقدمة- معدل حوادث العمل- نسبة النمو- معدل التغيب عن العمل- نسبة الدوران الوظيفي- مستوى الرضا الوظيفي- مستوى الدافعية لدى العاملين- مستوى الروح المعنوية لدى العاملين- درجة/ مستوى الرقابة- درجة التماسك/ التناقض- درجة المرونة/ التكيف- التخطيط - مستوى تحقيق الأهداف- إيمان العاملين بأهداف التنظيم- درجة التوافق مع الأدوار والقيم التنظيمية- درجة المهارة في العلاقات الشخصية- مستوى المهارات الوظيفية- طبيعة الاتصالات وإدارة المعلومات- درجة الاستعداد والجهوزية للعمل- التحكم بالبيئة المحيطة- اعتماد التقييم على جهات خارجية- الثبات والاستقرار- أهمية الموارد البشرية- مشاركة العاملين وقدرتهم على التأثير- التأكيد على أهمية التدريب والتطوير- مستوى الإنجاز/ الأداء- الفعالية الشاملة).

وقد تم التركيز على ثلاثة مؤشرات وهي الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة، كما أنها تُعد من أنسب المؤشرات للدراسة الحالية (شريف، ٢٠٠٣، ص ٧٧):

- **مستوى تحقيق الأهداف:** حيث أن الوظيفة الحقيقية للمؤسسات هي إنجاز الأهداف (المخرجات)، ويعتبر مدى التقدم في اتجاه تحقيق الأهداف دليلاً على مدى فعالية المؤسسة، وتقاس فعاليتها.
- **مستوى الإنجاز/ الأداء:** أي الاهتمام الكافي وإعطاء الأولوية للتركيز على الإنجاز والأداء بحيث يصبح الإنجاز قيمة عظمى ومعياراً للتقدير والحوافز والقرارات.
- **مستوى الرضا الوظيفي:** ويعني مستوى قناعة العاملين بجهة الحوافز والظروف والمعطيات المحيطة وهو تعبير عن الاتجاه المادي والمعنوي.

٢- الإبداع التنظيمي:

يُعد الإبداع الوظيفي من الأمور المهمة بالنسبة لجميع المؤسسات التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة، وأصبح تشجيع الإبداع الوظيفي والحث عليه في مقدمة الأهداف التي تسعى لها المؤسسات المختلفة والتي من بينها إدارات رعاية الشباب.

د- أهمية الإبداع الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب:

تتمثل أهمية الإبداع الوظيفي في تطوير مواهب العاملين بإدارات رعاية الشباب واستخدامهم لقدراتهم وتوظيفها في إنتاج الأفكار الجديدة والمختلفة والمفيدة وتظهر أهمية الإبداع الوظيفي لهم فيما يلي (خيرى، ٢٠١٢، ص ٤٦):

- قدره الفرد على استنباط الأفكار الجديدة وتطوير الحساسية لمشكلات الآخرين.
- يساعد العاملين في الوصول للحل الناجح للمشكلة بطريقه أصليه.
- يُعد مهارة حياتية يمارسها العاملين بالإدارات يومياً، ويمكن تطويرها من خلال عملية التعلم والتدريب.

- يسهم في تحقيق الذات الإبداعية وتطوير الانتاجات الإبداعية، والإسهام في تنمية المواهب.
- يسهم في تطوير الاتجاهات الإيجابية نحو حلول المشكلات، والتحديات التي تواجه العاملين في حياتهم العادية.
- يؤدي إلى الانفتاح على الأفكار الجديدة، والاستجابة بفاعلية للفرص والتحديات والمسئوليات لإدارة المخاطر و التكيف مع المتغيرات.
- يحفز على الميل إلى التعاون مع الآخرين لاكتشاف الأفكار.
- يسهم في تطوير أساليب التعلم وأنماطه لتصبح أكثر فاعلية.
- يسهم في مساعدة العاملين على معرفة ميولهم ومواهبهم وتنميتها.
- يسهم في تطوير قدرة العاملين على التعامل مع التحديات والمواقف الحياتية بطريقة أكثر إبداعية.

ه- حاجة المنظمات (إدارات رعاية الشباب) للإبداع الوظيفي:

- تعود حاجة الإدارات للإبداع الوظيفي لتغيرات البيئة التنافسية، وللاستجابة لتبني سياسات الإبداع على مستوى المؤسسات الحكومية؛ بهدف تنمية الإبداع فيها وتحقيق أهدافها (الدهان، ١٩٩٢، ص ١٧٨).
- وتظهر الحاجة إلى الإبداع عندما يدرك متخذو القرار في المؤسسات أن هناك تفاوتاً بين أداء المنظمة الفعلي والأداء المرغوب، وهذا التفاوت يحث إدارة المؤسسات (رعاية الشباب) لتبني أسلوب جديد في حل المشكلات التي تواجهها (Draft & Becker, 1978, p.10).
- يعمل على تحقيق التنمية الشاملة بجميع أبعادها، والصمود في مواجهة التحديات الكبيرة الداخلية والخارجية منها (حريم، ٢٠٠٣، ص ٣٠٥).

و- عناصر الإبداع الوظيفي بإدارات رعاية الشباب:

- تتميز هذه المؤسسات (إدارات رعاية الشباب) في هذا المجال في ظل الإدارة المعاصرة بمزايا عقلية ونفسية من أبرزها (حريم، ٢٠١٤، ص ٣٣٢):
- **حل المشكلات والمخاطرة:** يمتاز المبدع بأنه يُدرك الأزمات والمشكلات في المواقف المختلفة أكثر من غيره.
- **الطلاقة:** هي القدرة على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار في فترة قصيرة لمعالجة المشكلات الطارئة وتتمثل في (الطلاقة الفكرية، طلاقة الكلمات، طلاقة التعبير).
- **المرونة:** هي القدرة على التفكير بطرق مختلفة مع تغير زوايا التفكير (من الأعلى إلى الأسفل، والعكس من اليمين إلى اليسار والعكس)، من مجال توليد الأفكار لمعالجة المشكلات.
- **توليد أفكار جديدة/الأصالة:** هي القدرة على إنتاج الأفكار الجديدة، والانتقال بالأفكار الجديدة إلى أبعد من المستويات المتوقعة بشرط أن تكون مفيدة وعملية، وتسمى هذه المجموعة بالتفكير المنطلق (المتشعب) وهو استنتاج حلول متعددة قد تكون صحيحة من معلومات معينة.
- **تنفيذ التغيير:** وذلك بهدف التغيير الإيجابي.

ثامناً - الإجراءات المنهجية للدراسة:

- ١- نوع الدراسة: تُعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، وقد تم اختيار الباحثة لهذا النوع من الدراسات؛ نظراً لطبيعة الدراسة الراهنة كي تستطيع الباحثة تحديد العلاقة بين الفعالية التنظيمية والإبداع الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم.
 - ٢- المنهج المستخدم: إُعتمدت الدراسة الراهنة على منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة للعاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم.
 - ٣- أدوات الدراسة: إُعتمدت الدراسة الراهنة على مقياسين وهما: مقياس الفعالية التنظيمية، ومقياس الإبداع الوظيفي، وكلاهما من (إعداد الباحثة)، وقد تم بناءهم على النحو التالي:
 - أ- الاطلاع على الكتابات العلمية المتخصصة.
 - ب- الاطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بالموضوع.
 - ج- الاطلاع على المقياس ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية.
 - د- تم تحديد محاور المقياسين وفقاً لأهداف الدراسة وتساؤلاتها:
 - بالنسبة لمقياس الفعالية التنظيمية تضمن محورين:
 - المحور الأول: البيانات الأولية، وتضمن: (٥) أسئلة.
 - المحور الثاني: وتضمن أبعاد المقياس وهي: (مستوى تحقيق الأهداف (٦) عبارات - مستوى الإنجاز/ الأداء (٥) عبارات - مستوى الرضا الوظيفي (٥) عبارات).
- وقد أصبح عدد عبارات المقياس إجمالاً (١٦) عبارةً، وذلك قبل إجراء صدق المحكمين للمقياس.
- طريقة تصحيح المقياس: اعتمد مقياس الفعالية التنظيمية على: استخدام طريقة ليكرت في التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (أوافق - أوافق إلى حد ما - لا أوافق) وأُعطيت لكل من هذه الاستجابات وزناً (درجة) أوافق (ثلاث درجات)، أوافق إلى حد ما (درجتين)، لا أوافق (درجة واحدة) وذلك في حالة العبارات الإيجابية، مع مراعاة عكس مفتاح التصحيح فيما يتعلق بالعبارات السالبة.
 - صدق المقياس:
- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): فقد تم عرض المقياس على عدد (٩) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية، وكلية التربية جامعة الفيوم، وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات، وإعادة صياغة البعض الآخر، وإضافة عبارات أخرى، وبناءً على ذلك تمت صياغة المقياس في صورته النهائية، وأصبح عدد عبارات مقياس الفعالية التنظيمية (٢٣) عبارةً، ووزعت على عدد (٣) أبعادٍ رئيسيةٍ على النحو التالي: (مستوى تحقيق الأهداف (٨) عبارات - مستوى الإنجاز/ الأداء (٧) عبارات - مستوى الرضا الوظيفي (٨) عبارات).

- **الصدق الذاتي:** ويعني مدى تمثيل بنود الأداة للمحتوى المراد قياسه، وللتحقق من صدق محتوى أداة الدراسة تم حساب معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل محور والدرجة الكلية للأداة.

جدول رقم (١)

يوضح الصدق الذات لأبعاد مقياس الفعالية التنظيمية وللمقياس ككل

المجموع الكلي	أبعاد مقياس الفعالية التنظيمية
٠,٩٦	مستوى تحقيق الأهداف
٠,٩٦	الإنجاز/ الأداء
٠,٩٧	الرضا الوظيفي
٠,٩٦	أبعاد المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق أن: معامل الصدق الذاتي لبعد مستوى تحقيق الأهداف بلغ (٠,٩٦)، وبلغ معامل الصدق الذاتي لبعد الإنجاز/ الأداء (٠,٩٦)، وبلغ معامل الصدق الذاتي لبعد الرضا الوظيفي (٠,٩٧)، وبلغ معامل الصدق الذاتي لاستمارة القياس ككل (٠,٩٦)؛ وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

■ ثبات المقياس:

- وقد تم اختبار ثبات المقياس باستخدام معامل ثبات (Alpha) لقيم الثبات التقديرية للمقياس، للتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، حيث تم استخراج معامل الثبات على مستوى الأداة بالكامل وعلى مستوى المحاور، والجدول التالي يبين معامل الثبات لأداة الدراسة ومحاورها:

جدول رقم (٢)

معاملات الثبات للأبعاد وللأداة ككل

معامل الثبات	أبعاد مقياس الفعالية التنظيمية
٠,٩٢٦	مستوى تحقيق الأهداف
٠,٩٢٩	الإنجاز/ الأداء
٠,٩٤٥	الرضا الوظيفي
٠,٩٣٣	أبعاد المقياس ككل

وبالنظر إلى النتائج الموجودة بالجدول السابق يتضح أن: معامل الثبات بالنسبة لمحاور المقياس والمجموع الكلي مرتفع، وبناء على هذه النتيجة فإن مستوى الثبات لمحتوى الأداة يعد ملائماً من وجهة نظر البحث العلمي.

- بالنسبة لمقياس الإبداع الوظيفي تضمن محورين:

- المحور الأول: البيانات الأولية، وتضمن: (٥) أسئلة.

- المحور الثاني: وتضمن الإبداع الوظيفي وهو: (١٨) عبارة).

وقد أصبح عدد عبارات المقياس إجمالاً (١٨) عبارة، وذلك قبل إجراء صدق المحكمين للمقياس.

- طريقة تصحيح المقياس: اعتمد مقياس الإبداع الوظيفي على: استخدام طريقة ليكرت في التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (أوافق - أوافق إلى حد ما - لا أوافق) وأعطيت لكل من هذه الاستجابات وزناً (درجة) أوافق (ثلاث درجات)، أوافق إلى حد ما (درجتين)، لا أوافق (درجة واحدة) وذلك في حالة العبارات الإيجابية، مع مراعاة عكس مفتاح التصحيح فيما يتعلق بالعبارات السالبة.
- صدق المقياس:

- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): فقد تم عرض المقياس على عدد (٩) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية، وكلية التربية جامعة الفيوم، وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات، وإعادة صياغة البعض الآخر، وإضافة عبارات أخرى، وبناءً على ذلك تمت صياغة المقياس في صورته النهائية، وأصبح عدد عبارات مقياس الإبداع الوظيفي (٢٠) عبارة.

- الصدق الذاتي: ويعني مدى تمثيل بنود الأداة للمحتوى المراد قياسه، وللتحقق من صدق محتوى أداة الدراسة تم حساب معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل محور والدرجة الكلية للأداة، حيث بلغ معامل الصدق الذاتي لمقياس الإبداع الوظيفي (٠,٩٥)؛ وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

▪ ثبات المقياس:

تم استخدام معامل ثبات (Alpha) بالنسبة لمحاور المقياس والمجموع الكلي (٠,٩٠٧) مرتفع، وبناءً على هذه النتيجة فإن مستوى الثبات لمحتوى الأداة يعد ملائماً من وجهة نظر البحث العلمي.

٤-مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني:

تم تطبيق الدراسة على إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم وعددهم (١٩) إدارة على مستوى الجامعة.

ب-المجال البشري:

وقد وقع اختيار الباحثة على عينة عشوائية بسيطة من العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم، وعددهم (١٢٨) مفردة، وذلك وفقاً للشروط التالية:

- أن يكونوا من العاملين الذين لديهم الرغبة في تطبيق الدراسة عليهم.
 - أن يكونوا من العاملين الذين هم على قوة العمل فترة تطبيق الدراسة.
- وقد تم التطبيق على العاملين بإدارات رعاية الشباب على النحو المبين في جدول (٣).

ب-المجال الزمني:

تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفترة من ٢٥/٢/٢٠١٨م حتى ١٢/٤/٢٠١٨م.

٥-المعالجات الإحصائية:

تم معالجة البيانات إحصائياً بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V.19) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات.
- النسب المئوية.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- القوة النسبية.
- "T-test".

وقد تم الحكم على درجة أهمية العبارة من خلال درجة التقدير اللفظي في ضوء التدرج التالي: (أقل من ٥٠%) ضعيفة، (من ٥٠% لأقل من ٧٥%) متوسطة، (من ٧٥% فأكثر) كبيرة.

تاسعاً - التحليل الكمي والكيفي لنتائج الدراسة:

١- البيانات الوصفية لعينة الدراسة:

جدول (٣) يوضح خصائص عينة الدراسة ن=١٢٨

المتغير	الاستجابة	ك	%	المتغير	الاستجابة	ك	%
النوع	ذكر	٢٨	٢١,٩	الإدارة التابع لها	الإدارة العامة لرعاية الشباب	٣٢	٢٥
	أنثى	١٠٠	٧٨,١		إدارة رعاية شباب كلية الخدمة الاجتماعية	٧	٥,٥
المؤهل الدراسي	بكالوريوس	٧٨	٦٠,٩		إدارة رعاية شباب كلية التربية	١٠	٧,٨
	دبلومات عليا (مهنية-خاصة)	٧	٥,٥		إدارة رعاية شباب كلية دار العلوم	٤	٣,١
	ماجستير	٢٨	٢١,٩		إدارة رعاية شباب كلية السياحة والفنادق	٦	٤,٧
	دكتوراه	٩	٧		إدارة رعاية شباب كلية الآثار	٤	٣,١
	دبلوم	٦	٤,٧		إدارة رعاية شباب كلية التربية النوعية	٧	٥,٥
المسمى الوظيفي	مدير إدارة رعاية الشباب	٤	٣,١		إدارة رعاية شباب كلية الآداب	٦	٤,٧
	إخصائي رعاية شباب	٧٢	٥٦,٣		إدارة رعاية شباب كلية التربية للطفولة المبكرة	٥	٣,٩
	إخصائي رياضي	١٢	٩,٩		إدارة رعاية شباب كلية الحقوق	٢	١,٦
	خدمات اجتماعية	٤٠	٣١,٣		إدارة رعاية شباب كلية التربية الرياضية	٤	٣,١
سنوات الخبرة	من سنة لأقل من ٥ سنوات	١٨	١٤,١		إدارة رعاية شباب كلية الزراعة	٧	٥,٥
	من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات	٦٧	٥٢,٣		إدارة رعاية شباب كلية الهندسة	٤	٣,١
	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	٢٠	١٥,٦		إدارة رعاية شباب كلية الطب	٦	٤,٧
	من ١٥ سنة لأقل من ٢٠ سنة	١٧	١٣,٣	إدارة رعاية شباب كلية العلوم	٦	٤,٧	
	من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة	٦	٤,٧	إدارة رعاية شباب كلية الحاسبات والمعلومات	٦	٤,٧	
	متوسط حسابي (أعلى قيمة)	٩,٧٧		إدارة رعاية شباب كلية طب الأسنان	٥	٣,٩	
	انحراف معياري (أقل قيمة)	٦,٠٩		إدارة رعاية شباب كلية الصيدلة	٣	٢,٣	
				إدارة رعاية شباب كلية التمريض	٤	٣,١	

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح الآتي:

- أ- أن غالبية عينة الدراسة من العاملين بإدارات رعاية الشباب كانت من الذكور وذلك بنسبة (٧٨,١%) بينما الإناث بلغت نسبتهم (٢١,٩%).
- ب- أن غالبية عينة الدراسة من العاملين بإدارات رعاية الشباب طبقاً للمؤهل الدراسي كانت من الحاصلون على بكالوريوس بنسبة (٦٠,٩%)، يليها الحاصلون على ماجستير بنسبة (٢١,٩%)، يليها الحاصلون على دكتوراه بنسبة (٧%)، يليها الحاصلون على دبلومات بنسبة (٥,٥%)، يليها الحاصلون على دبلوم بنسبة (٤,٧%).

- ج- أن غالبية عينة الدراسة من العاملين بإدارات رعاية الشباب طبقاً للإدارة التابع لها كانت من الإدارة العامة لرعاية الشباب بنسبة (٢٥%)، يليها من رعاية شباب كلية التربية بنسبة (٧,٨%)، ثم يتساوى كل من رعاية شباب كلية خدمة اجتماعية ورعاية شباب كلية تربية نوعية ورعاية شباب كلية الزراعة بنسبة (٥,٥%)، ثم يليها يتساوى كل من رعاية شباب كلية سياحة وفنادق ورعاية شباب كلية الآداب ورعاية شباب كلية الطب ورعاية شباب كلية العلوم ورعاية شباب كلية الحاسبات والمعلومات بنسبة (٤,٧%)، ثم يليها يتساوى كل من رعاية شباب كلية الطفولة المبكرة ورعاية شباب كلية طب الأسنان بنسبة (٣,٩%)، ثم يليها يتساوى كل من رعاية شباب كلية دار العلوم ورعاية شباب كلية الآثار ورعاية شباب كلية التربية الرياضية ورعاية شباب كلية الهندسة ورعاية شباب كلية التمريض بنسبة (٣,١%)، ثم يليها رعاية شباب كلية الصيدلة بنسبة (٢,٣%)، واخيراً رعاية شباب كلية الحقوق بنسبة (١,٦%).
- د- أن غالبية عينة الدراسة من العاملين بإدارات رعاية الشباب طبقاً للمسمى الوظيفي كانت من أخصائي رعاية شباب بنسبة (٥٦,٣%)، يليها من الخدمات الاجتماعية بنسبة (٣١,٣%)، ثم أخصائي رياضي بنسبة (٩,٤%)، ثم مدير إدارة بنسبة (٣,١%).
- هـ- أن متوسط سنوات الخبرة لعينة الدراسة من العاملين بإدارات رعاية الشباب بلغ (٩,٧٧) بانحراف معياري (٦,٠٩).

٢- تحليل نتائج الدراسة وفقاً للتساؤل الأول- والذي ينص على: "ما مستوى الفعالية التنظيمية (تحقيق الأهداف- الإنجاز والأداء- الرضا الوظيفي) في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم؟"
جدول (٤) يوضح مستوى الفعالية التنظيمية (مستوى تحقيق الأهداف)

في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم
ن = ١٢٨

م	العبارة	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		التكرار المرجح	القوة النسبية	الترتيب	درجة القوة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تسعى إدارة رعاية الشباب إلى تنفيذ أنشطة متنوعة في جميع المجالات (رياضية- اجتماعية ورحلات- ثقافية- فنية- جولة وخدمه عامة- أسر طلابية- علمية وتكنولوجية)	٢٩	٢٢,٧	١٦	١٢,٥	٨٣	٦٤,٨	٢٠٢	٥٢,٦	٤	متوسطة
٢	تستثمر إدارة رعاية الشباب طاقات الطلاب في الأنشطة المتنوعة بهدف خدمة مجتمعهم	٢٨	٢١,٩	٢٠	١٥,٦	٨٠	٦٢,٥	٢٠٤	٥٣,١	٢	متوسطة
٣	تهتم إدارة رعاية الشباب بزيادة الأنشطة المنفذة لسد احتياجات الشباب الجامعي	٢٨	٢١,٩	٢٠	١٥,٦	٨٠	٦٢,٥	٢٠٤	٥٣,١	٢	متوسطة
٤	تهتم إدارة رعاية الشباب بجودة الأنشطة المنفذة لها	٢٨	٢١,٩	٢٠	١٥,٦	٨٠	٦٢,٥	٢٠٤	٥٣,١	٢	متوسطة
٥	تمتلك إدارة رعاية الشباب خطة من البرامج المتنوعة للشباب الجامعي	٢١	١٦,٤	٢٧	٢١,١	٨٠	٦٢,٥	١٩٧	٥١,٣	٥	متوسطة
٦	تساعد الأنشطة المقدمة على تنمية الشخصية الايجابية للشباب الجامعي	٢٨	٢١,٩	٢٠	١٥,٦	٨٠	٦٢,٥	٢٠٤	٥٣,١	٢	متوسطة
٧	يشارك العاملين في إدارة رعاية الشباب بفاعلية في تحقيق الأهداف المتنوعة	٢٨	٢١,٩	٢٠	١٥,٦	٨٠	٦٢,٥	٢٠٤	٥٣,١	٢	متوسطة
٨	تهتم إدارة رعاية الشباب بإيجاد موارد تنظيمية جديدة لتحقيق أهدافها	٤٠	٣١,٣	٢٣	١٨,٠	٦٥	٥٠,٨	٢٣١	٦٠,٢	١	متوسطة
المؤشر ككل		المتوسط المرجح		مجموع التكرارات المرجحة		مجموع الأوزان المرجحة		القوة النسبية		درجة القوة	
		٢٠٦,٢٥		١٦٥٠		٥٥٠		٥٣,٧		متوسطة	

- باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٤) يتضح أن: أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على (مستوى تحقيق الأهداف في الفعالية التنظيمية بإدارات رعاية الشباب) بمجموع تكرارات مرجحة (١٦٥٠) وقوة نسبية بلغت (٥٣,٧%)، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية:
- ١- في الترتيب الأول جاءت عبارة "تهتم إدارة رعاية الشباب بإيجاد موارد تنظيمية جديدة لتحقيق أهدافها" بقوة نسبية (٦٠,٢%) وهي تعكس درجة متوسطة؛ وبدل ذلك على سعي إدارات رعاية الشباب بدرجة متوسطة لتحقيق الأهداف.
- ٢- في الترتيب الثاني جاءت عبارة "تستثمر إدارة رعاية الشباب طاقات الطلاب في الأنشطة المتنوعة بهدف خدمة مجتمعهم" وعبارة "تهتم إدارة رعاية الشباب بزيادة الأنشطة المنفذة لسد احتياجات الشباب الجامعي" وعبارة "تهتم إدارة رعاية الشباب بجودة الأنشطة المنفذة لها" وعبارة "تساعد الأنشطة المقدمة على تنمية الشخصية الإيجابية للشباب الجامعي" وعبارة "يشارك العاملون في إدارة رعاية الشباب بفاعلية في تحقيق الأهداف المتنوعة" بقوة نسبية (٥٣,١%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٣- في الترتيب الثالث جاءت عبارة "تسعى إدارة رعاية الشباب إلى تنفيذ أنشطة متنوعة في جميع المجالات (رياضية- اجتماعية ورحلات- ثقافية- فنية- جولة وخدمه عامة- أسر طلابية- علمية وتكنولوجية)" بقوة نسبية (٥٢,٦%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٤- في الترتيب الرابع جاءت عبارة "تمتلك إدارة رعاية الشباب خطة من البرامج المتنوعة للشباب الجامعي" بقوة نسبية (٥١,٣%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- وترى الباحثة منطقية نتائج الدراسة الحالية واتساقها مع نتائج الدراسات السابقة التالية: (بنات ٢٠٠٢- نوار ٢٠٠٥- تاويريت ٢٠٠٦- Shilbury & Moore 2006 - سعال ٢٠١٨)، حيث يمكن تفسير ذلك من خلال أن الفعالية التنظيمية تُعد خاصية تتميز بها المنظمات التي تحقق مستوى عالٍ من التفوق والنجاح التنظيمي، وأن هذه الخاصية هي نسبية لا يمكن تعميمها على جميع المنظمات نظراً لتعدد وتنوع المنظمات واختلاف أنشطتها.
- وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في درجة مستوى تحقيق الأهداف، حيث أن نتائج مستوى تحقيق الأهداف في الدراسة الحالية جاءت بدرجة متوسطة.
- ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية التطوير التنظيمي أنها تتطلب استمرارية جهود علمية مخطط لها ودراسة تحليلية شاملة لعناصر التنظيم ومنها مستوى تحقيق الأهداف؛ وذلك تحقيقاً للفعالية التنظيمية.

جدول (٥) يوضح مستوى الفعالية التنظيمية (مستوى الإنجاز/ الأداء)

ن = ١٢٨

في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم

درجة القوة	الترتيب	القوة النسبية	التكرار المرجح	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		العبارة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
متوسطة	٣	٧٨	٢٣٤	٣٩,١	٥٠	٣٩,١	٥٠	٢١,٩	٢٨	تحقق إدارة رعاية الشباب مستويات متقدمة في الأنشطة المنفذة في جميع المجالات (رياضية- اجتماعية ورحلات- ثقافية- فنية- جولة وخدمه عامة- أسر طلابية- علمية وتكنولوجية) وفق رغبات الشباب الجامعي	١
متوسطة	٥	٥٣,٦	٢٠٦	٥٠,٨	٦٥	٣٧,٥	٤٨	١١,٧	١٥	يوجد إقبال شديد من الطلاب في ممارسة الأنشطة التابعة لإدارة رعاية الشباب	٢
متوسطة	٤	٥٧,٥	٢٢١	٤٦,٩	٦٠	٣٣,٦	٤٣	١٩,٥	٢٥	تعقد إدارة رعاية الشباب الكثير من الفعاليات (ندوات/ دورات/ ورش عمل/ معسكرات... الخ)	٣
متوسطة	٦	٥٠	١٩٢	٦٦,٤	٨٥	١٧,٢	٢٢	١٦,٤	٢١	تسعى إدارة رعاية الشباب لاستحداث برامج/ أنشطة جديدة	٤
متوسطة	١	٦٧,٧	٢٦٠	٢٣,٤	٣٠	٥٠,٠	٦٤	٢٦,٦	٣٤	تنفذ إدارة رعاية الشباب الأنشطة المختلفة بكفاءة عالية	٥
متوسطة	٢	٦٦,٧	٢٥٦	٣٤,٤	٤٤	٣١,٣	٤٠	٣٤,٤	٤٤	تنفذ إدارة رعاية الشباب الأنشطة المتنوعة في مواعيدها المحددة دون تأخير	٦
متوسطة	٢	٦٦,٧	٢٥٦	٣٤,٤	٤٤	٣١,٣	٤٠	٣٤,٤	٤٤	تنسق إدارة رعاية الشباب بين العاملين في تنفيذ الأنشطة لانجازها	٧
درجة القوة	القوة النسبية	مجموع الأوزن المرجحة	مجموع التكرارات المرجحة	المؤشر ككل		المتوسط المرجح					
متوسطة	٦٠,٤٥	٥٤١,٦٧	١٦٢٥	٢٣٢,١٤							

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٥) يتضح أن: أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على

(مستوى الإنجاز/ الأداء في الفعالية التنظيمية بإدارات رعاية الشباب) بمجموع تكرارات مرجحة (١٦٢٥) وقوة

نسبية بلغت (٦٠,٤٥%)، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية:

- ١- في الترتيب الأول جاءت عبارة "تتخذ إدارة رعاية الشباب الأنشطة المختلفة بكفاءة عالية" بقوة نسبية (٦٧,٧%) وهي تعكس درجة متوسطة ويدل ذلك على إرتفاع مستوى الإنجاز/ الأداء.
- ٢- في الترتيب الثاني جاءت عبارة "تتخذ إدارة رعاية الشباب الأنشطة المتنوعة في مواعيدها المحددة دون تأخير" وعبارة " تتسق إدارة رعاية الشباب بين العاملين في تنفيذ الأنشطة لانجازها" بقوة نسبية (٦٦,٦%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٣- في الترتيب الثالث جاءت عبارة تحقق إدارة رعاية الشباب مستويات متقدمة في الأنشطة المنفذة في جميع المجالات (رياضية- اجتماعية ورحلات- ثقافية- فنية- جولة وخدمه عامة- أسر طلابية- علمية وتكنولوجية) وفق رغبات الشباب الجامعي" بقوة نسبية (٦٠,٩%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٤- في الترتيب الرابع جاءت عبارة "تتخذ إدارة رعاية الشباب الكثير من الفعاليات (ندوات/ دورات/ ورش عمل/ معسكرات... الخ)" بقوة نسبية (٥٧,٥%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٥- في الترتيب الخامس جاءت عبارة "يوجد إقبال شديد من الطلاب في ممارسة الأنشطة التابعة لإدارة رعاية الشباب" بقوة نسبية (٥٣,٦%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ترى الباحثة منطقية نتائج الدراسة الحالية واتساقها مع نتائج الدراسات السابقة التالية: (بنات ٢٠٠٢- نوار ٢٠٠٥- تاويرريت ٢٠٠٦- Shilbury & Moore 2006 - سعال ٢٠١٨)، حيث يمكن تفسير ذلك من خلال أن الفعالية التنظيمية تُعد من أهم أدوات التحديث والتطوير، والمساهمة في مواجهة المشكلات القائمة والمحتملة للمؤسسة من خلال إحداث الجديد والتحديث والتطوير على المستوى الفردي والجماعي وعلى مستوى تنظيم وتقييم الأداء على مستوى المؤسسة.
- وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في درجة مستوى الإنجاز/ الأداء، حيث أن نتائج مستوى الإنجاز/ الأداء في الدراسة الحالية جاءت بدرجة متوسطة.
- ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية التطوير التنظيمي أنها تتطلب استمرارية جهود علمية مخطط لها ودراسة تحليلية شاملة لعناصر التنظيم ومنها مستوى الإنجاز/ الأداء؛ وذلك تحقيقاً للفعالية التنظيمية، و تتطلب أيضاً دراسة النظم والإجراءات المتبعة في إنجاز العمل، وفق أحدث التقنيات، والتخلص من الجهد الفائض، وحذف العمل غير الضروري، وذلك لزيادة كفاءة الإنجاز.

جدول (٦) يوضح مستوى الفعالية التنظيمية (مستوى الرضا الوظيفي)

ن = ١٢٨

في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم

م	العبارة	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		التكرار المرجح	القوة النسبية	الترتيب	درجة القوة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تتيح إدارة رعاية الشباب فرصاً للعاملين للنمو المهني (دورات تدريبية، معسكرات تدريبية... الخ)	٢٥	١٩,٥	٤٣	٣٣,٦	٦٠	٤٦,٩	٢٢١	٥٧,٥	٦	متوسطة
٢	يسود مناخ تنظيمي قائم على التفاعل المهني داخل إدارة رعاية الشباب	٢٥	١٩,٥	٤٣	٣٣,٦	٦٠	٤٦,٩	٢٢١	٥٧,٥	٦	متوسطة
٣	تطبق إدارة رعاية الشباب نظاماً تقييمياً للعاملين يتسم بالموضوعية	٤٢	٣٢,٨	٤٦	٣٥,٩	٤٠	٣١,٣	٢٥٨	٦٧,٢	٢	متوسطة
٤	توفر إدارة رعاية الشباب فرصاً تدريبية (دورات تدريبية) للإرتقاء الوظيفي للعاملين بعدالة بين الجميع	٤٣	٣٣,٦	٢٢	١٧,٢	٦٣	٤٩,٢	٢٣٦	٦١,٤	٣	متوسطة
٥	نظام إدارة رعاية الشباب يشجع على الإعتزاز بطبيعة العمل الحالية	٢٦	٢٠,٣	٢٢	١٧,٢	٨٠	٦٢,٥	٢٠٢	٥٢,٦	٧	متوسطة
٦	تسود الثقة المتبادلة بين مدير إدارة رعاية الشباب والعاملين	٢٦	٢٠,٣	٤٢	٣٢,٨	٦٠	٤٦,٩	٢٢٢	٥٧,٨	٥	متوسطة
٧	نظام إدارة رعاية الشباب يجعل العاملين أكثر إلتزاماً في الحضور للعمل	٢٧	٢١,١	٤١	٣٢,٠	٦٠	٤٦,٩	٢٢٣	٥٨,١	٤	متوسطة
٨	تحرص إدارة رعاية الشباب على إكساب العاملين المهارات المختلفة	٤٥	٣٥,٢	٦١	٤٧,٧	٢٢	١٧,٢	٢٧٩	٧٢,٦	١	متوسطة
المؤشر ككل		المتوسط المرجح		مجموع التكرارات المرجحة		مجموع الأوزان المرجحة		القوة النسبية		درجة القوة	
		٢٣٢,١٤		١٦٢٥		٥٤١,٦٧		٦٠,٤٥		متوسطة	

- باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٦) يتضح أن: أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على (مستوى الرضا الوظيفي في الفعالية التنظيمية بإدارات رعاية الشباب) بمجموع تكرارات مرجحة (١٨٦٢) وقوة نسبية بلغت (٦١,٦٠%)، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية:
- ١- في الترتيب الأول جاءت عبارة "تحرص إدارة رعاية الشباب على إكساب العاملين المهارات المختلفة" بقوة نسبية (٧٢,٦%) وهي تعكس درجة متوسطة؛ ويدل ذلك على الرضا الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بدرجة متوسطة.
- ٢- في الترتيب الثاني جاءت عبارة "تطبق إدارة رعاية الشباب نظاماً تقييماً للعاملين يتسم بالموضوعية" بقوة نسبية (٦٧,٢%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٣- في الترتيب الثالث جاءت عبارة "توفر إدارة رعاية الشباب فرصاً تدريبية (دورات تدريبية) للإرتقاء الوظيفي للعاملين بعدالة بين الجميع" بقوة نسبية (٦١,٤%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٤- في الترتيب الرابع جاءت عبارة "نظام إدارة رعاية الشباب يجعل العاملين أكثر التزاماً في الحضور للعمل" بقوة نسبية (٥٨,١%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٥- في الترتيب الخامس جاءت عبارة "تسود الثقة المتبادلة بين مدير إدارة رعاية الشباب والعاملين" بقوة نسبية (٥٧,٨%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٦- في الترتيب السادس جاءت عبارة "تتيح إدارة رعاية الشباب فرصاً للعاملين للنمو المهني (دورات تدريبية، معسكرات تدريبية... الخ)" وعبارة "يسود مناخ تنظيمي قائم على التفاعل المهني داخل إدارة رعاية الشباب" بقوة نسبية (٥٧,٥%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٧- في الترتيب السابع جاءت عبارة "نظام إدارة رعاية الشباب يشجع على الإعتزاز بطبيعة العمل الحالية" بقوة نسبية (٥٧,٦%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ترى الباحثة منطقية نتائج الدراسة الحالية واتساقها مع نتائج الدراسات السابقة التالية: (بنات ٢٠٠٢- نوار ٢٠٠٥- تاويريت ٢٠٠٦- Shilbury & Moore 2006 - سعال ٢٠١٨)، حيث يمكن تفسير ذلك من خلال أن الفعالية التنظيمية تركز على مستوى (الرضا الوظيفي) في ضوء فناعة العاملين بجهة الحوافز والظروف والمعطيات المحيطة وهو تعبير عن الاتجاه المادي والمعنوي.
- وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في درجة مستوى الرضا الوظيفي، حيث أن نتائج مستوى الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية جاءت بدرجة متوسطة.
- ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية التطوير التنظيمي أنها تتطلب دراسة الامكانيات والموارد المتاحة (بشرية) (ومادية: معدات وأدوات) ومدى مناسبتها لعناصر التنظيم وواقع رضا العاملين بإدارات رعاية الشباب، وتحديد مهاراتهم.

٣- تحليل نتائج الدراسة وفقاً للتساؤل الثاني- والذي ينص على: "ما مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم؟"

جدول (٧) يوضح مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم

ن = ١٢٨

م	العبارة	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		التكرار المرجح	القوة النسبية	الترتيب	درجة القوة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	يبادر العاملون بإدارة رعاية الشباب بطرح أفكار جديدة لتنفيذ الأنشطة المختلفة بتلقائية	٣٣	٢٥,٨	٤٢	٣٢,٨	٥٣	٤١,٤	٢٣٦	٦١,٥	١	متوسطة
٢	يُنفذ العاملون بإدارة رعاية الشباب أفكاراً جديدة لحث الطلاب على المشاركة في الأنشطة المُنفذة	١١	٨,٦	١٠	٧,٨	١٠٧	٨٣,٦	١٦٠	٤١,٧	١٠	ضعيفة
٣	يُؤيد العاملون بإدارة رعاية الشباب العمل الفردي بهدف التغيير الإيجابي في البرامج المختلفة	١١	٨,٦	١٠	٧,٨	١٠٧	٨٣,٦	١٦٠	٤١,٧	١٠	ضعيفة
٤	يستخدم العاملون بإدارة رعاية الشباب التكنولوجيا الملائمة في الإعلان عن الأنشطة المتنوعة	١٠	٧,٨	٤٣	٣٣,٦	٧٥	٥٨,٦	١٩١	٤٩,٧	٨	ضعيفة
٥	يحرص العاملون بإدارة رعاية الشباب على الاشتراك/حضور الدورات التدريبية لتنمية قدراتهم الوظيفية	٢١	١٦,٤	٤٣	٣٣,٦	٦٤	٥٠,٠	٢١٣	٥٥,٥	٣	متوسطة
٦	يُقدم العاملون بإدارة رعاية الشباب حلولاً مبتكرة لمواجهة المشكلات القائمة في العمل	٢٣	١٨,٠	٠	٠	١٠٥	٨٢,٠	١٧٤	٤٥,٣	٩	ضعيفة
٧	يملك العاملون بإدارة رعاية الشباب رؤية مستقبلية لمواجهة المشكلات التي تواجه عملهم	١٥	١١,٧	٤٣	٣٣,٦	٧٠	٥٤,٧	٢٠١	٥٢,٣	٦	متوسطة
٨	يسعى العاملون بإدارة رعاية الشباب لتقديم مقترحات إبداعية لصالح عملهم	١٤	١٠,٩	٤٤	٣٤,٤	٧٠	٥٤,٧	٢٠٠	٥٢,١	٧	متوسطة
٩	يستند العاملون بإدارة رعاية الشباب للأساليب العلمية في مواجهة مشكلات عملهم	١٤	١٠,٩	٤٤	٣٤,٤	٧٠	٥٤,٧	٢٠٠	٥٢,١	٧	متوسطة
١٠	يحرص العاملون بإدارة رعاية الشباب على معرفة أوجه تقصيرهم في العمل	٢٣	١٨,٠	٠	٠	١٠٥	٨٢,٠	١٧٤	٤٥,٣	٩	ضعيفة
١١	يتنبأ العاملون بإدارة رعاية الشباب بمشكلات عملهم قبل حدوثها	٤٣	٣٣,٦	٢١	١٦,٤	٦٤	٥٠,٠	٢٣٥	٦١,٢	٢	متوسطة

م	العبارة	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		المرجح التكرار	القوة النسبية	الترتيب	درجة القوة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١٢	يخطط العاملون بإدارة رعاية الشباب لمواجهة المشكلات التي يمكن حدوثها	١٥	١١,٧	٤٣	٣٣,٦	٧٠	٥٤,٧	٢٠١	٥٢,٣	٦	متوسطة
١٣	يُفضل العاملون بإدارة رعاية الشباب تنفيذ الأنشطة المبدعة غير المتكررة عن الأنشطة البسيطة	٤٣	٣٣,٦	٢١	١٦,٤	٦٤	٥٠,٠	٢٣٥	٦١,٢	٢	متوسطة
١٤	يمتلك العاملون بإدارة رعاية الشباب المهارات الكافية لاقناع الإدارة بأفكارهم	١٦	١٢,٥	٤٢	٣٢,٨	٧٠	٥٤,٧	٢٠٢	٥٢,٦	٥	متوسطة
١٥	يُعبر العاملون بإدارة رعاية الشباب عن أفكارهم بطلاقة	١٦	١٢,٥	٤٢	٣٢,٨	٧٠	٥٤,٧	٢٠٢	٥٢,٦	٥	متوسطة
١٦	يتوافر للعاملين بإدارة رعاية الشباب حلولاً بديلةً لمواجهة المشكلات المرتبطة بتنفيذ خطة العمل	١٦	١٢,٥	٤٢	٣٢,٨	٧٠	٥٤,٧	٢٠٢	٥٢,٦	٥	متوسطة
١٧	يُنجز العاملون بإدارة رعاية الشباب مهام عملهم بطرق مُتعددة	٢٧	٢١,١	٢١	١٦,٤	٨٠	٦٢,٥	٢٠٣	٥٢,٨	٤	متوسطة
١٨	يقدم العاملون بإدارة رعاية الشباب المصلحة العامة للعمل عن المصلحة الشخصية	٢١	١٦,٤	٤٣	٣٣,٦	٦٤	٥٠,٠	٢١٣	٥٥,٥	٣	متوسطة
١٩	يحترم العاملون بإدارة رعاية الشباب وجهات النظر الأخرى المرتبطة بكيفية تنفيذ الأنشطة المختلفة	١٥	١١,٧	٤٣	٣٣,٦	٧٠	٥٤,٧	٢٠١	٥٢,٣	٦	متوسطة
٢٠	يمتلك العاملون بإدارة رعاية الشباب القدرة على تجزئة مهام عملهم	١٦	١٢,٥	٤٢	٣٢,٨	٧٠	٥٤,٧	٢٠٢	٥٢,٦	٥	متوسطة
المؤشر ككل		المتوسط المرجح		مجموع التكرارات المرجحة		مجموع الأوزان المرجحة		القوة النسبية		درجة القوة	
		٢٠٠,٢٥		٤٠٠٥		١٣٣٥		٥٢,١٤		متوسطة	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٧) يتضح أن: أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على (الإبداع الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب) بمجموع تكرارات مرجحة (٤٠٠٥) وقوة نسبية بلغت (٥٢,١٤%)، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية:

١- في الترتيب الأول جاءت عبارة "يبادر العاملون بإدارة رعاية الشباب بطرح أفكار جديدة لتنفيذ الأنشطة المختلفة بتلقائية" بقوة نسبية (٦١,٥%) وهي تعكس درجة متوسطة؛ وبذلك على توافر الإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بدرجة متوسطة.

- ٢- في الترتيب الثالث جاءت عبارة "يحرص العاملون بإدارة رعاية الشباب على الاشتراك/حضور الدورات التدريبية لتنمية قدراتهم الوظيفية" وعبارة "يقدم العاملون بإدارة رعاية الشباب المصلحة العامة للعمل عن المصلحة الشخصية" بقوة نسبية (٥٥,٥%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٣- في الترتيب الرابع جاءت عبارة "يُنجز العاملون بإدارة رعاية الشباب مهام عملهم بطرق مُتعددة" بقوة نسبية (٥٢,٨%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٤- في الترتيب الخامس جاءت عبارة "يمتلك العاملون بإدارة رعاية الشباب المهارات الكافية لاقناع الإدارة بأفكارهم" وعبارة "يُعبّر العاملون بإدارة رعاية الشباب عن أفكارهم بطلاقة" وعبارة "يتوافر للعاملين بإدارة رعاية الشباب حلولاً بديلةً لمواجهة المشكلات المرتبطة بتنفيذ خطة العمل" وعبارة "يمتلك العاملون بإدارة رعاية الشباب القدرة على تجزئة مهام عملهم" بقوة نسبية (٥٢,٦%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٥- في الترتيب السادس جاءت عبارة "يمتلك العاملون بإدارة رعاية الشباب رؤية مستقبلية لمواجهة المشكلات التي تواجه عملهم" وعبارة "يخطط العاملون بإدارة رعاية الشباب لمواجهة المشكلات التي يمكن حدوثها" وعبارة "يحترم العاملون بإدارة رعاية الشباب وجهات النظر الأخرى المرتبطة بكيفية تنفيذ الأنشطة المختلفة" بقوة نسبية (٥٢,٣%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٦- في الترتيب السابع جاءت عبارة "يسعى العاملون بإدارة رعاية الشباب لتقديم مقترحات إبداعية لصالح عملهم" وعبارة "يستند العاملون بإدارة رعاية الشباب للأساليب العلمية في مواجهة مشكلات عملهم" بقوة نسبية (٥٢,١%) وهي تعكس درجة متوسطة.
- ٧- في الترتيب الثامن جاءت عبارة "يستخدم العاملون بإدارة رعاية الشباب التكنولوجيا الملائمة في الإعلان عن الأنشطة المتنوعة" بقوة نسبية (٤٩,٧%) وهي تعكس درجة ضعيفة.
- ٨- في الترتيب التاسع جاءت عبارة "يُقدم العاملون بإدارة رعاية الشباب حلولاً مبتكرة لمواجهة المشكلات القائمة في العمل" وعبارة "يحرص العاملون بإدارة رعاية الشباب على معرفة أوجه تقصيرهم في العمل" بقوة نسبية (٤٥,٣%) وهي تعكس درجة ضعيفة.
- ٩- في الترتيب العاشر جاءت عبارة "يُنفذ العاملون بإدارة رعاية الشباب أفكاراً جديدة لحث الطلاب على المشاركة في الأنشطة المُنفذة" وعبارة "يُؤيد العاملون بإدارة رعاية الشباب العمل الفريقي بهدف التغيير الإيجابي في البرامج المختلفة" بقوة نسبية (٤١,٧%) وهي تعكس درجة ضعيفة.
- ترى الباحثة منطقية نتائج الدراسة الحالية واتساقها مع نتائج الدراسات السابقة التالية: (Therese 1996 - Martins & Ellen 2002 - أبو زيد ٢٠١٠ - الهاجري ٢٠١١ - مقدم وعدنان ٢٠١٧)، حيث يمكن تفسير ذلك من خلال أن إدارات رعاية الشباب ينبغي أن تُشجع العاملين على الإبداع الوظيفي تحقيقاً للتطور والتقدم، وذلك من خلال توفير برامج تدريبية للمديرين توضح كيفية استثمار الطاقات الإبداعية التي تعمل على تحقيق النمو والبقاء للمؤسسات مهما اختلف مستوى الإبداع لديهم.
- وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في درجة مستوى الإبداع الوظيفي، حيث أن نتائج مستوى الإبداع الوظيفي في الدراسة الحالية جاءت بدرجة متوسطة.
- ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية التطوير التنظيمي أنها تتطلب تنمية الإبداع الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب من خلال تنمية مهاراتهم الإبداعية وتوفير المناخ الملائم لتطبيقها في العمل.

٤- تحليل نتائج الدراسة وفقاً للتساؤل الثالث - والذي ينص على: "ما العلاقة بين الفعالية التنظيمية (تحقيق الأهداف - الإنجاز والأداء - الرضا الوظيفي) والإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم؟"

جدول (٨)

يوضح العلاقة بين الفعالية التنظيمية (تحقيق الأهداف - الإنجاز والأداء - الرضا الوظيفي) والإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم من خلال المصفوفة الارتباطية لبيرسون

ن = ١٢٨

مُتغيرات الدراسة	الإبداع الوظيفي
تحقيق الأهداف	**٠,٧٧٣ ٠,٠٠٠
الإنجاز / الأداء	**٠,٧٩٩ ٠,٠٠٠
الرضا الوظيفي	**٠,٧٨٨ ٠,٠٠٠
الفعالية التنظيمية ككل	**٠,٧٨٦ ٠,٠٠٠

يتضح من بيانات الجدول السابق رقم (٨) أنه توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الفعالية التنظيمية (تحقيق الأهداف - الإنجاز والأداء - الرضا الوظيفي) والإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم، حيث إن $r = ٠,٧٨٧$ بمستوى دلالة $= ٠,٠٠٥$ عند درجة ثقة (٩٥%)، وهذا يؤكد على أنه كلما زادت الفعالية التنظيمية أدى ذلك إلى زيادة والإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل على النحو التالي:

- ١- توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الأهداف والإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم، حيث إن $r = ٠,٧٨٧$ ، وهذا يؤكد على أنه كلما زادت تحقيق الأهداف أدى ذلك إلى زيادة والإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب.
- ٢- توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الإنجاز والأداء والإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم، حيث إن $r = ٠,٧٨٧$ ، وهذا يؤكد على أنه كلما زادت تحقيق الأهداف أدى ذلك إلى زيادة والإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب.
- ٣- توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم، حيث إن $r = ٠,٧٨٧$ ، وهذا يؤكد على أنه كلما زادت تحقيق الأهداف أدى ذلك إلى زيادة والإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب.

عاشراً- تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحقيق الفعالية التنظيمية والإبداع الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم:

تأسيساً على كل ما تقدم، ومن نتائج الدراسة الميدانية، وفي ضوء الإطار النظري لطريقة تنظيم المجتمع، تم التوصل إلى اقتراح التصور التالي:

١- الأسس التي يرتكز عليها التصور المقترح:

أ- نتائج الدراسات السابقة التي تؤكد على أهمية كل من الفعالية التنظيمية والإبداع الوظيفي.
ب- نتائج الدراسة الميدانية التي قامت بها الباحثة، والتي أشارت إلى: العلاقة بين الفعالية التنظيمية والإبداع الوظيفي.

ج- الإطار النظري الذي تحدد في الدراسة.

٢- أهداف التصور المقترح:

يستهدف التصور المقترح الحث على تفعيل الفعالية التنظيمية من خلال ما يلي (تحقيق الأهداف، رفع مستوى الإنجاز والأداء، تحقيق الرضا الوظيفي) وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

٣- المنطلق النظري للتصور المقترح:

يمكن الإستعانة بنظرية التطوير التنظيمي؛ وذلك لأنها تعمل على وصف وتحديد مستوى الفعالية التنظيمية بإدارات رعاية الشباب من خلال تحديد الموارد البشرية والمادية، بالإضافة إلى تنمية الإبداع الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب من خلال تنمية مهاراتهم الإبداعية وتوفير المناخ الملائم لتطبيقها في العمل.

٤- استراتيجيات طريقة تنظيم المجتمع المستخدمة في تحقيق التصور المقترح:

أ- استراتيجية التمكين: من أجل تقوية وبناء قدرات العاملين في إدارات رعاية الشباب، وذلك من خلال تدريبهم على مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة؛ ومهارات الأصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، الحساسية للمشكلات.

ب- استراتيجية الإقناع: وذلك لإقناع كل من أعضاء الإدارة والعاملين بتحقيق الفعالية التنظيمية وتنمية مهارات الإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب.

ج- استراتيجية التدريب: وذلك من خلال تدريب كل من العاملين على مهارات الإبداع الوظيفي، وتحقيق الاستفادة المرجوة في إدارات رعاية الشباب.

٥- مهارات طريقة تنظيم المجتمع المستخدمة في تحقيق التصور المقترح:

أ- مهارة الاتصال: من خلال فتح قنوات الاتصال بين العاملين في إدارات رعاية الشباب.

ب- مهارة حل المشكلات: من خلال تقديم الدعم التقني لل صعوبات التنظيمية التي تحد من تطبيق مهارات الإبداع الوظيفي للعاملين في إدارات رعاية الشباب.

ج- مهارة المشاركة الاجتماعية: من خلال المشاركة بين العاملين في إدارات رعاية الشباب لتحقيق الفعالية التنظيمية.

- د- مهارة العمل الفرقي: من خلال دعم العمل الفرقي للتغيير الايجابي في البرامج المختلفة.
- ه- مهارة توليد أفكار جديدة: من خلال تحفيز العاملين على طرح أفكاراً جديدة.
- و- مهارة الطلاقة: من خلال تحفيز العاملين على التعبير عن أفكارهم بطلاقة.
- ز- مهارة مرونة التفكير: من خلال تدريب العاملين على إحترام وجهات النظر الأخرى، والقدرة على تجزئة مهام عملهم.

٦- الأدوات المستخدمة في تحقيق التصور المقترح:

(اللجان - الاجتماعات - المؤتمرات - المناقشات الجماعية).

٧- أدوار المنظم الاجتماعي المستخدمة في تحقيق التصور المقترح:

- أ- دور الوسيط: من خلال إيجاد صيغة مناسبة للتعامل بين أجهزة تنظيم المجتمع (إدارات رعاية الشباب)؛ لتوضيح أنشطتها وخدماتها.
- ب- دور الممكن: وذلك من خلال مساعدة أجهزة تنظيم المجتمع (إدارات رعاية الشباب) على تفعيل الفعالية التنظيمية وتنمية الإبداع الوظيفي للعاملين.
- ج- دور المنسق: من خلال التنسيق بين جهود العاملين بإدارات رعاية الشباب وبعضهم البعض.
- د- دور معالج البيانات: من خلال توظيفه لمهاراته التقنية في ممارسات عمله.
- ه- دوره في تنمية ودعم العلاقات: من خلال الإستفادة بأدوات طريقة تنظيم المجتمع وزيادة العلاقات الإيجابية بين العاملين في إدارات رعاية الشباب.
- و- دوره في التركيز على الأهداف العامة: وذلك من خلال تحديد المشكلات والحلول المناسبة لها، وتقسيم المسؤوليات بين العاملين بإدارات رعاية الشباب لتحقيق الأهداف العامة.

٨- المبادئ المستخدمة في تحقيق التصور المقترح:

يمكن للمنظم الاجتماعي أن يلتزم بالمبادئ التالية في إطار التصور المقترح وهي: (مبدأ المشاركة، مبدأ التنسيق، مبدأ استثمار الموارد المتاحة، مبدأ المسؤولية الاجتماعية).

٩- توصيات: وفقاً لنتائج الدراسة الحالية، والمرتبطة بالعلاقة بين الفعالية التنظيمية والإبداع الوظيفي:

- أ- حث إدارات رعاية الشباب إلى تحسين مستوى فعاليتها التنظيمية، من خلال إتخاذ القرارات التي تحقق ذلك.
- ب- حث إدارات رعاية الشباب إلى دعم تنمية مهارات الإبداع الوظيفي (الحساسية للمشكلات- الطلاقة- المرونة- توليد أفكار جديدة- تنفيذ التغيير) لدى العاملين.
- ج- إقامة المزيد من الفعاليات والأنشطة التي تدعم ظهور الإبداع الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب، وتعمل على تحقيق مستوى عالٍ من الفعالية التنظيمية.
- د- تحسين الممارسات الإدارية في إدارات رعاية الشباب، وتبني خطط وسياسات عمل واضحة تدعم الفعالية التنظيمية.

قائمة المراجع:

أولاً- المراجع باللغة العربية:

- أبو زيد، خالد ذيب (٢٠١٠). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط. كلية الأعمال. قسم إدارة الأعمال. الأردن.
- الدهان، أميمة (١٩٩٢). نظريات منظمات الأعمال المعاصرة. ط١. عمان، الأردن: مطبعة الصفدي.
- السلمي، علي (١٩٨٢). تطور الفكر التنظيمي. ط٢. الكويت، الكويت: وكالة المطبوعات للنشر والتوزيع.
- الشماع، خليل محمد حسن و حمود، خضير كاظم (٢٠٠٩). نظرية المنظمة. ط٤. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- العميان، محمود (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط٣. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- القزبوتي، محمد قاسم (٢٠٠٠). نظرية المنظمة والتنظيم. ط٢. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- الهاجري، عذاري سعود (٢٠١١). أثر التمكين والإبداع على تحسين أداء العاملين، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط. كلية الأعمال. قسم إدارة الأعمال. الأردن.
- بنات، ماهر صالح (٢٠٠٢). الفعالية التنظيمية للجامعات الفلسطينية، (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية. كلية التربية. قسم أصول التربية. غزة. فلسطين.
- تاويريت، نور الدين (٢٠٠٦). قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي، (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة محمود منتوري. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم علم النفس وعلوم التربية. الجزائر.
- تقرير التنمية الإنسانية العربية (٢٠١٦). الشباب وآفاق التنمية واقع متغير. برنامج الأمم المتحدة. عمان، الاردن: المكتب الإقليمي للدول العربي، تم الاسترجاع من موقع (<https://www.un.org/ar>).
- توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٦). هكذا يفكر القادة الأكثر إبداعاً. ط١. القاهرة، مصر: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- حريم، حسين (٢٠٠٣). إدارة المنظمات منظور كلي. ط١. عمان، الأردن: دار حامد للنشر.
- حريم، حسين (٢٠٠٦). تصميم الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل. ط٣. عمان، الأردن: دار حامد للنشر.
- خيري، أسامة (٢٠١٢). إدارة الإبداع والابتكار. ط١. عمان، الأردن: دار الرياء للنشر والتوزيع.
- خيري، أسامة (٢٠١٤). القيادة الاستراتيجية. ط١. عمان، الأردن: دار الرياء للنشر والتوزيع.
- سعال، سومية (٢٠١٨ سبتمبر). الفعالية التنظيمية في ظل التوجهات الإدارية الحديثة. بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع٣٥، الجزائر، ص ٨١ - ٩٠.
- شريف، علي (١٩٩٧). الإدارة المعاصرة. ط١. الاسكندرية، مصر: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- شريف، علي (٢٠٠٣). الإدارة المعاصرة. ط١. الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- صخري، عمر (١٩٩٣). اقتصاد المؤسسة. ط٢. الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

عبد اللطيف، رشاد أحمد (٢٠١٠). **تنظيم المجتمع نماذج ومهارات**. ط١. الرياض، السعودية: دار الزهراء.
عبد اللطيف، رشاد أحمد (٢٠٠٣). **نماذج ونظريات ممارسة طريقة تنظيم المجتمع**. ط١. القاهرة، مصر: دار
الجندي.

علاء الدين، رسلان (٢٠١٣). **التطوير التنظيمي**. ط١. دمشق، سوريا: دار مؤسسة رسلان للطباعة والنشر.
عودة، أيمن (١٩٩٦). **الولاء التنظيمي: سلوك منضبط وإنجاز مبدع**. ط١. عمان، الأردن: مركز أحمد ياسين
للنشر.

قاسم، صبيحة (٢٠١١). **متطلبات تحقيق الفعالية التنظيمية في إطار إدارة الإبداع التنظيمي لمنظمات
الأعمال**. بحث منشور في مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، مج ٧، ع ٢١٤،
العراق، ص ص ١١٦ - ١٤٧.

محمد، محمد عبد الفتاح (٢٠٠٩). **الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية**. ط١.
الاسكندرية. مصر: المكتب الجامعي الحديث.

مداس، فاروق (٢٠٠٣). **قاموس مصطلحات علم الاجتماع**. ط١. الجزائر، الجزائر: دار مدني للطباعة والنشر.
مقدم، عبد الجليل؛ عدنان، خولة (٢٠١٧ ديسمبر). **أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين: دراسة
حالة كلية العلوم الاقتصادية**. بحث منشور في مجلة اقتصاد المال والأعمال، جامعة الشهيد حمه
لخضر الوادي، مج ٤، ع ٢٤، الجزائر، ص ص ٢٤٣ - ٢٥٤.

نسيم، محمد علي (٢٠١٦). **التوأم الكفاءة والفعالية**. ط١. القاهرة، مصر: دار جوانا للنشر والتوزيع.
نوار، صالح (٢٠٠٥). **الفعالية التنظيمية داخل المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المديرين والمشرفين،
(رسالة دكتوراة غير منشورة)**. جامعة محمود منتوري. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم علم
الاجتماع. الجزائر.

ثانياً - المراجع باللغة الانجليزية:

- Cameron, K., (1986). **A Study of Organizational Effectiveness and Its Predictors**.
Management-Science, 32 (1), 87-112.
Daft , R .L . (2003) . **Management** . (6th ed) .United States : South-Western.
Daft , R .L .& Becker , S .W. (1978) . **Innovation in organization** . (1st ed) . New
York : Elsevier.
Herman, R & Renz ,D. (2004). **More Theses on Nonprofit Organizational
Effectiveness: Results and Conclusions from a Panel Study** ; Sixth
International Conference, July ,Toronto, Canada.
Johns ,G . & Saks , A .M .(2005) . **Organizational behavior**.(6th ed).United States:
Prentice-Hall.
Martins, E & Ellen, N. (2002). **An organisational culture model to promote
creativity and innovation**. South African Journal of Industrial Psychology.
28(2), 58-65.
Nichols, A. H., (1999). **Domains of organizational effectiveness of gerontology
centers in higher education** (Unpublished Ed.D. Dissertation, West
Virginia University, DAI-A 60/06.

- Shilbury, D., & Moore, K. A. (2006). **A study of organizational effectiveness for national olympic sporting organizations**. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.
- Therese, M, (1996) *Global operation management*, international education, USA ,23-54.
- Vahle. T, S. & Kinnunen, U. (2017). **Rumination for innovation? Analysing the longitudinal effects of work-related rumination on creativity at work and off-job recovery**. *Work & Stress*, 31(4), 315–337.