

بحث بعنوان

المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي

لدي القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان

الباحث

شيماء مصطفى محمود عبدالله

باحثة ماجستير بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان

المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان

يشكل الفصل الأول من هذه الدراسة المدخل الرئيسي لها، وقد أهتم هذا الفصل باستعراض أدبيات الموضوع من التراث العلمي، حيث حاولت الباحثة استعراض الكتابات والدراسات السابقة المرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بالمتطلبات التنظيمية والابتكار الاجتماعي لدى القيادات الأكاديمية سواء العربية أو الأجنبية علي اعتبار أن العلم تراكمي، ومن ثم فلا يجوز تناول قضية أو مشكلة ما دون الرجوع الي ما سبق من دراسات وكتابات حولها، هذا وقد أسفر هذا التناول عن تحديد مشكلة الدراسة، حيث قامت الباحثة بصياغة وبلورة مشكلة دراستها من خلال معطيات التراث العلمي المرتبط بالمشكلة وفي سياق تحديد المشكلة البحثية التي تقوم الباحثة بمعالجتها قامت بطرح مجموعة من التساؤلات التي ربما تكشف عن الأبعاد المختلفة لهذه المشكلة، وترتيباً علي بلورة المشكلة البحثية كان طبيعياً أن تشير الباحثة الي المبررات المختلفة في اختيارها لهذه المشكلة - هذا فضلاً عن إهتمام الباحثة بتوضيح أهمية الدراسة وأهدافها التي تبغي وتتشد الدراسة تحقيقها كما أهتم هذا الفصل بعرض الموجهات النظرية والمفاهيم الرئيسية للدراسة

الكلمات المفتاحية:

المتطلبات التنظيمية _ الدعم _ الابتكار الاجتماعي _ القيادة الأكاديمية.

Abstract

Organizational requirements to support social innovation for academic leaders at Aswan University

The first chapter of this study constitutes the main entrance to it, and this chapter has been interested in reviewing the literature of the topic from the scientific heritage, where the researcher tried to review previous writings and studies directly or indirectly related to the regulatory requirements and social innovation of academic leaders, whether Arab or foreign, considering that science is cumulative, and therefore it is not permissible to address an issue or a problem without referring to the above studies and writings about it, this approach has resulted in identifying the problem of the study, Where the researcher formulated and crystallized the problem of her study through the data of the scientific heritage associated with the problem and in the context of identifying the research problem that the researcher is addressing, she raised a set of questions that may reveal the different dimensions of this problem, and in order to crystallize the research problem, it was natural for the researcher to point out the different justifications in her choice of this problem – this is in addition to the researcher's interest in clarifying the importance of the study and its objectives that the study seeks to achieve

Keywords :

Organizational requirements _ support _social innovation _academic leadership.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة

بدأت الجامعات في جميع أنحاء العالم في إنشاء بيئة تعليمية تسمح للطلاب باكتساب المعارف والمهارات المطلوبة في المجالات الخاصة بهم وليس كذلك فحسب، ولكن أيضاً في الأدوات اللازمة لإحداث تغيير في العالم فتزايد عروض وبرامج التدريب التي تركز على روح المبادرة الاجتماعية وتجذب الطلاب الذين يهتمون باتباع الخيارات المهنية الموجهة للمهام المبتكرة، فيبدو أن هذا التطور يتلائم مع تحول عقلية الطلاب الذين لديهم رغبة قوية في المساهمة في المجتمع والقيام بعمل مفيد يوفر لهم خيار التخفيف من حدة المشكلات الاجتماعية ومحاولة العمل على حلها، وفي الوقت نفسه، العمل على إيجاد أسواق مستقبلية.^(١) فالجامعة هي الكتلة الأساسية التي يتم من خلالها وعلى غرارها البحث عن المعرفة والحقيقة وليس كذلك فحسب بل الجامعة بمثابة المركز الفكري الحي للدولة والمجتمع لإطلاق العنان للابتكار من خلال توفير بيئة تعليمية غنية الهدف منها العثور على الجهات الفعالة في الابتكار الاجتماعي أينما كانت وتعزيز وترويج الأفكار داخل الجامعة لدعم الابتكار الاجتماعي.

فمن المهم إدراك أن الجامعات لها مهام وأولويات مختلفة في العديد من البلدان، فهناك جامعات تعطي الأولوية لدرجات مختلفة من التعلم والتعليم، والبحث ونقل المعرفة، وفي الواقع تنتوع هذه الأولويات داخل الجامعات بشكل متزايد حيث تزايدت سياسات البحث الحكومية والتمويل الانتقائي مما يترك بعض المواضيع والإدارات دون خيار سوى البحث عن بدائل للبحث لتأمين دخلها ونموها، وبهذا يمكن أن يكون تحدياً ما لم تطرح الجامعة طموحاً مباشراً لتطوير وتعزيز وجودها الاجتماعي والمجتمعي وتأثيرها وسيكون من الصعب أو المستحيل توليد الوقت واستثمار الموارد اللازمة لإحداث تأثيرات كبيرة، وعلى الرغم من ذلك تقع على عاتق قادة الجامعات مسؤولية خاصة لضمان أن تكون هذه المتطلبات متوازنة، لا سيما بالنظر إلى التحول الحاد نحو الأداء الذي كان له تأثير مؤثر على التعليم في جميع القطاعات في الآونة الأخيرة.^(٢) فيجب أن يسود الجامعات على اختلاف أنواعها وأحجامها

ممارسات ابتكارية تعكس التفكير الاستراتيجي الموجه بالابتكار ليشمل جميع مجالات الأداء المؤسسي الأكاديمي، وكذلك كافة النظم والأساليب والإجراءات والأدوات والنماذج المستخدمة في الأداء، بل وحتى أنماط وأساليب تقديم الخدمة للطلاب المستفيدين من العملية التعليمية بالجامعة.

ولذلك فالجامعة كإحدى منظمات المجتمع أصبحت الآن مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتحقيق المعايير العالمية سواء في برامجها التعليمية أو ممارستها الإدارية في بيئة تهتم بالأفكار المبتكرة، الأمر الذي أدى بالجامعة إلى إحداث تحول في النهج الفكري لممارستها الإدارية وتبني نهج حديث قائم على مدخل المنظمة التعليمية القائم على إتاحة المعلومات المفتوحة والاستراتيجيات المشتركة والقادة الأكاديميين، وفرق العمل الوظيفية.^(٣)

فتعتبر المنظمات بكافة أنواعها حسيطة استثمار حقيقي من قبل المنظمة لقدرات ودافعية العاملين داخل المنظمة وخارجها، ومما لا شك فيه ان مستوى العاملين والمنظمة علي حد سواء يمثل مقياسا حقيقيا لمدي نجاح ادارة الموارد البشرية بالمنظمة ومدي سلامة برامجها المستخدمة نحو تحقيق اهداف قوية راسخة ترتكز علي الابداع والابتكار في الاداء.^(٤)

وعلي الرغم من المجهودات العظيمة التي تبذلها الدولة في مجال التعليم الا أنه مازالت المنظومة التعليمية تواجه العديد من المشكلات، فكون التعليم هو القلب النابض لأي امة يجعله عرضه إلي المتغيرات والازمات التي تعاني منها الامم فهو أكثر النظم تأثرا بالآزمات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والدينية التي تمر بها دولة ما، ولا ينطبق هذا علي دولة بعينها بل في معظم دول العالم المتقدمة والمتخلفة علي حد سواء، فالكثير من دول العالم تعاني من تدهور في مستوى التعليم الجامعي او ما قبل الجامعي.^(٥) ومن بين المشكلات التي تواجه النظام التعليمي عدم التوزيع العادل للخدمة التعليمية علي المناطق الجغرافية وتبدل الاوضاع الاجتماعية ومن اهمها الفقر.^(٦) وزيادة الضغوط الاقتصادية علي الاسر والتحديات الخطيرة التي تواجه النظام التعليمي لأنه بمثابة القد والهدر للإمكانيات والموارد التي رصدتها الدولة لبناء وتكوين الانسان.^(٧) فكان لابد من مواجهة هذه المشكلات عن طريق قيادة فاعلة تقوم بدور عال في المنظمات التعليمية لمواجهة مثل هذه التحديات ولمواكبة العصر ولمزيد

من التقدم لابد من وجود قياده ناجحة تعمل علي إيجاد بيئة متميزة قادرة علي الابتكار والابداع.

لذلك يجب وضع ملامح الرؤية المستقبلية للتعليم الجامعي في مصر منها ضرورة وضع اطار قانوني لتحديد القيم الجامعية وتبني المبدعين ونتاج المعرفة وتطبيقها لصالح المجتمع، وتحديد دور الجامعات في تثقيف الطلاب علي العيش في الحياة علي أكمل وجه، ويكون ذلك من خلال اكتساب المهارات وتعزيز التأمل والخيال والابداع والمساهمة في بناء المجتمع، وتطوير أساليب جديدة للدراسة وتقديم الدورات التي تلبي احتياجات الطلاب، ويجب أن تكون إدارة المؤسسات التعليمية قوية ذات قيادة حكيمة والتي سيتعين عليها تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين الجودة في جميع البرامج الدراسية والتدريسية وتنفيذ الخطط بكل دقة.^(٨)

فالقيادة المعنية بتكوين الرؤية هي التي تسعى إلي تهيئة إمكانات إبداعية لتشكل توجه المؤسسة وادائها المستقبلي، وعادة ما يسعى قائد الرؤية إلي دمج العاملين معه وكافة الفئات المعنية في العملية التربوية في عملية استشراف مستقبل المؤسسة التعليمية، بما تتضمنه من تعرف للتحديات التي يمكن أن تواجهها والفرص والإمكانات المتاحة امامها لاستثمارها وتحديد البرامج والمشاريع التي ينبغي تنفيذها لمواجهة متطلبات المستقبل وتحدياته ومواكبة مستجداته، فالقائد ينظر إلي ما هو ابعد من الأمور المجربة أو الواقعية ويسعى جاهداً لبناء توجه مستقبلي ابداعي وتدعيمه في هذا العالم المتسارع التغيير.^(٩) فالقيادة هي المسؤولة عن تسيير العمل داخل المنظمة عن طريق دفع الأفراد وحفز النشاط والإبداع والابتكار في نفوس العاملين داخل المنظمة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة فالقيادة تكون ديناميكية بسبب التغيرات المستمرة في البيئة التي تتطلب مواجهتها من خلال تغيير في الخطط والسياسات الموضوعة والتي تطلب مواجهة هذه التغيرات أن يكون القائد ناجح وفعال ومبتكر.

فالقيادة لها دورها المؤثر علي الاشخاص لإنجاز أعمالهم بمستوي مرتفع من الجودة يفوق معدل إنجازهم العادي بطريقة طوعية مع التأثير علي العاملين باتباع التوجيهات والقرارات من خلال علاقة المودة والاعجاب بالقائد، وهنا يلعب قائد المؤسسة دوره في تعزيز جانب مهم من الابداع المتمثل في التشجيع والتحفيز وزرع الثقة لأداء العمل بجودة وإتاحة الفرصة أمام

الموظفين لإبراز قدراتهم ومهاراتهم وذلك يؤدي لنشر ثقافة الابداع والابتكار في محيط العمل.^(١٠)

فالقائد الناجح عليه أن يكتشف النواحي الابتكارية لدي المرؤوسين بل ويشجعها ويوفر المناخ الانساني والاداري لتنمية هذه النواحي بمعنى توفير بيئة مناسبة تساعد علي المشاركة والتجربة واكتساب الخبرات، وأن يكتشف النواحي الابتكارية لدي المنظمة ككل من خلال اهتمامه بتشجيع المبتكرين والمبدعين وتطوير وتحسين العمل والاستفادة من أحدث الآلات والمعدات التكنولوجية.^(١١)

وتتوقف كفاءة القيادات الاكاديمية علي إحداث التنمية وعلي قدرتها علي مسايرة التغيير والتطوير في ظروف الإنتاج والتنبؤ به والإعداد له والقدرة علي الابتكار والتجديد وتنظيم سير العمل وتسلسل العمليات الإنتاجية ومراقبة استخدام الموارد البشرية والمادية وإحداث التفاعل المطلوب والتنسيق الملائم بينها بطريقة تحقق أقصى إنتاجية.^(١٢)

كما تعتبر قيادة المنظمة كاملة من الأفراد خلال فترة التغيير الذي يحركه السلوك تحديا مختلفا وأكثر تعقيدا عما يمكن أي فرد قد توقعه عندما يتطلع إلي الوصول إلي درجة العليا، وتتطلب القوي الجديدة من المنظمات الجامعية الآن أن تصبح مشاريع إنسانية تستطيع انت (القائد الأكاديمي) أن تقود هذا التحول أو التغيير، وتستطيع أن تدعو كل فرد في منطمتك أن يشارك في تشكيل رؤى المستقبل.^(١٣)

فتمثل القيادة محورا مهما ترتكز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة علي حد سواء وفي ظل تنامي المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدها أصبحت الحاجة ملحة لإحداث التغيير والتطوير الملائم بالشكل الذي يضمن لها الاستمرارية والتميز، وهذه همة لا تتحقق إلا في ظل قيادة ادارية واعية، تمتلك من المهارات القيادية ما يمكنها من تحريك الجهود وتوجيه الطاقات لتحقيق أفضل مستوي من الانجاز.^(١٤) ومن هنا نستطيع القول أن المنظمات الجامعية كافة لا تستطيع مواكبة العصر والوصول الي التقدم إلا من خلال قادة لديهم العديد من المهارات والمعارف والاطلاع لمواكبة التقدم والوصول بالمنظمة التعليمية إلي تحقيق الأهداف المنشودة .

وبناءً على ما سبق فإن المنظمات الجامعية بحاجة الآن أكثر من أي وقت مضى إلى قيادات إبداعية تعالج القصور وتستشرف المستقبل ببصيرة وترسم الاستراتيجيات لمواجهة التحديات التي تواجهها هذه الجامعات وتتطلع إلى المستقبل بثقة وستواصل لتحقيق غاياتها وأهدافها في التطوير والتجديد والابتكار وتحقيق الجودة في المخرجات التعليمية وتلعب دوراً في استثمار وتطوير التكنولوجيا وخدمة المجتمع والتنمية الشاملة.^(١٥) متبنيه الابتكار بأبعاده المختلفة والمتنوعة مثل الابتكار الطبي والهندسي والعلمي والاجتماعي في جميع الكليات الجامعية من أجل مجتمع جامعي أكثر ابتكاراً وفاعلية.

وانطلاقاً من أن الخدمة الاجتماعية مهنة تقوم على الدراسة العلمية المنظمة للأفراد والجماعات والمجتمعات والمنظمات المجتمعية من حيث حاجاتها ومشكلاتها بحيث مساعدها على مساعدة نفسها فحينما نشأت المهنة اتجهت إلى الممارسة بقصد التغيير الذي يترتب عليه تحقيق الرفاهية لأفراد المجتمع ومساعدتهم على التغلب على مشكلاتهم.^(١٦)

فتعمل مهنة الخدمة الاجتماعية على تنمية الابتكار الاجتماعي لدى الدارسين وأن يتوفر لديهم القدرة على التفكير لتحليل مواقف وعمليات العمل المهني والأفكار وابتكار برامج خدمة للتعامل مع نوعيات المستفيدين، وحب الاطلاع والرغبة المستمرة في أن يعرف الجديد في مجالات المعرفة بوجه عام والخدمة الاجتماعية بوجه خاص.^(١٧) فهي مهنة إنسانية تهتم بالإنسان كفرد وكعضو في جماعة وكمواطن في مجتمعه في إطار عملها في مجالاتها المختلفة فمهنة الخدمة الاجتماعية تحتل مركزاً متميزاً في تنمية الابتكار عن طريق التدريب والتزود بالمعرفة واستخدام الوسائل والطرق المختلفة في تنمية الابتكار لدى قياداتها.

ويتضح لنا مما سبق أن طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية تهتم بالقيادات على اختلاف أنواعها ودورها في المجتمعات المختلفة الجغرافية والمهنية، وتعول عليهم كثيراً في العمل مع هذه المجتمعات ومنظماتها، كذلك تتجه الطريقة حالياً ووفقاً للمتغيرات العالمية لتبني المداخل والاستراتيجيات المبتكرة في العمل المجتمعي ومنها الابتكار الاجتماعي.

فالواقع أن المنظمات الجامعية تعمل اليوم في بيئة ديناميكية سريعة ومتسارعة التغيير فما كاد يحدث في الماضي من تطورات في مئات السنين يحدث الآن في اسابيع وشهور فان

الاختراعات والابتكارات تتوالي علي مدي ساعات أو حتي دقائق وأيضا علي الساحة العالمية الاقتصادية والسياسية فان ما حدث من تطورات في العشر سنوات الأخيرة يفوق في نطاقه وأثاره ما حدث في معظم القرن العشرين، اذن فنحن نعيش عالما سريع التغير.^(١٨)

ويقوم المجتمع بدعم تلك المنظمات الجامعية بكل ما تحتاجه حتي تتمكن من أن تحقق من الأهداف ما يتطلع إليه المجتمع، وهذا الدعم الذي يقدمه المجتمع للمنظمات في نظير التزامها بقيم وتقاليد واعراف وقوانين المجتمع فيتفق معظم المعنيين بدراسة المنظمات علي أن هناك متطلبات أساسية تضمن للهئية البقاء والاستمرار في تحقيق أهدافها منها الموارد البشرية والمادية والمالية والتنظيمية^(١٩)، لذلك لا بد من مساهمة مهنة الخدمة الاجتماعية في توجيه القيادات الأكاديمية لدعم الابتكار الاجتماعي ومعرفة المتطلبات التنظيمية اللازمة لدعم الابتكار الاجتماعي في المنظمات الجامعية.

ثانياً : الدراسات السابقة

وسوف تتناول الباحثة الدراسات السابقة في محورين رئيسين :

(أ) دراسات مرتبطة بالمتطلبات التنظيمية. (ب) دراسات مرتبطة بالابتكار الاجتماعي.

(أ) دراسات مرتبطة بالمتطلبات التنظيمية

١- دراسة " (بارك , E . G,2002) (٢٠)هدفت إلي كيفية تنفيذ المتطلبات والعمليات اللازمة لسجلات الطالب الجامعي في النظم الحالية، ويحدد ما إذا كانت هذه المتطلبات والعمليات مطابقة وتلبي المتطلبات العملية التعليمية واحتياجات الطلاب، وقد توصلت الدراسة إلى أن أهم هذه المتطلبات هي القانونية والإجرائية والتكنولوجية لكي تصبح سجلات الطلاب مطابقة للعملية التعليمية وتلبي احتياجاتهم.

٢- دراسة " (بيرس, Pearce L ,2003) (٢١) هدفت إلي التركيز علي متطلبات المؤسسات التعليمية بالجامعات الامريكية وكشفت الدراسة أن أهم هذه المتطلبات هي عمليات نشر المدخل المؤسسي في المجالات المؤسسية لاكتشاف الموارد والاتصالات وادارة الدورات التدريبية والمعلومات المؤسسية وتوصلت الدراسة إلي أن تلبية هذه المتطلبات يستوجب

اكتشاف الموارد والقدرة علي البحث عن هذه الموارد للحصول علي أفكار جديدة إلي تلبية هذه المتطلبات لابد من توافر المتطلبات التدريبية والمعلوماتية والمعرفية .

٣- دراسة " (ابتسام إبراهيم مرزوق، ٢٠٠٦) (٢٢) هدفت إلي معرفة اثر متطلبات التطوير التنظيمي وإدارة التغيير علي المؤسسات غير الحكومية الفلسطينية في قطاع غزة، وتوصلت الدراسة إلي أهم متطلبات التطوير في المؤسسات غير الحكومية هي المتطلبات المهارية والتي تعمل علي تطوير الموارد البشرية فمن خلال توافر المتطلبات المهارية للعنصر البشري تصبح المنظمة فاعلة في تحقيقها لأهدافها وهو التطوير التنظيمي للموارد البشرية.

٤- دراسة " (باريش Parrish, E. B., 2008) (٢٣) هدفت إلي تحديد المتطلبات التنظيمية المفروضة علي المنظمات الحكومية من المجتمعات المحلية، وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج التي تحدد المتطلبات التنظيمية المفروضة علي المنظمات الحكومية من المجتمعات المحلية تتمثل في توافر التمويل لمنظمات المجتمع المدني، تقسيم العمل والالتزام بالقواعد والاجراءات التنظيمية، والالتزام بالتسلسل الهرمي التنظيمي داخل المنظمة.

٥- دراسة " (فهد بن سلطان السلطان، ٢٠٠٨) (٢٤) هدفت إلي تحديد المتطلبات الهيكلية والتنظيمية اللازمة لإقامة آليات شراكة مجتمعية فاعلة داخل الجامعات، وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج أهمها أن المتطلبات الهيكلية والتنظيمية اللازمة لإقامة آليات شراكة مجتمعية فاعلة داخل الجامعات تتمثل في المرونة والتفاعل وقواعد المعلومات، إعادة الهيكلة والاتصال.

٦- دراسة " (كولاك kulak R 2008) (٢٥) والتي اشارت إلي معرفة متطلبات مشروعات التنمية المستدامة للارتقاء بالعملية التعليمية في ضوء الاقتصاد المؤسسي الجديد وتوصلت الدراسة إلي أهم هذه المتطلبات متمثلة في المادية والمتطلبات التعليمية وتلبية هذه المتطلبات يؤدي إلي تدعيم ونجاح مشروعات التنمية المستدامة في المؤسسات.

٧- دراسة " (نادر عبدالله محمد العدل، ٢٠٠٩) ^(٢٦) " هدفت إلي التعرف علي متطلبات تفعيل الوحدات النوعية بمرحلة التعليم الاساسي في ضوء معايير جودة التعليم، وتوصلت الدراسة إلي أهم هذه المتطلبات المتمثلة في الاتي: المتطلبات التدريبية والتمويلية والتكنولوجية، إعداد برامج للتنمية المهنية وتفعيل مبدأ المشاركة المجتمعية، وتوصلت أيضاً إلي مجموعة من المعوقات التي تحد من تفعيل الوحدات النوعية والمتمثلة في الاتي: ضعف وضآلة الموارد المالية المخصصة لانشطة الوحدات، ضعف الامكانيات المادية والتجهيزات اللازمة لتفعيل دور الوحدات، قلة الاستفادة من المعامل التكنولوجية في أداء الوحدات، وغياب التنسيق والتكامل بين الوحدات.

٨- دراسة " (اسماء سعيد محمد أحمد، ٢٠١٠) ^(٢٧) استهدفت تحديد أهم المتطلبات التنظيمية اللازم توافرها في الجمعيات الاهليه الوسيطة وقدرتها علي مواجهة مشكلات التمويل متناهي الصغر، وتوصلت هذه الدراسة إلي مجموعة من النتائج أهمها: أن أهم المتطلبات التنظيمية اللازمة لنجاح الجمعيات الاهليه الوسيطة تتمثل فيما يلي: الإدارة المالية، الحكم الداخلي، توافر قاعدة بيانات، العلاقات الخارجية وتدبير الموارد، إدارة البرامج، الادارة التنفيذية، القدرة علي تقديم الدعم الفني.

٩- دراسة " (صبرية بنت مسلم اليحيوي، ٢٠١١) ^(٢٨) هدفت إلي التعرف علي مدي تطبيق المتطلبات التنظيمية للتعليم الالكتروني في جامعة الملك سعود من وجهة نظر رؤساء الاقسام، وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج أهمها أن المتطلبات التنظيمية للتعليم الالكتروني في جامعة الملك سعود من وجهة نظر رؤساء الاقسام تتمثل في الاتي: دعم القيادات العليا في الجامعة لتطبيق التعليم الالكتروني، التخطيط الاستراتيجي، نشر الوعي التقني وثقافة التعليم الالكتروني، والبنية التحتية لتطبيقات التعليم الالكتروني.

١٠- دراسة " (هناء الشيخ جلال مرزوق القلاب، ٢٠١١) ^(٢٩) هدفت إلي التعرف علي متطلبات القادة الأكاديميين للقيادة التحويلية وعلاقتها بالسلوك الابداعي لدي أعضاء هيئة التدريس في جامعة ال البيت، وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج منها أهم المتطلبات هي المتطلبات التدريبية والمعرفية وان هناك معوقات تعوق تلبية هذا

المتطلب وهي كالأتي: ندرة توافر دورات تدريبية للقادة الاكاديميين المتعلقة بالقيادة التحويلية وقلة اطلاع القادة الاكاديميين علي الدراسات والأدبيات المتعلقة بالقيادة التحويلية ومتطلباتها.

١١- دراسة " (أحمد صادق رشوان، ٢٠١٢) (٣٠) " هدفت إلي التعرف علي متطلبات الممارسة المهنية للاخصائين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية للقيام بمهامها التنظيمية، وتوصلت الدراسة إلي أهم المتطلبات متمثلة في الاتي: المشاركة في وضع برامج وانشطة الوحدة، المساهمة في تحديد البرامج والخدمات المناسبة لاحتياجات المواطنين والقيام بالإشراف والمتابعة الدورية لبرامج وانشطة الوحدة.

١٢- دراسة " (هيام حمدي صابر زهران، ٢٠١٢) (٣١) " استهدفت إلي التعرف علي المتطلبات اللازمة لتنمية القدرات المؤسسية للمراكز التكنولوجية لخدمة المواطنين كأحدي أجهزة تنظيم المجتمع لمساعدتها علي القيام بدورها الخدمي وتوصلت إلي أن أهم هذه المتطلبات المعلوماتية والتكنولوجية والتدريبية التي تسهم في تنمية القدرات المؤسسية للمراكز التكنولوجية لخدمة المواطنين.

١٣- دراسة " (جمعة سعيد تهامي عبدالجواد، ٢٠١٣) (٣٢) هدفت إلي التوصل إلي مجموعة من المتطلبات اللازمة لتأهيل جامعة بني سويف للحصول علي الاعتماد وتوصلت إلي مجموعة من النتائج أهمها أن المتطلبات التنظيمية اللازمة لتأهيل جامعة بني سويف تتمثل في إنشاء قاعدة بيانات ومعلومات بالكلية، خطة لتنمية الموارد الذاتية وتوزيعها، خطة تطوير وتحديث مكتبة الكلية، خطة استراتيجية موثقة وشاملة، إنشاء وتفعيل وحدة تدريب بالكلية، تقديم الدعم الفني والاداري للعاملين بوحدة الجودة، تفعيل المشاركة المجتمعية، الاهتمام بمنظومة البحث العلمي لخدمة المجتمع.

١٤- دراسة " (حسن خميس إبراهيم نحلة، ٢٠١٣) (٣٣) هدفت إلي التعرف علي المتطلبات اللازمة لدعم الشفافية لدي القيادات التنفيذية العاملة في التنمية المحلية وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج أهمها أن المتطلبات اللازمة لدعم الشفافية لدي القيادات التنفيذية تتمثل في المتطلبات المعرفية مثل الحاجة إلي معرفة المخاطر المالية المحتملة

للمؤسسة، ومعايير اختيار القيادات والمسؤولين علي نشر بيانات الموازنة وشروط إعداد الموازنة ومعرفة آليات المحاسبة والمراقبة، ومتطلبات إدارية مثل القدرة علي إدارة الموارد المختلفة ومتطلبات معنوية وفنية وتشمل توافر روح الصدق والامانة والتشاور بين القيادات وكذلك الثقة بالنفس بينهم ومتطلبات تفاعلية وتشمل مراعاة عملية الاتصال وتبادل الحوار ومراعاة التنسيق بين القيادات.

١٥- دراسة " (شفيلت, Shiflett, K. H. 2014)^(٣٤) هدفت إلي تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام بالمتطلبات التنظيمية للبرامج عبر الانترنت وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام بالمتطلبات التنظيمية التي تتمثل في المتطلبات القانونية والالتزام التنظيمي داخل المنظمة، معالجة اللوائح والقوانين داخل المنظمة، تسهيل وزيادة عدد برامج التعليم عبر الانترنت، تطوير الوحدات المركزية لدعم التعليم الالكتروني، توفير هيكل تنظيمي يدعم التعليم عبر الانترنت، والمزيد من المنح الدراسية المتعلقة بالنماذج الادارية للبرامج عبر الانترنت.

١٦- دراسة " (عبدالرحمن محمد الصعيري، ٢٠١٤)^(٣٥) هدفت إلي تحديد المتطلبات التنظيمية والفنية والبشرية لقيادة مجتمعات التعلم في مدارس التعليم العام في محافظة ببشة، وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج أهمها أن أهم المتطلبات التنظيمية والفنية والبشرية اللازمة لقيادة مجتمعات التعلم تتمثل فيما يلي: توافر هيكل تنظيمي يوضح تسلسل السلطة (مستويات أعضاء التعلم) وتوفر الوصف الوظيفي لجميع أعضاء مجتمع التعلم، إطلاع المعلمون والطلاب علي نتائج التقويم في أوقات منتظمة وبوسائل مختلفة للاستفادة منها، وتعزيز علاقات الزمالة المهنية لدعم فرص التعلم المستمر، وتقوم قائد مجتمع التعلم قدرات واستعدادات من يعملون معه، والقدرة علي التنبؤ بالمشكلات المستقبلية.

١٧- دراسة " (هنا عبد التواب ربيع، ٢٠١٤)^(٣٦) هدفت إلي تحديد المتطلبات المتعلقة بالجانب التنظيمي للإدارة بالقيم لإدارة الصراع التنظيمي وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج أهمها أن المتطلبات المتعلقة بالجانب التنظيمي للإدارة بالقيم تتمثل في

إحتياج العمل إلي التخطيط السليم لعملية التحول نحو الإدارة بالقيم، وامتلاك المنظمة رسالة وقيم واضحة للتوفيق بين وجهات النظر المتعارضة والعمل علي بناء قاعدة معلومات في الجامعة بما يوفر سرعة تبادل القيم والثقافات المختلفة بين العاملين بها وأمتلاك دليلاً إجرائياً يوضح قواعد ولوائح تطبيق الإدارة بالقيم.

١٨- دراسة "(راوية حسن ابراهيم ابو الخير، ٢٠١٦)^(٣٧) هدفت إلي التعرف علي مدي توافر متطلبات الجامعة المنتجة وعلاقتها بالفعالية التنظيمية، وتوصلت الدراسة إلي أن أهم متطلبات الجامعة المنتجة متمثلة في الاتي: متطلبات البنية التحتية ومتطلبات الموارد البشرية.

(ب) دراسات مرتبطة بالابتكار الاجتماعي

١- دراسة "(مشهور محمد عبدربه طويقات، ٢٠٠٧)^(٣٨) " هدفت إلي تحديد متطلبات الابتكار داخل الجامعة وكذلك تحديد المعوقات التي تقف امام القيادات الاكاديمية في تنفيذ الابتكار داخل الجامعة، وقد توصلت الدراسة إلي أن أهم متطلبات دعم الابتكار هي المتطلبات التدريبية للقيادات الابداعية الابتكارية والمتطلبات المهارية المتمثلة في اتخاذ القرار السليم والقدرة علي حل المشكلات كما توصلت إلي أهم المعوقات التي تعوق دعم الابتكار داخل الجامعة وهي متمثلة في الأتي: قلة الوقت المخصص للابتكار وكثرة مسؤوليات القيادات الاكاديمية داخل الجامعة، بالاضافة الي قلة تشجيعهم للمبتكرين والمبدعين، كما أنهم ليس لديهم الوقت الكافي في الاشراف علي أعضاء هيئة التدريس وأنهم علي لا تكون لديهم تفويضاً للصلاحيات المالية الخاصة بالابتكارات العلمية .

٢- دراسة "(دوفر، 2011, G. Dover)^(٣٩) " هدفت إلي التعرف علي كيف تؤثر بيئة العمل المؤسسي علي الابتكار الاجتماعي، وتوصلت الدراسة إلي أهمية دور الابتكار الاجتماعي في تقديم حلول جديدة في بيئة العمل من خلال إشراك العاملين في إعادة تقييم طرق تفكيرهم حول المشكلات الاجتماعية، وصنع وتهيئة

أماكن للابتكار الاجتماعي تمكن العاملين من توثيق الارتباط والمشاركة في مجموعات وفرق العمل وزيادة فاعلية الاتصال بينهم بما يحقق التعاون المثمر.

٣- دراسة "فرانك، Frank P., 2012)"^(٤٠) هدفت إلي تطوير الابتكار الاجتماعي داخل المنظمات بهدف تحقيق أهداف النمو علي المستوي التنظيمي من خلال تجويد العمل وتوصلت هذه الدراسة أن أهم المتطلبات المهارية والمعرفية والتكنولوجية والتنظيمية كما أوضحت هذه الدراسة بضرورة الحاجة إلي تطوير المهارات والكفاءات من القوي العاملة ومرونة تنظيم العمل من أجل الزيادة الانتاجية التي تسهم في دعم الابتكار الاجتماعي.

٤- دراسة "ماك فارلاند، McFarland, 2012)"^(٤١) هدفت إلي التعرف علي دور القيادة في دعم الابتكار الاجتماعي داخل الجامعة ، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها أن القيادة الديناميكية لها تأثير كبير علي نشر ثقافة الابتكار من خلال تلبية المتطلبات التي تساعد في دعم الابتكار الاجتماعي داخل الجامعة المتمثلة في المتطلبات المعرفية والمتمثلة في نشر ثقافة الابتكار الاجتماعي داخل الجامعة.

٥- دراسة "(إليوت، Elliott, G ، 2013)"^(٤٢) هدفت إلي التعرف علي الابتكار الاجتماعي ودوره في تحقيق المنفعة الاقتصادية والاجتماعية، وتقديم استراتيجية مقترحة للابتكار الاجتماعي في التعليم العالي، وتوصلت الدراسة إلي اقتراح نموذج متعدد المستويات يعكس مدي التأثير بالابتكار الاجتماعي، وبيان الرسالة والخطة الاستراتيجية الخاصة بالابتكار الاجتماعي والتي تقاس بمدي رفع الطاقة الاستيعابية وزيادة المشاركة ورفع كفاءة الخريجين، ومدي تحقيق الشراكة بين الكليات في مجال الابتكار الاجتماعي وتقاس بمدي التطوير والنمو.

٦- دراسة "(ألتنا ، Altuna N, 2015)"^(٤٣) هدفت إلي تطوير المنظمات الحكومية للقدره علي إدارة مشاريع الابتكار الاجتماعي وتوصلت الدراسة إلي أن تطوير الابتكارات الاجتماعية يتم من خلال إشراك المنظمات غير الحكومية كمصدر

لأفكار ومشاريع الابتكار الاجتماعي الجديدة والاستفادة منها في تقديم الخدمات الاجتماعية علي اكمل وجه ممكن.

٧- دراسة " (جيري ميسكيل، 2015، Gebremeskel) ^(٤٤) هدفت إلي تحديد المعوقات التي تقف عائق امام القادة الاكاديميين في دعم الابتكار الاجتماعي، وقد توصلت الدراسة إلي وجود العديد من المعوقات التي تعوق دعم الابتكار الاجتماعي لدي القادة الاكاديميين من أهم هذه المعوقات: أن القادة لديهم فهم ضعيف حول مفهوم الابتكار، قلة المتابعة والتنفيذ لآليات الابتكار، ووجود العلاقات الشخصية السيئة بين القادة الاكاديميين ودرجة المشاركة في صنع القرار غير كافية.

٨- دراسة " (خالد حسين سعيد العسيري، ٢٠١٥) ^(٤٥) هدفت إلي معرفة أهم متطلبات الابتكار الاجتماعي لدي كليات التربية كمدخل لتطوير القيادات التربوية في التعليم العام في ضوء الاتجاهات العالمية، وقد توصلت الدراسة إلي أهم المتطلبات هي المتطلبات التدريبية المتمثلة في اقتراح نموذج لبناء متطلبات الابتكار الاجتماعي في كليات التربية يقوم علي ثلاث ركائز هي: بناء الرؤية المشتركة، التدريب علي تنمية القدرة علي بناء مقومات العمل الديناميكي، تطوير قدرات التكيف مع المتغيرات الاجتماعية.

٩- دراسة " (ستريوكوفا ، 2015، Striukova L) ^(٤٦) هدفت إلي معرفة مقومات دعم الابتكار الاجتماعي داخل الجامعات، وتوصلت الدراسة إلي أن أهم مقومات دعم الابتكار الاجتماعي داخل الجامعات متمثلة في تلبية المتطلبات الأتية المعرفية والتكنولوجية والمهارية.

استنتاج وتحليل الدراسات السابقة:

١- ركزت كل من دراسة "بيرس (2003) Pearce L " و "هناء الشيخ جلال مرزوق القلاب (2011) " و"هيام حمدي صابر زهران (2012) التعرف علي المتطلبات في المؤسسات التعليمية بالجامعات وهي المتطلبات التدريبية والمعرفية وأن تلبية هذه

المتطلبات يستوجب اكتشاف الموارد والقدرة علي البحث عن هذه الموارد للحصول علي أفكار جديدة.

٢- كما اتفقت " بيرس (2003) Pearce L " و"هيام حمدي صابر زهران (2012) " في تحديد المتطلبات المعلوماتية لتحقيق أهداف التسويق الاجتماعي والأسهام في تنمية القدرات المؤسسية للمراكز التكنولوجية لخدمة المواطنين.

٣- كما اتفقت دراسة كل من " بارك (2002) Park , E . G " و"هيام حمدي صابر زهران (2012) " في التوصل إلي أهم المتطلبات التي تلبي احتياجات الطلاب وهي المتطلبات التكنولوجية.

٤- كما اتفقت دراسة كل من " نادر عبدالله محمد العدل (2009) " و" أحمد صادق رشوان (2012) " و" شفيلت (2014) Shiflett, K. H. " في تحديد متطلبات الوحدات المتمثلة في متطلبات المشاركة في إعداد ووضع برامج وانشطة الوحدات وتطوير الوحدات المركزية وتوفير هيكل تنظيمي داخل المنظمة.

٥- كما اتفقت دراسة كل من " فهد بن سلطان السلطان (2008) " و" اسماء سعيد محمد أحمد (2010) " و"جمعة سعيد تهامي عبد الجواد (2013) " و" حسن خميس ابراهيم نحلة (2013) " في تحديد المتطلبات التنظيمية المتمثلة في قواعد المعلومات والبيانات وانشاء وتفعيل وحدة تدريب بالكلية وتقديم الدعم الفني والاداري للعاملين وتبادل الحوار ومراعاة التنسيق بين القيادات.

٦- ركزت كل من دراسة "مشهور محمد عبدره طويقات (2007) " و" خالد حسين سعيد العسيري (2015) " في معرفة متطلبات الابتكار الاجتماعي داخل الجامعة وهي المتطلبات التدريبيه كمدخل لتطوير القيادات التربوية في التعليم العام في ضوء الأتجاهات العالمية.

٧- كما أكدت كل من دراسة " فرانك (2012) Frank P., " و" مشهور محمد عبدره طويقات (2007) " و" ستريوكوبا (2015) Striukova L. " علي وجود متطلبات

تدعم الابتكار الاجتماعي داخل الجامعة وهي المتطلبات المعرفية والتكنولوجية والمهارية.

٨- كما اتفقت كل من دراسة " مشهور محمد عبدربه طويقات (2007) " و " جبريمسكيل (2015) Gebremeskel " و " هناء الشيخ جلال مرزوق القلاب (2011) " أن هناك معوقات تحد من دعم الابتكار الاجتماعي داخل الجامعة وهي الوقت وكثرة مسؤوليات القيادات الأكاديمية داخل الجامعة وأن القيادات لا تساعد علي دعم الابتكار الاجتماعي وعدم الاهتمام بالابتكار الاجتماعي داخل الجامعة، وقلة اطلاع الأكاديميين علي الدراسات والأدبيات المتعلقة بالقيادة ومتطلباتها. مدي استفادة الباحثة من الدراسات السابقة:

١- التأكيد علي تراكمية المعرفة في البحوث العلمية الخاصة بمتطلبات الابتكار الاجتماعي والقيادات الأكاديمية.

٢- ساهمت الدراسات السابقة في تحديد وصياغة مشكلة الدراسة من خلال التعرف علي ما تطرقت إليه الدراسات السابقة.

٣- ساهمت الدراسات السابقة في التعرف علي المراجع والمصادر حول موضوع الدراسة.

٤- ساهمت الدراسات السابقة في تحديد وصياغة المفاهيم الاجرائية بدقة.

٥- ساهمت الدراسات السابقة في تحديد أدوات الدراسة وهي استمارة موجه للقيادات الأكاديمية وتحديد ابعادها وكذلك تصميمها.

٦- ساهمت الدراسات السابقة في اختيار انصب المناهج التي تناسب طبيعة الدراسة وهو منهج المسح الاجتماعي الشامل.

أوجه الاتفاق مع الدراسات السابقة:

١- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها الموضوع العام للدراسة وهو الابتكار الاجتماعي.

٢- كما اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع الابتكار والقيادة الأكاديمية مثل دراسة "جيريمسكيل (2015) Gebremeskel " و " ماك فارلاند (2012) McFarland, " و " مشهور محمد عبدربه طويقات (2007) .

٣- تتفق الدراسة الحالية مع دراسة "ماك فارلاند (2012) McFarland, " و "جيريمسكيل (2015) Gebremeskel " و " خالد حسين سعيد العسيري (2015) " في تناول موضوع الابتكار الاجتماعي في الجامعات مع اختلاف مدخل كل دراسة ومنهجيتها.

٤- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة مثل دراسة "ستريوكوفا (2015) Striukova L " و " مشهور محمد عبدربه طويقات (2007) " و " فرانك (2012) Frank P., " في تحديد أهم المتطلبات التي تدعم الابتكار الاجتماعي داخل الجامعات ومن أهم هذه المتطلبات: التكنولوجية والمهارية والتنظيمية.

٥- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة "هناك الشيخ جلال مرزوق القلاب (2011) " و "جيريمسكيل (2015) Gebremeskel " في تحديد المعوقات التي تحد من الابتكار الاجتماعي داخل الجامعات.

٦- كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة " خالد حسين سعيد العسيري (2015) " في التوصل إلي رؤية مستقبلية لتفعيل المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدي القيادات الأكاديمية.

اوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة:

١- ركزت الدراسات السابقة علي الابتكار الاجتماعي في مجالات معينة في المنظمات الربحية والاجتماعية وتناولت موضوع الابتكار الاجتماعي كنوع من الاستثمار مثل دراسة " ألتنا, (2015) Altuna N, " .

٢- كما ركزت الدراسات السابقة علي المتطلبات في مجالات معينة في المنظمات والمؤسسات غير الحكومية مثل دراسة "البتسام إبراهيم مرزوق (2015) " و "هيام حمدي صابر زهران (2015) " .

٣- ركزت الدراسة الحالية علي الابتكار الاجتماعي والقيادات الأكاديمية وهذا لم نتناوله أي دراسة أخرى في حدود (علم الباحثة).

٤- محاولة التوصل إلي رؤية مستقبلية للمتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدي القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان، وبناءً عليه فان دراسة الابتكار الاجتماعي أصبح امرًا ضروريًا حتي يتسنى للباحثين دراسة محوره.

ثالثًا: الموجهات النظرية للدراسة

تعتبر النظريات من المكونات الأساسية التي تسير التطور العلمي والمهني والتي تؤكد علي ضرورة الربط بين النظرية والتطبيق، ولذلك تقوم طرق الخدمة الاجتماعية علي أسس ومبادئ وموجهات نظرية وتطبيقية يستطيع الأخصائي الاجتماعي من التعامل معها بفاعلية وكفاءة متميزة في مجالاتها الميدانية والمتنوعة.^(٤٧)

ويمكن تعريف النظرية بأنها عبارة عن " اطار فكري يفسر مجموعة من الحقائق العلمية ويضعها في نسق علمي مترابط".^(٤٨)

كما تعرف بأنها "مجموعة من الفروض المتصلة مع بعضها البعض والتي تتعلق بظاهرة أو عدد من الظواهر".^(٤٩)

وسوف تنطلق الدراسة الحالية من نظرتين:

١- نظرية المنظمات

٢- نظرية النسق

١- نظرية المنظمات

تعتمد طريقة تنظيم المجتمع في تحقيق الهدف الاستراتيجي لها في المساهمة في إحداث تغيير اجتماعي مقصود علي ممارستها المهنية من خلال منظمات (أجهزة) متنوعة يتم عن طريقها ترجمة هذا الهدف إلي واقع ملموس أو مساهمة فعلية في تنمية المجتمع وتطوره. ولذا تهتم هذه الطريقة بدراسة المنظمات وتحليلها في اطار مهنة الخدمة الاجتماعية:^(٥٠)

١- فهم طبيعة المنظمات وأهدافها.

٢- التعرف علي أهم المشكلات التي تواجه المنظمات وأساليب مواجهتها.

٣- الاستفادة من المنظمات كأداة للتأثير في سلوك الأفراد بالمنظمات وتوجيهها في الجوانب الايجابية.

فيمكن الاستفادة من هذه النظرية في الدراسة الحالية في الأتي:

- ١- المساعدة في البناء النظري لاسهامات المنظمات الجامعية في تحديد المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدي القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان.
- ٢- فهم طبيعة المنظمات الجامعية وأهدافها.
- ٣- الاستفادة من مبادئ وأساليب النظرية وخطواتها في تحديد المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدي القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان.
- ٤- المساعدة في بناء أدوات الدراسة ومنهجيتها.
- ٥- إدارة وتوجيه عملية تحليل البيانات بعد جمعها اعتمادا علي الموجهات النظرية في معرفة المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدي القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان.

٢- نظرية الانساق الاجتماعية

ترتبط فكرة النسق ارتباطا وثيقا بمفهومات البناء الاجتماعي والنظم الاجتماعية، ونعني بذلك تصور المجتمع كوحده متكامله متماسكه تتمتع بدرجة عاليه من الاستمرار في الوجود ولكنها تنقسم في الوقت ذاته من الداخل إلي عدد من الوحدات الصغيره المكونه التي تتفاعل معا وتتساند تسانداً وظيفياً بطريقه تكفل المحافظه علي كيان المجتمع واستمرار بنائه.^(٥١)

والنسق ما هو إلا مجموعة من العناصر المنظمة والمتداخلة التي يترتب بعضها علي البعض الآخر لتحقيق الوظيفة الكلية فالفرد والأسرة والفصل والكلية والجامعة كلها تتكون من عناصر متعددة تعمل معا لتحقيق وظيفة معينة.^(٥٢)

عرف "بارسرنز Parsons " النسق الاجتماعي بأنه "عدد من الأفراد المتفاعلين معا أو المنظمات أو البناءات المتساندة مع بعضها في اطار قيم وثقافة مشتركة فيما بينها"^(٥٣)، ويري "بوكلي Buckley "أن النسق" مجموعة من الاجزاء المختلفة والتي تحقق مطلبين اولهما: أن هذه الاجزاء ترتبط مع بعضها البعض بشكل مباشر أو غير مباشر في شبكة من التأثير

المتبادل، وثانيهما: أن كل من هذه الاجزاء مرتبط بجزء أو أكثر من هذه المجموعة بشكل ثابت نسبياً خلال فترة من الزمن.^(٥٤)

ويري "هومانز Homans" أن المنظمة (الجامعة) كنسق اجتماعي تتضمن الاعتبارات الآتية:^(٥٥)

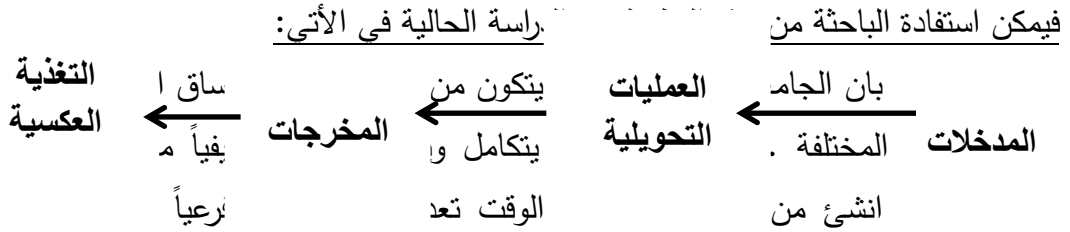
١- تتكون من مجموعة من الأقسام التي تعتمد علي بعضها البعض فكل جزء يحصل من الكل كما انه يعطي للكل.

٢- المنظمة كنسق اجتماعي عليها أن تشبع كل احتياجات النسق الاجتماعي وليس تحقيق الأهداف فحسب.

٣- المنظمة كنسق اجتماعي لها سلوك وتقوم بأفعال تختلف عن افعال سلوك أعضائها. فالوحدة الاجتماعية ما هي إلا نسق مترابط الحلقات مدخل، مخرج كل نسق جزء أي حلقة متشابكة مع الاخري بعلاقة عضوية متبادلة، ولطبيعته الإنسانية فهو دائماً كيان متحرك دينمي وكلما كان الإنسان بطبيعته والذي يمثل محور نشاطه كيان حي متغير ومتحرك، وتحكم هذه التفاعلات القاعدة التالية:^(٥٦)

شكل رقم (١)

يوضح نظرية النسق الاجتماعي



للمجتمع الأكبر، حيث تؤثر فيه وتتأثر به فهي تتفاعل معه دائماً وأبداً. والجامعة كنسق اجتماعي مفتوح تتضمن ما يلي:

١- المدخلات (Input)

- السياسات واللوائح التنفيذية والتنظيمية التي تنظم العمل داخل الجامعة.

- القوي البشرية والمادية داخل الجامعة من عاملين ومسؤولين يتم من خلالهم دعم الابتكار الاجتماعي بجامعة أسوان.

٢- العمليات التحويلية (through - puts)

وهي الجهود والإجراءات المهنية المبذولة لخروج الخدمة للمستفيدين (الطلاب) وهنا لا بد من الاستعانة بالعوامل التخصصية في تلك الجهود والإجراءات المستخدمة لزيادة وكفاءة وفعاليه جامعة أسوان في تحقيق أهدافها وتتضمن العمليات التحويلية ما يلي:-

- عمليات التنسيق والادارة والتنظيم الموجه للعمل داخل جامعة أسوان وخارجها.
- فعاليات اجتماعات مجلس اداره جامعة أسوان باتخاذ القرارات اللازمة لصالح الطلاب.

٣- المخرجات (Out puts)

وهي انجازات جامعة أسوان ومدى اسهامها في إشباع احتياجات الطلاب ودعم الابتكار الاجتماعي وذلك من خلال مشاركة الطلاب والعاملين والقيادات الأكاديمية في كليات جامعة أسوان.

٤- التغذية العكسية (Feed-back)

وهي التعرف علي المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدي القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان.

رابعاً: تحديد مشكلة الدراسة

وفي ضوء ما سبق نجد أن الابتكار الاجتماعي داخل الجامعات المصرية يفتقد العديد من المتطلبات التنظيمية والتي تنعكس سلباً علي تحقيق أهدافه، لذلك فإن تحديد مستوي توافر المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدي القيادات الاكاديمية يعتبر احدي الاتجاهات التي يجب تدعيمها في مجالات ممارسة الخدمة الاجتماعية وذلك علي إعتبار أن الخدمة الاجتماعية مهنة مؤسسية تمارس من خلال مؤسسات يطلق عليها في تنظيم المجتمع مفهوم الاجهزة ولذلك تعمل مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة علي تنمية تلك الاجهزة لأحداث التكامل بينها وبين البيئة المحيطة وفي ضوء

الدراسات السابقة التي أوضحت أن أهم المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدي القيادات الأكاديمية تتمثل في الإدارة المالية، الحكم الداخلي، توافر قاعدة بيانات، العلاقات الخارجية وتدبير الموارد، إدارة البرامج، الإدارة التنفيذية، القدرة علي تقديم الدعم الفني. لذلك وجدت الباحثة ضرورة الاهتمام بوضع رؤية مستقبلية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتوفير المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدي القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان وترتيباً علي ذلك قامت الباحثة ببلورة مشكلة بحثها الرئيسية علي النحو التالي: تحديد مستوى توافر المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدي القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان فضلاً عن تحديد المعوقات التي تواجه دعم الابتكار الاجتماعي لدي القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان وتحديد مقترحات دعم الابتكار الاجتماعي لدي القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان.

- هل يمكن لطريقة تنظيم المجتمع أن تقترح رؤية مستقبلية تساهم في توفير المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدي القيادات الأكاديمية؟
 - وما أهم محاور هذه الرؤية؟ وما هي الاسس التي يتم علي أساسها هذه الرؤية؟ وما هي الأهداف المراد تحقيقها من هذه الرؤية؟ وما هي الاستراتيجيات والتقنيات المستخدمة في هذه الرؤية؟
- وكل تلك التساؤلات التي طرحت سابقاً تحديداً لمشكلة الدراسة الحالية

خامساً: أهمية الدراسة

- ١- الاهتمام العالمي والقومي والمحلي بالقيادات الأكاديمية التي تعرف كيف توجه الامكانيات والطاقات البشرية في المجالات المختلفة.
- ٢- توجه نظم التعليم الجامعي علي المستوى العالمي نحو الابتكار الاجتماعي الداعم لعمليات تطوير الإدارة الجامعية.
- ٣- تعد الجامعة محضاً تعليمياً بالغ الأهمية علي مستوى المجتمع والفرد من حيث تقديم الخبرات الأكاديمية التي تساهم في إحداث التغيير الاجتماعي الايجابي وتحقيق التنمية الشاملة.

٤- تعد مهنة الخدمة الاجتماعية مهنة مؤسسية حيث تعتبر الجامعة المكان الذي يتم من خلاله دعم الابتكار الاجتماعي لدى القيادات الأكاديمية.

٥- تهتم طريقة تنظيم المجتمع بالقيادات علي اختلاف انواعها وتتجه الطريقة حاليا ووفقا للمتغيرات العالمية لتبني المداخل والاستراتيجيات المبتكرة في العمل المجتمعي ومنها الابتكار الاجتماعي.

٦- أن معظم الدراسات التي تناولت القيادات الأكاديمية لم تتطرق إلي المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي وهذا في حد (علم الباحثة)

٧- ندرة الدراسات العربية المتعلقة بالابتكار الاجتماعي واستراتيجيته في تطوير الإدارة الجامعية وهذا في حد (علم الباحثة).

سادساً: أهداف الدراسة

١. تحديد مستوى توفر المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان.
٢. تحديد المعوقات التي تواجه دعم الابتكار الاجتماعي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان.
٣. تحديد مقترحات دعم الابتكار الاجتماعي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان.
٤. التوصل إلى رؤية مستقبلية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتوفير المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان.

سابعاً: تساؤلات الدراسة

١. ما مستوى توفر المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان؟
٢. ما المعوقات التي تواجه دعم الابتكار الاجتماعي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان؟
٣. ما مقترحات دعم الابتكار الاجتماعي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان؟

ثامناً: مفاهيم الدراسة

تتناول هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم تحدها الباحثة في الآتي:

أ- مفهوم المتطلبات التنظيمية

ب- مفهوم الدعم

ج- مفهوم الابتكار الاجتماعي

د- مفهوم القيادة الأكاديمية

أ- مفهوم المتطلبات التنظيمية

المتطلبات في اللغة مفردتها مطلب ومتطلب يقال طلبه طلباً وتطلبه، أي حاول وجوده واخذه.^(٥٧)

كما تعرف بأنها ما يطلب باعتباره ضروريا لسد الحاجات و تلبية الرغبات.^(٥٨)

ومطلب تعني كثير المطالب، متطلب كذا...، يتطلب كذا ...، يستلزم كذا...^(٥٩)

ويعرفها معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنها احتياجات ومقاصد يلتمسها الأفراد

والجماعات والمنظمات لتصبح وضع أو القيام بعمل ما أو علاج خلل معين.^(٦٠)

وكما عرفها معجم اكسفورد المتطلب بأنه شئ يستلزم وجوده أو هو شرط يجب توفيره

وهكذا فان المتطلب شرطاً لتحقيق نتائج معينه.^(٦١)

وعرفها أيضاً "ويستر" بأنها الشئ الذي يشترط توافره أو يحتاج إليه أو هو شرط

مطلوب.^(٦٢)

ويعرفها "احمد شفيق السكري" بأنها مرادف لمفهوم الحاجة فهي تحديد المواد القائمة أو التي

يمكن اتاحتها للربط والتنسيق حتي يمكن تجنب الازدواجية والصراع والتنافس وتحقيق الرفاهية

والذات.^(٦٣)

وتحدد الباحثة المتطلبات التنظيمية في الدراسة الحاليه إجرائياً فيما يلي:

١- مجموعة من الاحتياجات أو الشروط الواجب توافرها في الجامعة لدعم الابتكار

الاجتماعي لدي القيادات الاكاديمية.

٢- تتمثل هذه المتطلبات في ضوء نتائج الدراسات السابقة والاطار النظري للدراسة في الآتي:

- متطلبات مرتبطة بالمنظمة "الجامعة" داخلياً.
- متطلبات مرتبطة بالعلاقات الخارجية.
- متطلبات مرتبطة بالتنسيق بين الانشطة التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي.
- متطلبات مرتبطة بالدعم الفني.

ب- مفهوم الدعم

يعرف الدعم لغوياً: بمعنى القوة والمال الكثير والسمن، ودعمه: دعماً أسنده بشيء يمنع من السقوط، ويقال دعم فلاناً: أعانه وقواه، ودعمه: قواه وثبته.^(٦٤) وهي مشتقة من الفعل (دعم) دعم الشيء يدعمه دعماً: مال اقامه والدعامة: ما يدعمه به. والدعام والدعامة: كالدعامة والدعم: أن يميل الشيء تدعمه بدعائم كما تدعم عروش الكرم ونحو.^(٦٥)

الدعم اصطلاحاً يعتبر الدعم من المتغيرات التي يختلف الباحثون حول تعريفه وفقاً لتوجهاتهم النظرية، فمن منظور سوسولوجي ينظر إلى الدعم الاجتماعي في ضوء عدد وقوة اتصالات الفرد بالآخرين في بيئته الاجتماعية، بمعنى درجة التكامل الاجتماعي للفرد، أو حجم وتركيب الشبكة الاجتماعية للفرد، وهذا التكامل الاجتماعي قد يرفع من مستوى الصحة.^(٦٦)

ويعرف الدعم بأنه إدراك الفرد بأن لديه عدداً كافياً من الأشخاص في حياته يمكنه الرجوع إليهم عند الحاجة، وأن يكون لدى هذا الفرد درجة من الرضا عن هذا الدعم المتاح له.^(٦٧)

ج- مفهوم الابتكار الاجتماعي

ويعرف الابتكار بأنه هو ما يظهر من أشكال التجديد التربوي، نتيجة لحركة الفكر الخارجة والمستمرة في كافة أرجاء العالم، ويترجم هذا الفكر المتجدد في شكل أجهزة أو معدات أو مواد تعليمية أو مفاهيم جديدة، ومن المفترض أن تترجم إلي واقع تربوي، تخضع للتجريب والمراجعة والتطوير بشكل المستمر.^(٦٨)

فالابتكار هو أي فكرة جديدة أو أسلوب أو مفهوم أو نمط جديد يتم التوصل إليه ثم استخدامه في الحياة، والفكرة الحديثة أو الأسلوب المستحدث ما هو إلا درجة من التفوق فوق علي غيرها من الأفكار أو الأساليب السابقة، وهي تكون في كافة مجالات الحياة الإنسانية وفي مختلف الميادين والتخصصات العلمية، وهناك عدة أفكار هامة تحدد لنا تعريف الابتكار منها: الأصالة، الفائدة والقبول الاجتماعي، تفاعل الفرد مع بيئته، توصيل الإنتاج المبتكر إلي الآخرين، القدرة علي حل وإدراك المشكلات.^(٦٩)

وتعرفه "فاطمة سعيد احمد بركات" الابتكار بأنه التطبيق العملي والوصول إلي حل جديد ابتكاري له قيمة لمشكلة تكنولوجية، أو هو عملية صنع منتج جديد أو تطويره لجعله أكثر قبولاً من الناحية الاقتصادية، كما تعرفه بأنه العملية التي يمر بها الفرد أثناء خبراته التي تؤدي إلي تحسين وتنمية ذاته، كما أنها تعبر عن فرديته وتقده وهو كل ما من غايته البحث عن الجديد اعتماداً علي الخيال.^(٧٠)

كما عرفه "ويستلي Westley " أن الابتكار الاجتماعي" يشير إلى توليد وتنفيذ أفكار جديدة حول كيفية تنظيم الأعضاء للأنشطة والتفاعلات الاجتماعية، لتحقيق الأهداف المشتركة.^(٧١)

ويري" اندرسون Anderson " أن الابتكار الاجتماعي عبارة عن مفاهيم جديدة يتم تطبيقها للتغلب على التحديات الاجتماعية، كما انه استجابات جديدة للضغط على المطالب الاجتماعية التي تؤثر في عملية التفاعل الاجتماعي لتحسين رفاهية الإنسان.^(٧٢)

ويعرفه "ألفارو Alvaro" بأنه مزيج من الأفكار المتميزة في التعاون المؤسسي لتمكين العاملين من دعم عملية الابتكار الاجتماعي.^(٧٣)

وكما يعرفه "غولدنبرغ Goldenberg" بأنه تطوير وتدعيم انظمة وانشطة جديدة للتصدي للتحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه الأفراد والمجتمعات.^(٧٤)

ومن خلال العرض السابق لمفاهيم الابتكار الاجتماعي تعرف الباحثة الابتكار الاجتماعي اجرائياً كما يلي:

١- الابتكار الاجتماعي هو القدرة علي توليد أفكار جديدة وتنفيذها حول كيفية قيام الأشخاص بتنظيم أنشطة شخصية وتفاعلات اجتماعية لتحقيق هدف واحد أو أكثر من الأهداف المشتركة بشكل تعاوني لمواجهة التحديات الاجتماعية.

٢- طريقة تنظيمية جديدة في ممارسة الأنشطة الاجتماعية.

٣- يقوم بتقديم الحلول المبتكرة والأفكار الجديدة وإنتاج المعرفة لجميع قطاعات المجتمع.

٤- إيجاد تغييرا اجتماعيا مرتبطا بنوعية حياة أفضل وتطور حلولاً ونهجاً لمجموعة مختلفة من المشكلات.

٥- تقوم الابتكارات الاجتماعية بتحقيق الرخاء الاقتصادي والبيئي والاجتماعي المستدام.

٦- عملية تتكامل فيها المفاهيم والممارسات الجديدة لحل التحديات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والبيئية

ح- مفهوم القيادة الأكاديمية

تتعدد المفاهيم الدالة علي كلمة القيادة، حيث تعني من حيث الاشتقاق اللغوي أنها مشتقة من الفصل يقود أو يقوم بعمل ما.^(٧٥)

ويعرفها "قاموس Webster" بأنها المنصب أو الموقع الذي يحتله القائد كما تعني العمل والمسؤوليات التي يقوم بها القائد.^(٧٦)

كما اشار اليها في "قاموس علم الاجتماع" بأنها نموذج القيادة يقوم علي الخصائص البطولية أو المقدسة لشخصية القائد أكثر مما يعتمد علي الوضع الرسمي سواء كان مورثاً أو مكتسباً.^(٧٧)

كما يعرفها "إبراهيم مذكور" بأنها صفة تدل علي هيئة نسبيه بين شخص يقوم بعمل جماعي واشخاص يتبعون عمله، ويسيرون علي مثاله لتحقيق غاية مشتركة، فيكون احد الطرفين قائداً والاخر منقاداً، ولا يأتي الانقياد إلا عن اقتناع بالغاية العملية أو النظرية التي يسعى إليها القائد، من طريق التعرف علي غاياته وقبولها أو عن طريق الثقة فيه والاعجاب بعمله حتي يسلم له الناس قيادتهم، وليست المنزلة الشخصية للقائد هي الكفيلة وحدها باتباعه،

ولكن الكفيل بذلك هو الدور الذي يقوم به عملياً بما يتحقق فيه معني التناسب مع الغايات التي يسعى إليها جمهور المنقادوين.^(٧٨)

واشار إليها "احمد حسين اللقاني، علي احمد الجمل" بأنها القدرة علي قيادة جماعة ما للقيام بعمل أو نشاط في اطار أهداف محددة وقد تكون القيادة قادرة علي الضبط والإدارة والتنظيم، وقد تكون غير منضبطة أو سائبة، وقد تكون ايضا بين المستويين، وهذا يعتمد علي مستوي تمكن المعلم من كفاية القيادة وهو ما يحتاج إلي خبرة وممارسة فعلية في عديد من المواقف.^(٧٩)

كما عرفها "رشاد احمد عبد اللطيف" بأنها علاقات بين قائد ومقودين، القائد هو الذي يصدر الأوامر والمقودون هم الذين ينفذون أمر قادتهم ويقومون بالعمل الذي يوصلهم لتحقيق الأهداف التي يسعى إليها.^(٨٠)

وعرفها "فؤاد القاضي" بأنها فن إقامة علاقات متوازنة بين الزملاء والمرؤوسين والزملاء والمتعاملين مع المنظمة.^(٨١)

عرفها أيضاً "إبراهيم عصمت مطاوع" بأنها علم وفن، والعلم في البحوث والدراسات ومصادر المعرفة المتنوعة، والفن يتمثل في خبرة القائد وابداعه، ومهاراته في الاستفادة من الجانب العلمي في ميدان التطبيق حتي تكون قيادة فاعلة.^(٨٢)

كما عرف "محمد الصيرفي" القيادة بأنها القدرة علي التأثير في الأفراد لتحقيق المطلوب منهم من خلال عملية الإقناع وهي محصلة للتفاعل بين سمات القائد والأتباع وخصائص المهمة.^(٨٣)

ويتضح من خلال هذه التعريفات أن هناك ثلاث شروط أساسية لابد من توافرها لوجود القيادة هي:^(٨٤)

- ١- وجود جماعة من الناس (شخصين أو اكثر).
- ٢- وجود شخص من بين أعضاء الجماعة قادر علي التأثير الايجابي علي سلوك بقية الأعضاء.

٣- أن تستهدف عملية التأثير توجيه نشاط الجمعية (الجامعة) وتعاونها لتحقيق الهدف الذي تسعى إلي تحقيقه.

وتحدد الباحثة القيادات الاكاديمية في الدراسة الحالية إجرائياً فيما يلي:

- ١- القيادات الأكاديمية هم الاساتذة والاساتذة المساعدون والمدرسون.
- ٢- أعضاء هيئة التدريس العاملين وغير العاملين المتخصصين في الخدمة الاجتماعية.
- ٣- يمارس دوره كقائد أكاديمي داخل المجتمع الجامعي.
- ٤- يدعم العلاقات الاجتماعية الايجابية بين العاملين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب ويوجهها لصالح العمل.
- ٥- يلعب دوراً في رسم الاستراتيجيات لمواجهة التحديات التي تواجه الجامعات.
- ٦- لديهم القدرة علي تحقيق أهدافهم من حيث التجديد والابتكار والابداع وتحقيق الجودة في المخرجات التعليمية.

خاتمة

تناول الفصل السابق مدخل لمشكلة الدراسة والذي إستعرضت من خلاله الباحثة بعض الدراسات السابقة التي تبين أهمية وضرورة موضوع الدراسة الحالي، بالإضافة إلي بعض الدراسات السابقة التي إستخدمت والتي تم الحصول عليها من خلال حصر لرسائل الماجستير والدكتوراه يضاف إليها الدراسات التي نشرت بمؤتمرات كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، ومجلتها العلمية وذلك تمهيداً لتحديد مشكلة الدراسة، ثم عرض أسباب إختيار مشكلة الدراسة وأهميتها، كما عرض أيضاً أهداف الدراسة والتي تمثل عددها في (٤) أهداف وتسعى الباحثة إلي تحقيقها من خلال هذه الدراسة وأخيراً عرض هذا الفصل مفاهيم الدراسة والأن سوف نتطرق إلي الفصل الثاني وعنوانه المتطلبات التنظيمية ودورها في دعم الابتكار الاجتماعي.

المرجع

- (1) Osburg T , Schmidpeter R. (2013). Social Innovation Solutions for a Sustainable Future, Springer Heidelberg New York Dordrecht, London, p. 171
- (2)https://eprints.worc.ac.uk/2187/2/Social_innovation_Revised_Nov_13_2012_Rev_GE_revisions_121118_clean.pdf , Accessed in 19/4/2018
- (٣) حسن حسين الببلاوي، سلامة عبد العظيم حسن. (٢٠٠٧). ادارة المعرفة في التعليم، دار الوفا لندنيا الطباعة والنشر، الطبعة الاولى،(بدون بلد نشر)، ص ٢٥٤.
- (٤) دينا عيسي عوض سليمان.(٢٠١٦). اثر كفاءة عملية التخطيط الموارد البشرية علي الاداء التنظيمي، بحث منشور، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد السابع، العدد الرابع، مصر، ص ٨٢٧.
- (٥) فاتن عدلي. (٢٠٠٨). الشراكة المجتمعية اللامركزية من اجل ديموقراطية في دول البحر الابيض المتوسط، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ص ١٤.
- (٦) ناهد رمزي. (٢٠٠٧). العدالة الاجتماعية في التعليم ما قبل الجامعي دراسة للمنظومة التعليمية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية و الجنائية، القاهرة، ص ٣٤٨.
- (٧) نجلاء يوسف علي قنديل. (٢٠١٣). المتغيرات الشخصية والاجتماعية المرتبطة بمشكلة التسرب الدراسي كمحددات للتدخل المهني مع تلاميذ المتسربين من التعليم الاساسي، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية و العلوم الانسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد ٣٤، الجزء الثاني، ص ٢٦٠٨.
- (٨) محمد زكي عويس. (٢٠١٢). ثورة مصر ومستقبل التعليم العالي، المكتبة الاكاديمية، القاهرة، ص ص ١٩-١٨.
- (٩) مني مؤتمن عماد الدين. (٢٠٠٠). القيادة الشاملة، المجلد ٤٠، العدد ١ ، ٢، رسالة المعلم، الاردن، ص ص ١٢٠-١٢١.
- (١٠) عدل عبد الجواد الكردوسي. (٢٠١٣). القيادة والابداع، بحث منشور، الأمن والحياة (أكاديمية نايف للعلوم الامنية)، المجلد ٣٣، العدد ٣٧٦، السعودية، ص ص ٦٨-٦٩.

(١١) مدحت محمد ابو النصر. (٢٠١٢). التفكير الابتكاري والابداعي طريقك الي التميز والنجاح، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ص ٨٣.

(١٢) فؤاد القاضي. (٢٠٠٦). السلوك التنظيمي والإدارة، دت، ص ١٨٧.

(١٣) عبد الحكم احمد الخزامي. (٢٠٠١). إدارة تغيير الأفراد والأداء، كيف، المبادئ - الاستراتيجيات - الرؤى - عشرة مبادئ لتفعيل إدارة التغيير، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ص ٣٢٦ - ٣٢٧.

(١٤) ممدوح عبد الحفيظ عبد الحميد. (٢٠١٧). النظم الادارية والقيادة، جامعة سوهاج، بدون دار نشر، القاهرة، ص ٩١.

(١٥) مشهور محمد عبدربه طويقات. (٢٠٠٧). تطوير برنامج تدريبي في القيادة الإبداعية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة، رسالة دكتوراه منشورة، عمان، ص ٧.

(١٦) نبيل محمد صادق. (٢٠٠٠). طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، بدون دار نشر، القاهرة، ص ٨١.

(١٧) ماهر أبو المعاطي علي. (٢٠١٣). الاتجاهات الحديثة في جودة تعليم الخدمة الاجتماعية (مع نماذج مصرية و عربية وعالمية)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص ٤٧.

(١٨) احمد سيد مصطفى. (٢٠٠٦). إدارة الموارد البشرية - المهارات المعاصرة في إدارة البشر، بدون دار نشر، القاهرة، ص ٥٨.

(١٩) محمد نبيل سعد سالم. (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاجتماعية، دار الطباعة الحرّة، الإسكندرية، ص ٣٢٥.

(20) Park E. G. (2002). Developing a framework for authenticity requirements in university student records systems, An exploratory study (Order No. 3089005). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (304800881).

(21) Pearce L. (2003). Our student stakeholders: requirements for institutional portals", VINE, Vol. 33 Issue: 1

(٢٢) ابتسام ابراهيم مرزوق. (٢٠٠٦). فعالية متطلبات التطوير التنظيمي وإدارة التغيير لدي المؤسسات غير الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الاسلامية، كلية التجارة، غزة.

(23) Parrish, E. B. (2008). Organizational structure and nonprofit minority HIV organizations: A qualitative study of the effects of funder-mandated organizational requirements on minority community -based organizations (MCBOs) (Order No. 3289499). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (304815261). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/304815261?accountid=178282>.

(٢٤) فهد بن سلطان السلطان. (٢٠٠٨). المتطلبات الهيكلية والتنظيمية لتفعيل دور الجامعات في الشراكة المجتمعية، بحث منشور، دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان، المجلد ١٤، العدد ٢، القاهرة.

(25) kulak R. (2008). Adaptation of enterprises to the requirements of sustainable development in the light of new institutional economics, Management of Environmental Quality: An International Journal, Vol. 19 Issue: 2

(٢٦) نادر عبدالله محمد العدل. (٢٠٠٩). متطلبات تفعيل الوحدات النوعية بمرحلة التعليم الاساسي في ضوء معايير جودة التعليم، رسالة دكتوراه منشورة، المجلة التربوية، المجلد ٢٤، العدد ٩٣، الكويت.

(٢٧) اسماء سعيد محمد أحمد. (٢٠١٠). المتطلبات التنظيمية اللازمة لنجاح الجمعيات الاهلية الوسيطه في مواجهة مشكلات التمويل متناهي الصغر، بحث منشور، المؤتمر العلمي الدولي الثالث والعشرون للخدمة الاجتماعية إنعكاسات الازمة المالية العالمية علي سياسات الرعاية الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة.

(٢٨) صبرية بنت مسلم اليحيوي. (٢٠١١). تطبيق المتطلبات التنظيمية للتعليم الالكتروني في جامعة الملك سعود من وجهة نظر القيادات الادارية، بحث منشور، مجلة التربية، المجلد ٢، العدد ١٤٥، جامعة الازهر، السعودية.

(٢٩) هناء الشيخ جلال مرزوق القلاب. (٢٠١١). درجة ممارسة القادة الأكاديميين للقيادة التحويلية وعلاقتها بالسلوك الابداعي لدي أعضاء هيئة التدريس في جامعة ال البيت، رسالة ماجستير منشورة، جامعة ال البيت، الاردن.

(٣٠) أحمد صادق رشوان. (٢٠١٢). متطلبات الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية بمحافظة الغربية، بحث منشور، المؤتمر الدولي الخامس والعشرون بكلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان، المجلد ٧، القاهرة .

(٣١) هيام حمدي صابر زهران. (٢٠١٢). متطلبات تنمية القدرات المؤسسية للمنظمات الحكومية كأحد أجهزة تنظيم المجتمع للقيام بدورها الخدمي، المؤتمر الدولي الخامس والعشرون للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، الجزء السادس.

(٣٢) جمعة سعيد تهامي عبدالجواد. (٢٠١٣). متطلبات تأهيل كليات جامعة بني سويف للحصول علي الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، بحث منشور، مجلة التربية، جامعة الأزهر، المجلد ١، العدد ١٥٣، القاهرة.

(٣٣) حسن خميس إبراهيم نحلة. (٢٠١٣). متطلبات دعم الشفافية بين القيادات التنفيذية وتأثيرها علي برامج التنمية المحلية، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة حلوان، المجلد ٤، العدد ٣٥، القاهرة.

(34) Shiflett, K. H. (2014). The relationship between organizational culture and adherence to regulatory requirements for online programs (Order No. 3582616). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1609204781). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1609204781?accountid=178282>

(٣٥) عبدالرحمن محمد الصعيري. (٢٠١٤). متطلبات قيادة مجتمعات التعلم من وجهة نظر مديري مدارس التعلم العام في محافظة ببشة، بحث منشور، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، المجلد ٤، العدد ٤٦، المملكة العربية السعودية.

(٣٦) هناء عبدالنواب ربيع. (٢٠١٤). متطلبات تطبيق الإدارة بالقيم كتوجه إداري لإدارة الصراع التنظيمي دراسة من منظور الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة حلوان، المجلد ٨، العدد ٣٧، القاهرة.

(٣٧) راوية حسن ابراهيم ابو الخير. (٢٠١٦). مدي توافر متطلبات الجامعة المنتجة وعلاقتها بالفعالية التنظيمية في الكليات التقنية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة .

(٣٨) مشهور محمد عبدربه طويقات. (٢٠٠٧). مرجع سبق ذكره

(39)Dover .G. (2011). Social Innovation and Institutional Work: A Study of the Role of Place and Place Making in Social Innovation for the 'Hard - to - House'. Doctoral dissertation unpublished. Faculty of Business Administration. Simon Fraser University: Canada.

(40) Frank P, et al. (2012). Social Innovation of work and Employment ,H-W, Franz et al (Eds) challenge Social Innovation , springer Verlag Press , Berlin .

(41) McFarland M. (2012). A dynamic network analysis of Innovation and Leadership in two year Colleges, Doctoral dissertation published, Education Leadership, Community, College Education, Clemson University, South Carolina .

(42) Elliott, G. (2013). Character and Impact of Social Innovation in Higher Education. International Journal of Continuing Education and Lifelong Learning. Vol 5 (2).

(43) Altuna N , et al. (2015). Managing social innovation in for-profit organizations: the case of Intesa Sanpaolo, European Journal of Innovation Management, Vol. 18 Iss 2

(44) Gebremeskel H. (2015). Academic Leaders' Views of the Role of Organizational Culture in Implementing Management Innovation: The Case of Bahir Dar University, Ethiopia, Master in Research and Innovation in Higher Education (MaRIHE), Master's Thesis Published, School of Management, University of Tampere, Finland.

(٤٥) خالد حسين سعيد العسيري. (٢٠١٥). إستراتيجية بناء متطلبات الابتكار الاجتماعي في كليات التربية: مدخل لتطوير القيادات التربوية بالتعليم العام في ضوء الاتجاهات العالمية، بحث منشور، المؤتمر الدولي الأول، التربية افاق مستقبلية كلية التربية، جامعة الباحة، المجلد ١، السعودية.

(46) Striukova L. (2015). University-industry knowledge exchange An exploratory study of Open Innovation in UK universities, European Journal of Innovation Management, Vol. 18 Lss 4

(٤٧) نصيف فهمي منقريوس. (٢٠٠٩). النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البناء النظري والممارسة في العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص ٣.

(٤٨) نبيل إبراهيم احمد. (٢٠٠٢). نماذج ونظريات في خدمة الجماعة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص ١٢.

(٤٩) نصيف فهمي منقريوس. مرجع سبق ذكره، ص ١٩٧.

(٥٠) محمد عبد الفتاح محمد. (٢٠٠٩). الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص ٢٤.

(٥١) سلمي محمود جمعة. (٢٠٠٥). طريقة العمل مع الجماعات بين النظرية والتطبيق، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، ص ٣١.

(٥٢) جمال شحاتة حبيب، مريم إبراهيم حنا. (٢٠١٦). نظريات ونماذج التدخل المهني علي مختلف

انساق ومستويات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص ٢٣٥.

(٥٣) Parsons T. (1960). Structure and Process in Modern Societies, Glencoe III, -

The Free Press, P.11 نقلا عن محمد عبد الفتاح محمد عبد الله. (٢٠٠٤). الأسس النظرية لإدارة

المؤسسات الاجتماعية - نماذج تطبيقية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص ٦٠.

(٥٤) Buckly W. (1967). Sociology and Systems Theory, Engle wood cliffs, N,J

oprentice, Hall , P.41 نقلا عن محمد عبد الفتاح محمد عبد الله. (٢٠٠٤). المرجع السابق، ص ٦٠

(٥٥) Homans G. (1970). Industrial Harmony as a Goal, The Theory of Organizations, David Silverman, Heiman Educational Books Lid, London, PP.27-

29 نقلا عن سيد أبو بكر حسنين. (١٩٩٢). طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ص ٤٣٣

(٥٦) عبد الخالق محمد عفيفي. (٢٠١٢). مرجع سبق ذكره، ص ٩٥.

(٥٧) الفيروز ابادي، محمد يعقوب. (١٤٢٤). القاموس المحيط، دار الضياء والتراث العربي، بيروت، ص ٣٠٢٥.

(٥٨) انطوان نعمه وآخرون. (٢٠٠٢). المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار الشروق، بيروت، ص ٩١٤.

(٥٩) روجي البعلبكي. (١٩٩٧). قاموس المورد، دار العلم للملايين، ط ٩، ص ٩٥٩.

(٦٠) احمد ذكي بدوي . (١٩٧٧). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، ص ٣١٣.

(61)Oxford. (1993). English dictionary , Clarendon Press , p. 2557

(62)Webster.(1997). Dictionary of the English language, N. Y., Lexicon Publications inc , P. 1071.

(٦٣) احمد شفيق السكري. (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

(٦٤) انيس وابراهيم و آخرون.(١٩٧٢). المعجم الوسيط، جزء 1 ، ط 2 ، القاهرة، ص ٣٠٩.

(٦٥) ابن منظورأبى الفضل جمال الدين، (١٩٩٣). لسان العرب، طبعة دار الكتب، العلمية ، ط١ ،جزء أ ، بيروت.ص٤٠٦ .

(66) Buunk, B., Hoorens v. (1992). social support and stress: the role of social comparison and social exchange processes. British journal of clinical psychology.(31), pp. 445-457

(٦٧) فايد حسين .(٢٠٠١).دراسات في الصحة النفسية، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية ،ص٣٣٧

(٦٨) احمد حسين اللقاني. (١٩٩٩). معجم المصطلحات التربوية المعرفية في المناهج وطرق التدريس، ط ٢ ، عالم الكتب، القاهرة، ص ٥٧ .

(٦٩) اسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي. (٢٠٠٣). الابتكار وتنميته لدي الاطفال، مكتبة الدار العربية للكتاب، بدون بلد، ص ١٧ .

(٧٠) فاطمة سعيد احمد بركات.(بدون سنة). دور الكمبيوتر في تنمية الابتكار لدي الأطفال المتأخرين دراسيا، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، بدون بلد، ص ص ٤٤ -٤٥ .

(71) Westley F, et al. (2014). Five Configurations for Scaling Up Social Innovation Case Examples of Nonprofit Organizations From Canada , The Journal of Applied Behavioral Science, Vol. 50(3), p.235

(72) Anderson T , et al. (2014). Definition and Theory in Social Innovation, Master of Arts in Social Innovation, Danube University, Krems , January , pp.6-8

(73)Alvaro S, et al. (2016). Building Capabilities through Social Innovation: Implications for the Economy and Society, *In* Finance and Economy for Society: - 300.9 Integrating Sustainability. Published online: 16, p. 29

(74)Goldenberg M, et al.(2009). Social Innovation in Canada: An Update, CPRN Research Report, Canadian Policy Research Networks Inc, p. 3

(٧٥) رشاد احمد عبد اللطيف. (٢٠٠٩). أسس طريق تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ص٣٤٥ .

(٧٦) عبد الخالق محمد عفيفي. (٢٠١٢). طريقة تنظيم المجتمع المنهجية والممارسة العملية مع رؤية تطبيقية في اطار البحث العلمي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص ٣٢٦ .

(٧٧) محمد عاطف غيث. (١٩٧٩). قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة ص ٥٤.

(٧٨) إبراهيم مذكور. (١٩٧٥). معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ص ٤٧٢.

(٧٩) احمد حسين اللقاني، علي احمد الجمل. (١٩٩٩). مرجع سبق ذكره، ص ٢٩.

(٨٠) رشاد احمد عبد اللطيف. مرجع سبق ذكره، ص ٣٤٦.

(٨١) فؤاد القاضي. (٢٠٠٦). مرجع سبق ذكره، ص ١٩٠.

(٨٢) إبراهيم عصمت مطاوع. (٢٠٠٣). الإدارة التربوية في الوطن العربي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ص ٧٤.

(٨٣) محمد الصيرفي. (٢٠٠٦). القيادة الإدارية الإبداعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص ١٣٠.

(٨٤) هناء حافظ بدوي. (١٩٩٩). إدارة المؤسسات الاجتماعية الاسس والعمليات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص ٣٠.