

الإبداع الإداري بين النظرية والتطبيق لدي العاملين برعاية الطلاب لجامعة أسوان

* د.١/ عادل محمد عبدالمنعم مكي

** د /وليد رزق بدر

*** د/ محمد حامد فتحي

**** ياسر محمد شحاتة محمد

مقدمة ومشكلة البحث:

مع بداية القرن الحادي والعشرين والجميع يعيش وسط متغيرات وتحديات عديدة ومتلاحقة في شتى مجالات الحياة، فمعدلات التغيير في تزايد مستمرة والأعمال تتوجه بصورة ملحوظة إلى العالمية وفى كل يوم تزداد ظهور التكنولوجيا الجديدة المتطورة والقوى العاملة تصبح أكثر تنوعاً من حيث المعرفة والمهارة.(١٦:١١)

وتتميز الإدارة الحديثة بملامح أساسية تمثل فى توجيه جهود الإدارة وأنشطتها على تحقيق رضا العملاء واستثمار الطاقات الخلاقة والقوى البشرية وذلك لأن البشر هم الدعامة الأساسية للنجاح، لذلك فهى تؤمن بالعمل الجماعى لتساعد العاملين على الإبتكار والإبداع والمشاركة الجادة فى تحقيق مستوى اكبر من التميز والتفوق من خلال نظم محددة وموضوعة بإحكام، كما يتم إتخاذ القرارات بناء على جمع وإستخدام البيانات المعتمدة على الملاحظة والخبرة والتجربة ليتم الإستفادة من الحقائق فى عملية التغيير وإحداثها. (٣٤:١٣)

*أستاذ الإدارة الرياضية وعميد كلية التربية الرياضية -جامعة أسوان

**مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية -جامعة أسوان

*** مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية -جامعة أسوان

**** مدير عام العلاقات العامة بمستشفيات أسوان الجامعي وامين كلية التربية الرياضية

لذلك ينبغي تقدير أهمية دور الإبداع الإداري من خلال جهود ملحوظة لتوفير مناخ ملائم يمكن العاملين في المنظمات على اختلاف مستوياتهم من إظهار ما لديهم من قدرات إبداعية واستغلالها الإستغلال الأمثل بما ينعكس إيجاباً على روحهم المعنوية حيث يمكن أن يؤدي بهم إلى الحماس للعمل والبحث عن حلول للمشكلات التي تواجههم بصورة إبداعية، مما يدفع النمو والتطوير للمنظمات والارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين فيها. (١٠: ٢-٥)

ويرى الباحث أن الأبداع الإداري أثار الباحثين والمفكرين في حقل الإدارة ذلك لأن العامل البشري هو المحور الحقيقي له في المنظمات الإدارية، كما أنه يعتبر أحد المؤشرات الدالة على مستوى كفاءة العاملين وبلوغهم مستوى الإنجاز المطلوب وفق الإمكانيات المتاحة .

حيث يشير جيمس بيكر **James Becker** (٢٠٠١م) إلى أن الأداء الفردي أو الأداء الوظيفي هو أهم محاور فاعلية الأداء الكلي للمنظمة، وذلك يتطلب ضرورة اهتمام واعتناء كافة المديرين في جميع المستويات التنظيمية بتطوير وتنمية أداء المرؤوسين من حيث الكمية والجودة حيث ينعكس ذلك بالضرورة على أداء جماعات العمل والنتيجة أو المحصلة النهائية هي فاعلية أداء المنظمة ككل. (١٥: ٨٦، ٩٠)

وترى "راوية محمد حسن" (١٩٩٩م) أن محددات الأداء الوظيفي هي: الجهد، القدرات، إدراك الدور المهام ويشير "الجهد" الناتج من حصول الفرد على التدعيم الحوافز إلى الطاقة الجسمانية والعقلية، والتي يبذلها الفرد لأداء مهمته، أما "القدرات" فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، ولا تتغير وتتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة، يشير "ادراك الدور أو المهمة" إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور. (٦: ٢١٦)

وتواجه مؤسسات التعليم العالي العديد من المشكلات والتحديات في ظل العولمة وثورة المعلومات والاتصالات والتقلبات العالمية في عالم الاقتصاد وإنعكاساته على سوق العمل ، وهي مطالبة بقيادة التغيير في المجتمع نحو الآمال والطموحات المرجوة، مما يفرض عليها تغيير أساليبها الإدارية الحالية ، وتبني مفاهيم إدارية جديدة ، تمكنها من زيادة كفاءتها ، وجودة مخرجاتها لتصبح بمستوى التحديات والآمال التنموية. (٤ : ٦٨)

وكان الخطيب من أشد المنتقدين للإدارة الجامعية في الوطن العربي حينما أكد أن معظم طاقات الجامعات تصرف على الأمور الروتينية ولا توجد أية سيطرة إدارية على أداء العاملين من أكاديميين وإداريين ، وبالتالي معرفة مستوى هذا الأداء، وغالباً ما تستخدم أساليب مراوغة وتأخير لمقاومة الإصلاح والتغيير . (١ : ٣٣)

وتعد الجامعة من أحد هذه المنظمات التي تقوم بالدور الإيجابي، حيث تعمل على رعاية الطلاب في المجتمع لتقديم عدة خدمات مهنية ومجهودات ذات صبغة وقائية وإنشائية واجتماعية ورياضية، تهدف إلى تكامل بناء شخصية أبناءنا وتزويدهم بمصادر المعرفة المتخصصة وإعدادهم علمياً وبدنياً ومهارياً ونفسياً ليصبحوا قادرين على مواكبة مستحدثات العصر.

ومن خلال عمل الباحث بجامعة أسوان وتقلده العديد من المناصب الإدارية بها ومن خلال المقابلات الشخصية المبدئية والغير مقننة مع عدد من العاملين بجامعة أسوان، لاحظ أن هناك تباطؤ من قبل بعض العاملين في إنجاز المهام الموكلة إليهم من قبل الإدارة العليا، كما يوجد هناك قصور في أداء بعض العاملين بالنواحي الإدارية بالجامعة، كما لا يوجد لديهم الدافع والرغبة لتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها الجامعة ألا وهو الأرتقاء بالمنظومة التعليمية، كما يوجد تمسك من قبل بعض العاملين بالنواحي الروتينية التي أصبحت أيضاً عائقاً نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية بالجامعة، وكذلك معارضة بعض العاملين بالجامعة لتبني الأفكار الإبداعية المتطورة الجديدة ورفضهم التام لعملية التفكير الإبداعي الذي يعمل بدوره على أحداث تغييرات جديدة في المنظومة الإدارية داخل الجامعة، وقد يرجع الباحث ذلك إلي اعتماد

العاملين في العمل على إتجاهات إدارية تقليدية، وعدم تزويد هؤلاء العاملين بالدورات التدريبية اللازمة في مجال الأبداع الإداري والأداء الوظيفي من قبل إدارة الجامعة، الأمر الذي يؤدي بدوره لعدم الدراية الكافية من قبل بعض العاملين بالجامعة بماهية الأبداع الإداري وأثره على تطوير الأداء الوظيفي وما سيحدثه من تطوير لمنظومة العمل داخل الجامعة، وهذا ما أشارت إليه نتائج العديد من الدراسات كدراسة والتي أجريت في الأبداع الإداري والتي تثبت نتائجها أن الاعتماد على الاتجاهات الإدارية التقليدية تؤدي إلى ضعف الأداء الإداري للعاملين بالمؤسسات المختلفة، مما يقلل من فاعلية الإنجاز نحو تحقيق الأهداف، والذي يؤدي إلى إستهلاك معدلات كبيرة من الوقت والجهد والتمويل، مما يستوجب ضرورة أن تتجه جامعة أسوان بصفة خاصة نحو الأساليب الإدارية المعاصرة والحديثة حتى تتمكن من زيادة الفاعلية وتحقيق أعلى مستوى ممكن من الإنجاز على مختلف المستويات المحلية والدولية.

هذا مما دفع الباحث إلى إجراء هذا البحث كحاشية منه لمعرفة واقع الإبداع الإداري بين النظري والتطبيق للعاملين برعاية الطلاب لجامعة أسوان، ليكون منطلق لتمييز العمليات الإدارية بجامعة أسوان.

هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على الإبداع الإداري لدى العاملين برعاية الطلاب لجامعة أسوان .

تساؤل البحث :

١- هل يمكن تطوير الإبداع الإداري للعاملين برعاية الطلاب لجامعة أسوان؟

المصطلحات الواردة في البحث:

- الإبداع الإداري:

عبارة عن مجموعة العمليات التي يستخدمها الإنسان بما هو متوفر لديه من قدرات عقلية وفكرية وما يحيط به من مؤثرات بيئية في أن يتوصل إلى فكرة أو أسلوب أو نظرية أو منتج بحيث يحقق النفع للمجتمع أو للمنشأة التي يعمل فيها. (٨ : ١٦)

الدراسات السابقة:

أ- الدراسات العربية:

١- دراسة "شامي صليحة" (٢٠١٠م) (٧): بعنوان "المناخ التنظيمي وتأثيره علي الأداء الوظيفي للعاملين" واستهدفت الدراسة التعرف علي المناخ التنظيمي وتأثيره علي الأداء الوظيفي للعاملين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة الدراسة من الإتحاد المصري لتنس الطاولة وفروعه ويتكون من أعضاء مجلس إدارة الإتحاد والفروع التابعة له من العاملين بالإتحاد وفروعه وكذلك من المستفيدين من خدمات الإتحاد من لاعبين وحكام ومدربين وإداريين الأساتذة الدائمين والعاملين في جامعة بومرداس والبالغ عددهم ١٠٣٨ أستاذ والموظفين الإداريين والتقنيين وأعاون المصالح الدائمين والبالغ عددهم ٧٣١ موظف، وكانت أهم النتائج أنه هناك شعور محايد أو معتدل لدى معظم الموظفين الإداريين على المناخ التنظيمي السائد وهناك تصور سلبي لدى معظم الأساتذة على المناخ التنظيمي.

٢- دراسة "أسعد أحمد عكاشة" (٢٠٠٨م) (٢): بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي"، واستهدفت الدراسة أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم اختيار مجتمع الدراسة من ١٥٦١ موظف وتتكون العينة من ٣١٢ موظف بنسبة ٢٠% من المجتمع، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أنه هناك اثر ايجابي للثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي وأظهرت الدراسة إن

العاملين بحاجة إلى تطوير مستوى المهارات والقدرات المتعلقة بالجوانب الإبداعية والإبتكارية.

٣- دراسة "محمد الريس العامري" (٢٠٠٥م) (١٢): بعنوان "اثر مقاومة التغيير على فاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق على شركة العين لتوزيع الكهرباء والماء بدولة الإمارات العربية المتحدة" واستهدفت الدراسة التعرف على العوامل التي تدعو إلى التغيير والتعرف على الأسباب التي تؤدي إلى مقاومة التغيير والتعرف على مؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي، بعينة بلغت (٢٥٠) عاملاً من العاملين بشركة العين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستعان باستمارة استبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أنه لا توجد اختلافات معنوية بين الذكور والإناث من حيث أي بعد أو سبب من أسباب مقاومة التغيير لا توجد اختلافات معنوية بين فئات المؤهل التعليمي الأربعة من حيث أي بعد أو سبب من أسباب مقاومة التغيير، كما توجد علاقة ارتباط عكسية معنوية بين كل سبب من أسباب مقاومة التغيير وبين كل مؤشر من مؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي الخمسة.

٤- دراسة "خالد أحمد صيدلاني" (٢٠٠٠م) (٥): بعنوان "المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري في اتخاذ القرار بإمارة المدينة المنورة وأمانتها" واستهدفت التعرف على واقع العلاقة القائمة بين المناخ التنظيمي والإبداع الإداري في إتخاذ القرارات، واستخدم المنهج الوصفي، واشتملت العينة على العاملين بإمارة المدينة المنورة وأمانتها، وكانت أدوات جمع البيانات الاستبيان، وكانت أهم النتائج قلة مستوى الإبداع الإداري، وأن الإمارة لا تشجع الإبداع الفردي والجماعي.

٥- دراسة "عبدالرحمن أحمد هيجان" (١٩٩٩م) (٩): بعنوان "معوقات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية" استهدفت التعرف على معوقات الإبداع

الإداري للمنظمات السعودية، واستخدم المنهج الوصفي، وكانت أهم أدوات جمع البيانات الاستبيانات، واشتملت العينة على (١٠١٠) فرد من (١٠) وزارات و(١٨) مؤسسة و(٨) مصالح، وكانت أهم النتائج أن الإصرار على التمسك بالأنماط والأساليب التقليدية في العمل أبرز معوقات الإبداع الإداري في المنظمات الحكومية، كما خلصت إلى التأكيد على ضرورة نبذ المنهج البيروقراطي كأسلوب للعمل في المنظمة.

٦- دراسة "تركي عبدالرحمن الحقباني" (١٩٩٧م) (٣): بعنوان "أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية في الرياض" واستهدفت التعرف على تأثير المتغيرات التنظيمية على مستوى الإبداع الإداري واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أدوات جمع البيانات الاستبيانات، واشتملت عينة البحث على (٥١٣) موظفاً، وكانت أهم النتائج أن مستوى الإبداع الإداري بشكل عام متوسط وأن محور الصالة جاءت نتائجه فوق المتوسط.

ب- الدراسات الأجنبية:

٧- دراسة "Jaskyte – Kristina" (٢٠٠٥م) (١٦) بعنوان "الثقافة التنظيمية والإبداع في منظمات الخدمات الإنسانية الغير ربحية" واستهدفت التعرف علي العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي وذلك علي عينة من المنظمات الإنسانية، وكانت أهم النتائج التي توصل إليها الباحث هي أن المنظمة التي تكون إبتكارية لابد من إعطاء الموظفين المهلة الكافية للتعبير عن إبداعهم وأن يستعدوا للمخاطر التي تواجههم والتجربة والاستفادة من الفرص، كما أوضحت هذه الدراسة أن الثقافة التنظيمية من أهم أجهزة التنبؤ بالإبداع أو الابتكار التنظيمي لذا يجب علي القادة أن يسعوا إلي إدارة واستخدام المتغيرات الثقافية حتى تكون المنظمات منظمات إبداعية.

٨- دراسة "Wan &all" (٢٠٠٥م) (١٩) بعنوان "دراسة محددات الإبداع في الشركات التجارية" واستهدفت الدراسة التعرف على محددات الإبداع في (٧١) شركة في سنغافورة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت عينة البحث (٥٤٠) من العاملين بتلك الشركات، وكانت أهم النتائج أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين الإبداع الإداري وكلاً من الموارد التنظيمية، واعتقاد الإدارة بأهمية الإبداع، ورغبة الإدارة بتبادل أفكار الإبداع التنظيمي.

٩- دراسة "Hannah-K-Watson" (٢٠٠٣م) (١٤) بعنوان "تأثير الثقافة التنظيمية علي القرارات الإبداعية" واستهدفت التعرف علي مدي تبني الثقافة الجامعية فكره الإبداع وعلي نحو أكثر تحديداً عمليه تبني تكنولوجيا قاعه التدريس، واستخدم الباحث دراسة الحالة والدراسات المسحية علي عينه من (٨) جامعات عامة، وكانت أهم أدوات جمع البيانات هي الاستبيان والملاحظة والوثائق الموجودة، وأهم النتائج أن الجامعات التي لديها ثقافة تنظيميه وتكنولوجيا في قاعه التدريس غالباً ما يكون لديها إبداع ولديها قياده تنبؤيه تساعد على الإبداع.

١٠- دراسة كيلر "Keller" (٢٠٠٢م) (١٧): بعنوان "أثر العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين"، استهدفت هذه الدراسة دراسة الأثر الذي قد تحدثه العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين، وهل للنوع والمستوى التنظيمي أثر في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية ببعديها، بعينة بلغت (١٣٠) فرد من العاملين بأحد المصانع بالولايات المتحدة الأمريكية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أهم النتائج أن العدالة التنظيمية تؤثر تأثيراً طردياً في الرضا الوظيفي.

١١- دراسة "كيم و بارك" "Kim & Park" (٢٠٠٠ م) (١٨)، بعنوان
"Integrating Distinctive Manufacturing Competence"

"Globally: Its Effect on Business Performance" تأثير التنسيق والتكامل في أداء الأعمال على التنافس بين الشركات العالمية، واستهدفت الدراسة التعرف على مدي تأثير التنسيق والتكامل بين القدرات الإنتاجية المختلفة في فاعلية الأداء بالشركات متعددة الجنسيات التي تنافس عالمياً، واستخدم الباحثان المنهج التحليلي والوصفي، واشتملت عينة الدراسة على ٦١ شركة، وكانت أهم النتائج أن مستوى المهارات والخبرات لدي العاملين وسهولة انتقال المديرين أمثر تكاملاً ولها تأثير معنوي في تحقيق الفاعلية وذات ارتباط معنوي طردي بالأداء.

إجراءات البحث :

أولاً: منهج البحث :

استخدام الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لمناسبته لطبيعة

وهدف البحث.

مجتمع وعينة البحث :

- مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في العاملين برعاية الطلاب لجامعة أسوان.

الأستنتاج :

- يمكن تطوير رعاية الطلاب من خلال الأبداع الإداري من خلال الوصف الإحصائي التي افضت الي ذلك .
- توجد علاقة بين الأبداع الإداري والموارد التنظيمية .
- رغبة الإدارة بتبادل الأفكار للأبداع التنظيمي .

التوصيات :

- استخدام الأبداع الإداري لتطوير الأداء الإداري للعاملين برعاية الطلاب .
- تطوير الفكر للأبداع الإداري .

- اعتقاد الإدارة العليا بأهمية الإبداع الإداري .

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحمد الخطيب رداح : الإدارة الجامعية - دراسات حديثة ، الطبعة الأولى، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية ، إربد ، الأردن ، ٢٠٠١م .
- ٢- أسعد أحمد: أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، ٢٠٠٨م.
- ٣- تركي عبدالرحمن الحقباني: أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية في الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود الرياض، ١٩٩٧م.
- ٤- حسن عبد الله باشيوة : إستشرف عناصر تفعيل إدارة مستقبل مؤسسات التعليم العالي ، مجلة علوم إنسانية ، عدد ٤٣ ، ٢٠٠٩م .
- ٥- خالد أحمد صيدلاني: المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري في اتخاذ القرار بإمارة المدينة المنورة وأمانتها، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٠م.
- ٦- راوية محمد: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ١٩٩٩م.

- ٧- شامي صليحة : المناخ التنظيمي وتأثيره علي الأداء الوظيفي للعاملين، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسر، جامعة بومرداس، ٢٠١٠م.
- ٨- عبد الله المهيري : الإبداع طريقك نحو قيادة المستقبل ، دار المعارف، القاهرة ، ٢٠٠٣م.
- ٩- عبدالرحمن أحمد هيجان: معوقات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية، مجلة الإدارة العامة عدد(١)، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٩٩٩م.
- ١٠- عبدالرحمن أحمد هيجان: معوقات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية، مجلة الإدارة العامة عدد(١)، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٩٩٩م.
- ١١- عصام بدوى: موسوعة التنظيم والإدارة فى التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠١م.
- ١٢- محمد الريس: أثر مقاومة التغيير علي فاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق علي شركة العين لتوزيع الكهرباء والماء بدولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٥م.
- ١٣- محمد الصيرفى: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ط١، دار فنديل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٣م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 14- **Hannah-K –Watson, (2003): Effects of organization culture on innovation decision :does university culture effect the ad optional of classroom technology" **
- 15- **James C Becker: The important of individual performance from the perspective of gnome and ongoingational performance effectiveness "small group research" vol 32 ،2001 .**
- 16- **Jaskyte - Kristina (2005): Organization Culture and innovation in nonprofit human" service Organization"**
- 17- **kaller: The link Between Organization Justice And Job Satisfaction Academy of Management Review ،vol.45 ،2002 .**
- 18- **Kim K & J.H. Park: "Integrating Distinctive Manufacturing `Multinational Business Review, VOL, 8 , on 1, Spring 2000.**
- 19- **Wan, D,et, al, (2005): Determinants of firms innovation in Singapore innovation. Vol. 25,N.5., pp 261- 268.**