

جامعة ميد او شن

مادة / قضايا بحثية د. السيد عيد

التكليف الثاني

إعداد الباحث: أحمد بن عبدالله الجنيدلي

الرقم الجامعي ٢٤٢٠٠٠٤٨٧

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين
وبعد:

أضع بين يديكم دراسة بحثية وقضية معاصرة تعالج مشكلة إدارية
وسأسعى جاهداً لتلخيص الدراسة والخروج بأفضل النتائج مع سؤال الله
الإعانة والسداد .

عنوان الرسالة : أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين.

-دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميله- 2022

إعداد الطلبة بوالزيت امنه - بخبخ لبنى

تحت إشراف الاستاذ - د.هبول محمد.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معالجة موضوع أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين حيث حاولنا من خلال هذه الدراسة الإجابة على إشكالية البحث المتمثلة في مدى تأثير الإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميله عند مستوى معنوية ومن أجل ذلك قمنا بتطوير استبانة للقياس ثم توزيعها على عملي المركز الجامعي

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.

وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري بمختلف أبعاده (الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الاصاله، الحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة)على أداء العاملين بالمركز الجامعي لميله، عند مستوى معنوية

وعليه نوصي بضرورة إيضاح مفهوم الإبداع الإداري للعمال الإداريين بالمركز الجامعي من خلال توفير المناخ المناسب لهم الاهتمام بقدراتهم الإبداعية والاستجابة السريعة لمتطلباتهم وذلك لدفعهم للإبداع أكثر.

الكلمات المفتاحية : الإبداع الإداري، أداء العاملين، المركز الجامعي لميله.

المقدمة

لقد مارس الانسان منذ القدم الادارة بشكل عفوي كنشاط لتدبير شؤون حياته الخاصة ولتحقيق أهدافه في البقاء والاستقرار وتوفير سبل العيش ولم يكن الانسان آنذاك يعرف ان هذا النشاط الذي يمارسه سوف يصبح فيما بعد أحد العلوم المهمة التي تتداخل مع كل انواع العلوم الاخرى.

وقد ازداد اهتمام الانسان بالإدارة وإدراك أهميتها نتيجة اتساع بقعة المعمورة بسبب التطور الحضاري الذي أدى الى خلق رغبات جديدة تفوق مبدأ الاكتفاء فقط، وتسعى لتحقيق الأفضل من كل الحاجات بزيادة مستوى

الرفاهية والسعادة في الحياة، ولا عجب أيضا أن تهتم المؤسسات والمنظمات في الانظمة على اختلاف أنواعها بالإدارة بعد أن أدركت ان خلق الإداري الناجح من شأنه أن يساهم في تقدم وتطور المنظمات والمشروعات المختلفة من خلال استغلاله للوقت والموارد المادية والبشرية استغلالا امثلا، ومن خلال مساهمته في تخريج وتدريب وتأهيل أجيال من البشر قادرين على خلق الإبداع في الميدان الإداري والاقتصادي

والإنماء ويعتبر الإبداع إحدى الادوات الهامة لمواجهة التحديات التي تواجه المنظمة بفعل البيئة التي تتميز بالمخاطرة وعدم التأكد، بالإضافة إلى شدة المنافسة في رغبات الزبائن وكثرة المعلومات وذلك من خلال الدور الذي يؤديه التجديد والتطوير في مختلف المستويات الإدارية والانتاجية والتسويقية، وعلى هذا الاساس يعتبر الإبداع عامل ضروري لتدعيم تنافسية المنظمة واحتلال مركز الريادة.

والإبداع هو ايجاد وتطبيق فكرة جديدة من اجل انتاج شيء جديد أو ادخال تحسين معتبر على شيء موجود في ميدان الاقتصاد والصناعة والادارة وغيرها فهو ظاهرة متعددة الابعاد ومعقدة واهم ما يميزها هو التغيير المستمر. غير ان الإبداع والتحسين المستمر والسعي نحو التجديد بات متوقفا على ما في عقل الانسان من معرفة وخيال مبدع، فالمراد البشري الذي يعد مصدر التميز في المنظمة وهو أحد الموارد الأساسية فيها،

فالفرد المبدع يعتبر ثروة تفوق الثروة المادية، بل ان الاستثمار في تطوير
العنصر البشري يعتبر أنجح مصادر الاستثمار، لذلك فإن اتجاه المنظمات
نحو الاهتمام بالإبداع لا ينبغي ان يقتصر على ادخال الأدوات والتقنيات
المتطورة، بل لابد أن يشمل احداث تغيرات فعلية في توجهات وسلوكيات
العاملين.

كما ينبغي تقدير اهمية الدور الإبداع الإداري من خلال جهود ملحوظة
لتوفير مناخ ملائم يمكن للعاملين في المنظمات على اختلاف مستوياتهم
من اظهار ما لديهم من قدرات إبداعية واستغلالها الى بما ينعكس ايجابا
على روحهم المعنوية، حيث تؤدي بهم الى الحماس للعمل والبحث عن
الحلول للمشاكل التي واجهتهم بصورة إبداعية مما يؤدي الى تحسين
الاداء الوظيفي للعاملين، ودفع عجلة النمو والتطوير للمنظمة.

إشكالية الدراسة

أصبح التجديد جوهر الابداع لأية منظمة من المنظمات بما فيها المنظمات
الصغيرة و المتوسطة و يجمع علماء الإدارة على ان المنظمات المعاصرة
تعيش ظروف متغيرة و معقدة مما يجعل حاجتها إلى الابداع
الإداري حاجة ملحة اذ يجب الحرص على تنمية تطوير قدرات العاملين
أو المساهمة في حل المشكلات والمشاركة في اتخاذ القرارات وتوليد
الأفكار الإبداعية الجديدة لدفع المنظمة الى الأفضل.

السؤال الرئيسي:

-هل هناك اثر ذو دلالة احصائية للإبداع الإداري على تحسين أداء
العاملين في المركز الجامعي عبد الحفيظ

الأسئلة الفرعية:

-هل هناك أثر ذو دلالة احصائية للطلاقة الفكرية على أداء العاملين
بالمركز الجامعي .

-هل هناك أثر ذو دلالة احصائية للمرونة الذهنية على أداء العاملين بالمركز الجامعي.

-هل هناك أثر ذو دلالة احصائية للأصالة على أداء العاملين بالمركز الجامعي .

-هل هناك أثر ذو دلالة احصائية لحساسية المشكلات على أداء العاملين بالمركز الجامعي

-هل هناك أثر ذو دلالة احصائية لقبول المخاطرة على أداء العاملين بالمركز الجامعي

فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية:

-هناك أثر اثر ذو دلالة احصائية للإبداع الإداري على تحسين أداء العاملين في المركز الجامعي عبد الحفيظ.

الفرضيات الفرعية:

-هناك أثر اثر ذو دلالة احصائية للطلاقة الفكرية على تحسين أداء العاملين في المركز الجامعي .

-هناك أثر اثر ذو دلالة احصائية للمرونة الذهنية على تحسين أداء العاملين في المركز الجامعي.

-هناك أثر اثر ذو دلالة احصائية للأصالة على تحسين أداء العاملين في المركز الجامعي .

-هناك أثر اثر ذو دلالة احصائية لحساسية المشكلات على تحسين أداء العاملين في المركز الجامعي .

-هناك أثر اثر ذو دلالة احصائية لقبول المخاطرة على تحسين أداء العاملين في المركز الجامعي.

أهمية الدراسة

- تأتي أهمية هذه الدراسة من التأثير الحيوي للإبداع في تحقيق أهداف المنظمة بشكل عام والمركز الجامعي لميلة بشكل خاص في:
- التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة.
- تعزيز فهم العاملين لأهمية الإبداع الإداري.
- تقديم إطار عملي يربط بين الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة والاداء الوظيفي للعاملين.

أهداف الدراسة

- التعرف على واقع الإبداع الإداري لدى لعمال وموظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة.
- التعرف على واقع الاداء الوظيفي لدى عمال و موظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ ب والصوف ميلة.
- الدعوة إلى التفكير الإبداعي والتحرر من التفكير النمطي.
- إبراز الدور الذي يلعبه الإبداع الإداري لتنمية أداء العاملين بالمؤسسة.
- لفت الانتظار إلى ضرورة الوعي بقيمة الشخص المبدع.

أسباب الدراسة:

- اختيارنا لهذا الموضوع يرجع الى أسباب ذاتية واخرى موضوعية تتمثل في الأسباب الذاتية:
- أن الموضوع يمكن دراسته لتوفر كل الظروف العلمية (مراجع وكتب علمية والإدارية)

-الموضوع في اطار التخصص مما يمكن من البحث والد راسة والتعمق فيه.

-وجود اهتمام شخصي متعلق بظاهرة تنمية الموارد البشرية وتحديد الخطوات الاساسية للإبداع الإداري.

الأسباب الموضوعية:

-الابداع الاداري من المواضيع الحديثة والتي تركز عليها مختلف الد راسات التي تسعى الى الرقي والتميز الثقافي من اجل خدمة البحث العلمي.

-الاجابة على التساؤلات المتعلقة بالإبداع الاداري، والكشف عن الحقيقة العلمية والمساهمة في زيادة الثروة المعرفية.

الدراسات السابقة

الد راسة الأولى : شيباني أمينة 0606 ، تحت عنوان " الابداع الاداري وانعكاساتها على الاداء الوظيفي تصور ميداني لموظفي إدارة كليه العلوم الاجتماعية لجامعة العربي بن مهدي ام البواقي"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، هدفت الدراسة إلى التعرف على انعكاسات الابداع الإداري على الأداء الوظيفي في قسم العلوم الاجتماعية بجامعة العربي بن مهدي ام البواقي، اعتمدت الد راسة على المنهج الوصفي .

الد راسة الثانية : الاستاذ الدكتور مؤيد الساعدي، المدرس علي محمود علي، تحت عنوان "دور استراتيجيات الابداع الاداري لتحسين الاداء الوظيفي دراسة ميدانية في معمل سمنت الكوفة"، مجلة القادسية

للعولم الادارية والاقتصادية، حيث اهتمت الد راسة بالتعرف على دور الاستراتيجيات الإبداع الإداري في الأداء الوظيفي للعاملين بالمعمل، وذلك من خلال د راسة واقع الإبداع الإداري والأداء الوظيفي في المعمل اعتمد لتحليل البيانات التي جرى الحصول عليها spss البحث على منهج البحث القائم والتحليل البعدي واستخدام

حدود الدراسة ومنهجها

أولاً : حدود الدراسة

-الحدود البشرية :انجزت الدراسة الميدانية على الموظفين الإداريين في المركز الجامعي ميله.

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دراسة اثر الابداع الاداري على تحسين اداء العاملين في المركز الجامعي ميله

الحدود الزمنية :انجزت الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 0601 م 0600 -م

ثانياً: منهج الدراسة:

يعرف المنهج على أنه الطريقة التي اتبعها الباحث لاكتشاف الحقيقة والاجابة على الاسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وقد اعتمدنا في موضوع دراستنا على المنهج الوصفي والذي هو مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف ظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا للحصول على نتائج وتعميمات عن الظاهرة محل الدراسة .

هيكل البحث:

لمعالجة الاشكالية المطروحة قمنا بتقسيم هذا البحث الى فصلين، تطرقنا في الفصل الأول كجانب نظري إلى ثلاث مباحث، يعالج المبحث الأول الإبداع الإداري (المفهوم والعناصر والأبعاد والأنواع والدوافع) .،

وتطرقنا في المبحث الثاني إلى مفهوم أداء العاملين وأبعاده، عناصر وطرق تحسينه ومحدداته، أما المبحث الثالث فيناقش مقومات الإبداع الإداري ودورها في تحسين أداء العاملين.

وفي الفصل الثاني كجانب تطبيقي قمنا بدراسة ميدانية حول الإبداع الإداري وأثره على تحسين أداء العاملين بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله، حيث تضمن المبحث الأول تقديم المركز الجامعي عبد الحفيظ

بوالصوف، نشأته، تطوره ومهامه، في حين تضمن المبحث الثاني الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وتحليل النتائج واختبار الفرضيات.

الخاتمة

عملية تحسين أداء العاملين تتطلب نوعاً من الإبداع والابتكار لذلك يجب على المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة والمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة - أن تقوم بتفعيل أبعاد الإبداع الإداري من أجل تحسين أداء العاملين.

آفاق الدراسة:

من خلال الدراسة التي قمنا بها أثناء أدائنا لهذا البحث صادفتنا إشكاليات جديدة أرينا أنها جديرة لكي تفتح أبواب كبيرة وواسعة للدراسة مثل:

تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تحقيق الإبداع الإداري .

دور المورد البشري في إبراز إبداعات جديدة.

إدارة الإبداع ودوره في تنمية القدرة التنافسية للمؤسسة.

الإبداع الإداري ودوره في تحقيق الجودة الشاملة.

القيادة الإدارية كمدخل لتحقيق الإبداع الإداري

تم بحمد الله