

القيادة الابداعية بالجامعات السودانية ودورها في دعم التنمية المستدامة Creative leadership in Sudanese universities and its role in supporting sustainable development

د/انتصار مقبول الجبلاني السيد

جامعة الملك خالد

الكلية التطبيقية بخميس مشيط/إدارة الأعمال

المملكة العربية السعودية

ملخص البحث

هدفت الدراسة الى بيان دور الجامعات السودانية في تعزيز التنمية المستدامة. كما هدفت الى التعرف على قياس استخدام القيادة الابداعية في الجامعات السودانية بأبعادها المتمثلة في (تشجيع الإبداع، حل المشاكل واتخاذ القرارات، والقابلية للتغيير وروح المخاطرة) كمتغير مستقل في تعزيز التنمية المستدامة مقاسة بعدد من الأبعاد (رؤية ورسالة الجامعة، استدامة الجامعة، تجديد مناهجها، دور الجامعات في المجتمع، مشاركات الجامعات في المبادرات العالمية، دعم الجامعات للبحث العلمي، توافق برامج الجامعات مع معايير الجودة، والإرتقاء بالخدمات المقدمة للطالب) كمتغير تابع. اعتمد الباحث في الدراسة مصادر ثانوية اقتصت في هذا المجال والمتمثلة في الكتب والدراسات السابقة ومواقع الشبكة العنكبوتية، وتم بناء استبانة كمصادر اولية لجمع بيانات البحث. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لاختبار فرضيات الدراسة. اظهرت نتائج الدراسة عدم تطبيق أبعاد القيادة الابداعية بأبعادها المذكورة في الدراسة، واثبتت عدم دعم القيادة بالجامعات السودانية لمفهوم التنمية المستدامة. اظهرت الدراسة كذلك وجود علاقة بين بعد (تشجيع الابداع والقابلية للتغيير وروح المجازفة) والتنمية المستدامة. كما أثبتت عدم وجود استجابة لعناصر التنمية المستدامة مع التغيرات في عناصر حل المشاكل واتخاذ القرار. وأوصت الباحثة ببذل مزيد من الجهد لرفع مستوى تطبيق القيادة الابداعية بالجامعات السودانية لتتمكن من لعب الدور المنوط بها لدعم التنمية المستدامة. كما أوصت الدراسة بإجراء مزيد من الدراسات وذلك بإجراء الاختبار على مقومات القيادة الابداعية الأخرى المذكورة في أدبيات الموضوع.

Abstract

The study aimed to clarify the role of Sudanese universities in promoting sustainable development, and also aimed to identify the use of creative leadership in Sudanese universities represented in (encouraging creativity, solving problems, decision-making, susceptibility to change and the spirit of risk) as an independent variable in promoting sustainable development measured by a number of Dimensions (Vision and Mission of the University, University sustainability, renewal of its curricula, the role of universities in society, participation of universities in global initiatives, support of universities for scientific research, compatibility of university programs with quality standards, and upgrading services provided to students) as a dependent variable. Previous studies and websites, and a questionnaire was built as primary sources for collecting research data. The researcher used the descriptive analytical method to test the study hypotheses. The results of the study showed the lack of application of the dimensions of creative leadership mentioned in the study, and proved that the leadership in Sudanese universities did not support the concept of sustainable development. The study also showed a relationship between the dimension (encouraging creativity, susceptibility to change and the spirit of risk taking) and sustainable development. It also demonstrated the lack of response to the elements of sustainable development with changes in the elements of problem solving and decision-making. The researcher recommended making more effort to raise the level of application of creative leadership in Sudanese universities to be able to play the role entrusted to it to support sustainable development. The study also recommended conducting more studies to test other components of creative leadership mentioned in the subject literature.

المبحث الاول

منهجية وأدوات البحث

مقدمة

التنمية المستدامة عملية تحول المجتمع في سلوكه وتصرفاته ذلك أن التنمية لا تتم الا بوجود اناس تكون معارفهم العلمية متقدمة ويعملون على نشر هذه المعارف من أجل إيجاد رأي عام مستنير(ضياء2018). تلك المعارف العلمية تكتسب من خلال الجامعات، حيث تكتسب الجامعة الطالب قيم وسلوكيات تنمي مهاراته واتجاهاته واحساس المسؤولية تجاه المجتمع وحل المشاكل بالطرق والاساليب العلمية والبحوث. فالجامعات لها دور في تعزيز التنمية المستدامة حيث أنها كما ذكر(جيفري2019) تهتم بإنتاج المعارف العلمية والاجتماعية، تدريب المعلمين الذين يؤهلون الأجيال القادمة، تأهيل العلماء لإدارة المنظمات المؤسسات، كما تهتم أيضاً بتشخيص التحديات التي تواجه مرتكزات التنمية المستدامة بأركانها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ذلك ان على الجامعات أن تتبنى الانفتاح على المجتمع وتقوية الروابط به وتقديم المشورة والمساهمة في حل مشكلاته ومساعدته في الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية بتوفير القوى البشرية المدربة.

تواجه الجامعات عامة والسودانية بوجه الخصوص تحديات ومشاكل للقيام بدورها في تعزيز التنمية المستدامة. تعددت هذه التحديات وعلى رأسها معوقات الابداع. وقد ذكرت (نهى 2016) أن معوقات الابداع تمثلت في:

المعوقات التنظيمية والتي تمثلت في(نظم الترقية والحوافز والتعيين والرواتب وتقييم الأداء)

المعوقات الاجتماعية تمثلت في القيم والعادات والتقاليد، والاتجاهات والضغوط الاجتماعية.

المعوقات الادراكية وذلك يعني اقتصار الفرد على رؤية الامور والقضايا التي تهتمه واهمال القضايا ذات الصلة بالمشكلة.

المعوقات البيئية وهي عبارة عن جملة الظروف الخاصة التي تحيط بالشخص وتؤثر في تحديد أهدافه وتوجيه سلوكه، مثل التدهور الاقتصادي والاجتماعي، رداءة الجو الاداري،

عدم كفاية الموارد والمصادر، انخفاض مستوى التعليم والثقافة، ووجود رئيس دكتور لا يقدر الأفكار المبدعة، ضعف الحوافز المادية والمعنوية في بيئة العمل. المعوقات الشخصية (المقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرار، توفر روح المخاطرة وقبول التغيير، مهارة تشجيع الابداع).

الكلمات المفتاحية: القيادة الابداعية والتنمية المستدامة

مشكلة الدراسة

تواجه الجامعات السودانية كثير من التحديات (التنظيمية، الاجتماعية، الادراكية، البيئية والشخصية، كما ذكر آنفاً هذه التحديات هي معوقات الابداع. لضمان نجاح هذه الجامعات عليها مواجهة تلك التحديات لمواجهة التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية مثل برامج التنمية المستدامة وعكسها داخل الجامعات. من وجهة نظر الباحثة أن ابرز وأهم هذه التحديات هي المعوقات الشخصية والتي تمثل خصائص وأبعاد القيادة الابداعية (المقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرار، توفر روح المخاطرة وقبول التغيير، مهارة تشجيع الابداع)، ومن هنا برزت مشكلة البحث حيث أن مواجهة هذه التحديات والمعوقات الشخصية من شأنه أن يساهم في احتواء كل المعوقات والتحديات الأخرى (التنظيمية، الادراكية والبيئية). بناء على ما ورد تمثلت مشكلة البحث في الاجابة عن السؤال الرئيسي (ما دور القيادة الابداعية بالجامعات السودانية في تعزيز التنمية المستدامة) وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- 1/ هل تتوفر مقومات وأبعاد القيادة الابداعية في الجامعات السودانية؟
- 2/ هل تعمل القيادات الجامعية على مختلف مستوياتها على تعزيز التنمية المستدامة؟
- 3/ هل تسعى القيادات الجامعية الى تخريج أجيال باحثة مبدعة مفكرة وتقدر وتقوم وتصبح إمتداد لقيادة مبدعة؟

أهداف الدراسة

- تمثل الهدف العام وفقاً لمشكلة الدراسة في معرفة العلاقة بين القيادة الابداعية والتنمية المستدامة، تفرعت من هذا الهدف أهداف فرعية يمكن صياغتها كالاتي:
- 1/ معرفة مدى توفر مقومات القيادة الابداعية المعتمدة في الدراسة.
 - 2/ معرفة مدى تعزيز قيادات الجامعات للتنمية المستدامة.
 - 3/ معرفة العلاقة بين مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات وعناصر التنمية المستدامة.

4/ معرفة العلاقة بين توفر روح المخاطرة وقبول التغيير وعناصر التنمية المستدامة.

5/ معرفة العلاقة بين مهارة تشجيع الابداع وعناصر التنمية المستدامة.

أهمية الدراسة

جاءت أهمية الدراسة من الآتي:

1/ أهمية الجامعات ودورها في المجتمع من حيث الرؤية والرسالة والأهداف.

2/ ضرورة تأهيل عناصر بشرية مدربة وباحثة لخدمة المجتمع.

3/ أهمية القيادة الإبداعية ودعمها للتنمية المستدامة.

4/ ضرورة دعم البحث العلمي مادياً ومعنوياً.

5/ تعتبر الدراسة امتداد لدراسات سابقة وأساس لدراسات مستقبلية تخدم المجتمع.

6/ تقديم توصيات يستفاد منها في مجال القيادات بالجامعات ودور الجامعات في التنمية

المستدامة وأهميتها.

فرضيات الدراسة

بناء على ما جاء في مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها تمت صياغة فرضيات

تقيس أثر أبعاد وعناصر القيادة الإبداعية على التنمية المستدامة كآلاتي:

1/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد تشجيع الابداع وعناصر التنمية المستدامة.

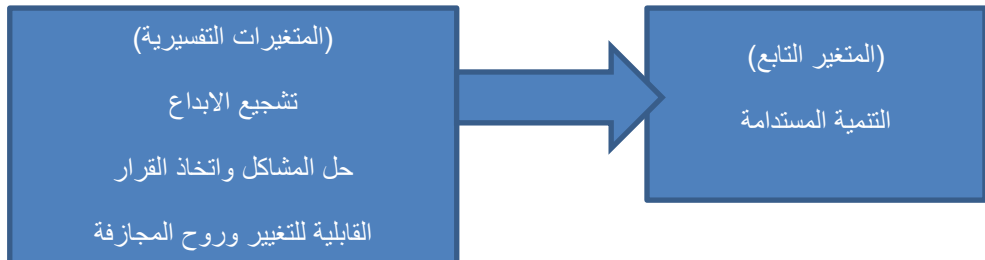
2/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد حل المشكلات واتخاذ القرارات

وعناصر التنمية المستدامة.

3/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد القابلية للتغيير وروح المخاطرة

وعناصر التنمية المستدامة.

نموذج الدراسة



منهجية وأدوات الدراسة :

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الذي يعتمد على وصف الظاهرة وصفاً دقيقاً كما يشمل المنهج تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل الى نتائج. صممت الاستبانة بعدد (27) سؤال لاختبار فرضيات الدراسة وتم توزيعها على عينة من مجتمع الدراسة الذي يشمل العاملين بالجامعات السودانية بمختلف فئاتهم الوظيفية المتباينة ونوعهم .بلغ عدد الاستبانات التي تم تجميعها حوالي (282) استبانة الكترونية وقد رأت الباحثة انها تكفي لاختبار الفرضيات حيث ان هنالك تكافؤ في الجامعات بالسودان من حيث اللوائح والقوانين والأنظمة.

تناولت الدراسة عدد من أبعاد القيادة الابداعية التي يرى الباحث أنها من أكثر الأبعاد التي تؤثر على التنمية المستدامة حيث يمتد تأثيرها على سائر التحديات التي تواجه التنمية المستدامة بالجامعات السودانية، وتم وضعها كمحاور في استبانة الدراسة وقد تمثلت الأبعاد في:

1/ التشجيع الابداعي.

2/ حل المشاكل واتخاذ القرارات.

3/ روح المخاطرة والقابلية للتغيير.

اضافة الى ذلك تناولت الدراسة عدد من أبعاد التنمية المستدامة التي يمكن للجامعات الحكومية ممثلة في قياداتها تعزيزها. وتمثلت أبعاد التنمية المستدامة في: (رؤية ورسالة الجامعة، استدامة الجامعة، تجديد مناهجها، دور الجامعات في المجتمع، مشاركات الجامعات في المبادرات العالمية، دعم الجامعات للبحث العلمي، توافق برامج الجامعات مع معايير الجودة، والإرتقاء بالخدمات المقدمة للطلاب).

لضمان صدق اداة الدراسة تم عرض الاستبانة على عدد من الاساتذة في مجال العلوم الادارية الاحصاء بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية وجامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية وجامعة وادي النيل بجمهورية السودان . تم استخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل الاستبانات واعتمدت الباحثة اسلوب الانحدار المتعدد للوصول الى النتائج، حيث اعتبرت متغير القيادة الابداعية بعناصره المختلفة متغيرات مفسرة والتنمية المستدامة متغير تابع.

الدراسات السابقة :

1/دراسة عبد الله وآخرون (2015) بعنوان "التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والابعاد" يهدف البحث الى تطبيق المفاهيم الخاصة بالتنمية المستدامة وتطبيقها على القطاعات الاقتصادية وتنميتها مع بيان دور الاطراف الفاعلة في التنمية المستدامة والاستفادة من تجارب الشعوب المتقدمة لتحقيق تنمية مستدامة للموارد الطبيعية والبشرية .وتمثلت مشكلة البحث في سؤال رئيسي هو(ماهو مفهوم التنمية المستدامة عناصرها وأبعادها ؟)

واوضحت الدراسة عدد من ابعاد التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي، البعد البيئي ، البعد الاجتماعي والبعد التكنولوجي).

2/دراسة ضياء(2018) بعنوان "الدور المأمول من الجامعات الفلسطينية في تعزيز التنمية المستدامة"

هدفت الدراسة التعرف على الدور المأمول من الجامعات الفلسطينية في تعزيز التنمية المستدامة.ويستعرض الباحث في هذه الدراسة مفهوم التنمية المستدامة وأهميتها ، ومتطلبات عملية ربط الجامعات الفلسطينية بعملية التنمية المستدامة، وكذلك التحديات التي تواجه الجامعات الفلسطينية في تحقيق التنمية المستدامة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المكتبي للتعرف على الادبيات المتعلقة بالجامعات والتنمية المستدامة، وبينت الدراسة أن الاهتمام برأس المال الفكري والعمل على توجيه البحث العلمي وتحقيق تنمية اقتصادية و اجتماعية مستدامة. وكذلك توطيد العلاقات الخارجية بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الدولية وزيادة اهتمام الجامعات. وأيضاً تحويل دور الجامعات الفلسطينية بالتعليم التقني والتعليم القائم على الإبداع والابتكار من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل. مما يساهم في تعزيز التنمية المستدامة.

3/دراسة (نهى عواد 2016) بعنوان "دور القيادة الإبداعية في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية في وزارة الصحة الفلسطينية "

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر سمات القيادة الإبداعية لدى المسؤولين في وزارة الصحة الفلسطينية، والتعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة الصحة الفلسطينية، كما هدفت إلى اختبار طبيعة العلاقة بين القيادة

الإبداعية والثقافة التنظيمية بوزارة الصحة الفلسطينية. أظهرت النتائج أن نسبة القيادة الإبداعية لدى المسؤولين في وزارة الصحة الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية 6.80%، وأن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة الصحة الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية بلغ 4.75%، وأظهرت النتائج أيضاً أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإبداعية بأبعادها المختلفة وبين الدرجة الكلية للثقافة التنظيمية السائدة في وزارة الصحة الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية. أوصت الدراسة العمل على تعزيز ورفع مستوى أداء مديري الوزارة من خلال إلحاقهم بالدورات التدريبية في مجال القيادة ولا سيما القيادة الإبداعية، أن يعمل مديري الوزارة على تنمية ثقافة تنظيمية إيجابية داخل الوزارة من خلال توفير أجواء مريحة للعمل وإقامة علاقات طيبة مع كافة العاملين، وخلق مناخ تنظيمي يشجع على الانجاز والتميز و أن يولي صانعو القرار في وزارة الصحة الإبداع القيادي ما يستحق من أهمية عند إختيارهم لمن يشغل منصب مدير.

4/دراسة فدوى (2019) بعنوان "مقومات القيادة الإبداعية وأثرها في الأداء المؤسسي"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر القيادة الإبداعية في الأداء المؤسسي وقد تم تطبيقها على القيادات العليا والوسطي في شركة MTN -سودان للإتصالات. استخدمت الباحثة في الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، والتاريخي وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط موجبة بين مقومات القيادة الشخصية والتنظيمية والأداء المؤسسي في متغيراته الأربعة (أداء الموارد البشرية الأداء المالي والأداء الانتاجي والأداء التسويقي) وأن هناك تطبيقاً لبعض مقومات القيادة الإبداعية الشخصية والتنظيمية. وقد أوصت الدراسة بعدد من التوصيات مثل التأكيد على أن وجود القيادة الإبداعية في المنظمات ضرورة ملحة يفرضها واقع اليوم والذي يقوم على مبدأ التنافس وفاعلية الأداء لتحسين صورة المنظمة ودعم موقعها وضرورة العمل على صقل المهارات الشخصية والتنظيمية لدي القادة والعمل على تنمية روح الإبداع والإبتكار، كما قدمت مقترحات لدراسات مستقبلية في نفس المجال.

5/دراسة رشاد، محمد (2020) بعنوان " دور القيادة الخادمة في تحقيق التنمية المستدامة"

دراسة ميدانية على جامعة الأقصى في قطاع غزة

هدفت الدراسة التعرف على دور القيادة الخادمة في تحقيق التنمية المستدامة ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت استبانة للكشف عن دور القيادة الخادمة في تحقيق التنمية المستدامة. واشتملت عينة الدراسة (255) عامل وعاملة في جامعة الأقصى، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى القيادة الخادمة متوسط (2.60 ،) % وأن مستوى التنمية المستدامة متوسط (2.65) % وأن معامل ارتباط بيرسون بين القيادة الخادمة والتنمية المستدامة يساوي (74.0 ،) وتوجد فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة الخادمة تبعاً لمتغير العمر والمؤهل ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التنمية المستدامة تبعاً لمتغير العمر والمؤهل لجميع الأبعاد. وقد اوصت الدراسة عقد دورات تدريبية تتعلق بالقيادة الخادمة، الاهتمام بالجوانب النفسية للعاملين، توفير العدد الكاف من العاملين وبناء قاعدة بيانات حول خصائص العاملين في الجامعة، توفير سبل العدالة التنظيمية، تشجيع المدراء على تغليب المصالح العامة على المصالح الشخصية، وضع جداول يومية لتحقيق الاهداف وصياغة لوائح مكافآت العاملين.

المبحث الثاني

الاطار النظري

مفهوم التنمية المستدامة

هي عملية تطوير الرض والمدن والمجتمعات وكذلك الأعمال التجارية بشرط أن تلبى احتياجات الحاضر بدون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية حاجاتها. والتنمية المستدامة هي تنمية تراعي حق الأجيال القادمة في الثروات الطبيعية للمجال الحيوي لكوكب الأرض، كما أنها تضع الاحتياجات الأساسية للإنسان في المقام الأول، فأولوياتها هي، تلبية احتياجات المرء من الغذاء والسكن والملبس وحق العمل والتعليم والحصول على الخدمات الصحية وكل ما يتصل بتحسين نوعية حياته المادية والاجتماعية. وهي تنمية تشترط ألا نأخذ من الأرض أكثر مما نعطي) العوضي (2003). لقد عرفت التنمية المستدامة وفق أحد أكثر تعريفاتها شيوعاً بأنها : " عبارة عن نمط من أنماط استخدام الموارد المتاحة بهدف تلبية الحاجات البشرية ، مع الحفاظ في

نفس الوقت على البيئة، وبحيث تكون الاستجابة لهذه الحاجات ليس من أجل الحاضر أو المستقبل القريب فقط ، بل من أجل المستقبل بجميع أبعاده (ابو بكر2018).

مفهوم القيادة :

تتضمن القيادة العديد من الجوانب والمكونات، ولكي يمكن استيعابها فلا بد من معرفة ماهيتها، ولهذا فيمكن تناول أبرز المفاهيم الخاصة بالقيادة على النحو التالي:

ذكر (مصطفى، 2007) أن هناك عدة تعريفات للقيادة ومنها أنها مهارة التأثير في الآخرين ليعملوا طوعا في أداء مثمر وهي مزيج متناعم من المهارات السلوكية ((وقد عرف أبو النصر (2009) القيادة بأنها "عملية تفاعل متبادل بين قائد ومجموعة من الناس في موقف معين، يترتب عليه تحديد أهداف مشتركة، ثم القيام بالإجراءات الفعالة بشكل جماعي غير قهري لتحقيق هذه الأهداف". كما عرف رشوان (2010) القيادة بأنها " نوع من العلاقة بين شخص وتابعيه، بحيث تكون لإرادته ومشاعره وبصيرته قوة التأثير على الآخرين الذين يمثلون التابعين". عرفت المجالي (2011) مفهوم القيادة بأنها "هي القدرة على تحقيق الأهداف من خلال تنسيق وتكامل الجهود بين القائد والعاملين". وعرفت لهلوب (2012) القيادة بأنها "هي الأنشطة التي تؤثر في الناس لعمل ما، في وسعهم بإرادتهم لتحقيق هدفهم، وهي كذلك تعاون متبادل بين جماعة، ومن خلاله يستطيع شخص لديه مهارة من تحقيق هدف الجماعة وتقديم المشورة، فالقيادة تعني وجود علاقة مباشرة بين شخص "القائد" وآخرين "المرؤوسين" يقبلون التوجيه، لبلوغ الأهداف المحددة". تعد القيادة الأداة الرئيسية التي تستطيع المؤسسات من خلالها تحقيق أهدافها، وهي القدرة على التنسيق بين العناصر المختلفة لتصل بالمؤسسة إلى التكامل المنشود بين مدخلات العملية الإدارية، المادية منها والبشرية، وعلى الصعيدين الإقتصادي والتربوي من أجل تحقيق أهداف المجتمع(طوالبه، 2008).

مما سبق يمكن استنتاج أن أهمية القيادة تتلخص في تعزيزها للقطاع الإداري داخل المؤسسة، وتوجيه الكوادر الفنية ودفعهم لإظهار أفضل ما يمتلكون من قدرات وإمكانيات لصالح تحقيق أهداف المؤسسة، إلى تخصيص الموارد التي تمتلكها المؤسسة في مواطنها الصحيح للمساعدة على تحقيق تلك الأهداف؛ هذا وتعمل القيادة على المساعدة للتغلب على المشكلات البيئية التي تحيط بالمؤسسة، وإحداث عنصر التوافق بين ما يقع من

تطورات خارجية وبين الكيان الداخلي للمؤسسة، علاوة على توفير القيادة لعمليات تنفيذ الاستراتيجيات والسياسات الموضوعية لرفع الإيجابيات وإقصاء السلبيات داخل المؤسسة. كما يمكن استخدام القيادة كألية من آليات الإرشاد المؤسسي، وهو ما يُظهر أهميتها في استخراج المهارات التي يمتلكها الأفراد المرؤوسين وتوجيهها لتحقيق أهداف المؤسسة، وهو ما أشار إليه أبو النصر (2009) حينما أكد على أن أهمية القيادة تظهر في شحذ الهمم بشكل لم يسبق له مثيل للقيام بمهام التغيير المطلوبة، حيث تعتبر القيادة من أكثر أدوات التوجيه فعالية في مجال العمل، وتساعد في حل كثير من مهام وتعقيدات العمل، فالمنظمة التي تفتقر إلى القيادة السليمة لا يتوفر لها نصيب من النجاح، فالقيادة بمثابة حجر الزاوية في حياة المجتمعات والمنظمات وسبب في نجاح واستمراريتها، فالقادة هم من يخططون ويضعون الأهداف والسياسات ويتخذون القرارات الصحيحة البناءة، ويصدرون التعليمات والتوجيهات والإرشادات ويؤثرون على سلوك واتجاهات الأفراد. واطاف محسن (2018) أن القيادة الفعالة هي محصلة التفاعل بين القائد ومرءوسيه في المواقف التنظيمية المختلفة.

القيادات الاكاديمية

في ظل التطورات المتسارعة التي يمر بها العالم في وقتنا الحالي اتجهت أغلب الدول إلى الاهتمام بالتعليم العالي كونه الرافد الذي يمد المجتمع بحاجته من الكوادر البشرية المدربة القادرة على بناء المجتمع، ونظراً لكونه عضو هيئة التدريس من أهم أركان التعليم العالي فقد برز الاهتمام بشكل جلي بالقيادات الأكاديمية في الجامعات حيث أشارت دراسة البدوي (2017) أن للقيادة الأكاديمية أهمية بالغة لأي مؤسسة ، فتنوع علاقاتها، وتأثير مخرجات التعليم على صورة المستقبل هي السبب الأهم في تلك الأهمية، فعلاقة السياسات التعليمية العليا تكون من خلال القيادات الأكاديمية، وترتبط بالمنفذين لكل المشاريع التعليمية، وتلتقي مباشرة مع محور العملية التعليمية، ولا تعمل بمعزل عن المجتمع الذي تخدمه. وتعد القيادة من الجوانب التي تساعد الفرد على تنظيم مجهوداته من أجل تحقيق ما يصبو له من نجاحات في كافة المجالات، وهو ما أشار إليه الشمري (2014) حينما أكد على أنه لا يصلح لأي مجتمع بشري ولا تنتظم حياته ما لم تتوفر له قيادة حكيمة تسعى لما فيه مصلحته ويحقق أهدافه. فالقيادات الأكاديمية تتمثل في العمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات ممن يمتلكون التأثير في بيئة

العمل الأكاديمي (الرقب، 2018). تلعب القيادات الأكاديمية دوراً فاعلاً في تنفيذ رؤية ورسالة الجامعات فتشير العلفي (2014) إلى أنه يتوقف نجاح قيادات الجامعات على تحقيق رؤية ورسالة الجامعات بما يتوافق مع المتغيرات العالمية المتسارعة، ويتطلب ذلك أن تكون هذه القيادات على درجة عالية من التأهيل والكفاءة.

مما سبق يمكن استنتاج أن التطور المجتمعي يقترن بوجود عناصر القيادة، والتي تعمل على تنظيم كافة الجهود البشرية من أجل تحقيق الآمال والطموحات، وعقد الشراكات والروابط التي قد تتمثل في منظومة التعاون بين مجموعة من الأفراد، أو بين المؤسسات والمجتمعات.

مفهوم القيادة الأكاديمية :

يتسم مصطلح القيادة الأكاديمية في انتشاره ضمن كافة السياقات التعليمية، وفيما يلي سرد لأبرز مفاهيم القيادة الأكاديمية :

عُرفت القيادات الإدارية الأكاديمية بأنهم "الأشخاص المنوط لهم الأعمال الإدارية في الجامعة والمتمثل في عميد الكلية، وقد سُميت بالإدارية الأكاديمية حتى لا يكون هناك خلط بين من يقوم بالعمل الإداري فقط كالمسكرتارية، ومن هو إداري أكاديمي، أي أنه أكاديمي في الأصل مثله مثل باقي أعضاء الهيئة التدريسية ولكنه أيضاً أنيط إليه القيام بالأعمال الإدارية المتمثلة بعمادة الكلية" (الديب، 2012).

ويرى الشمراني (2017) أن القيادة تتمثل في السلطة الإدارية التي يمتلكها القائد بصفة رسمية، ويعمل من خلالها للتأثير إيجاباً في المرؤوسين الذين يعملون لديه في محيط العمل الأكاديمي داخل المؤسسة، وعليه فالقيادة الأكاديمية هي مجموعة الأفراد الذين أوكلت إليهم مهام العمل القيادي .

وعرفت الشهري (2017) القيادة الأكاديمية بأنها "التأثير المتبادل بين القيادات الجامعية على مستوى الكليات وأعضاء هيئة التدريس، بما يؤدي إلى زيادة التشارك المعرفي فيما بينهم".

وُتعرف القيادة الأكاديمية بأنها "هي تلك القيادات التي تصنع النجاح والتأثير في بيئة العمل الأكاديمي، فهم العمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات ممن يمتلكون التأثير في بيئة العمل الأكاديمي" (الرقب، 2018).

كما عرف العودة (2018) القائد الأكاديمي بأنه "الشخص المنوط به الأعمال الإدارية في الجامعة، وهو أكاديمي في الأصل مثله مثل باقي أعضاء الهيئة التدريسية، ولكنه أُسند إليه القيام بالأعمال الإدارية المتمثلة بعمادة الكليات ووكالة الجامعة". مما سبق يمكن استنتاج أن القيادات الأكاديمية تعبر عن الطبقات الإدارية المتواجدة داخل المؤسسة التعليمية، والتي يمكن تصنيفها ، كأشرفين والمديرين، ورؤساء الأقسام، والعمداء.

أهمية القيادات الأكاديمية :

تتمثل أهمية القيادات الأكاديمية الأساسية في منح القدرة على رفع جودة منظومة التعليم والتغلب على التحديات الإستراتيجية داخل المؤسسة الأكاديمية، وهو ما أشار إليه زاهر وندا (2018) حينما أكد على أن أهمية القيادات الأكاديمية الجامعية تكمن في مساعدة الجامعات في القضاء على العقبات التي تحول دون الارتقاء بالأداء الاستراتيجي للقيادات الأكاديمية، وتحول أيضاً دون تحسين الكفاءة والإنتاجية. ويؤكد الخويطر (2019) على أن للقائد الأكاديمي شأن كبير في إدارة الأزمات التي قد تعوق تحقيق أهداف الجامعة من خلال مواجهته للأزمات وحلها والتخفيف من حدتها، وتحليل المخاطر الناتجة عنها، وتحديد نسبة حدوث الخسائر الناجمة عن الأزمات والتعاون مع الجهات ذات العلاقة لحل تلك الأزمات. كما تشمل أهمية القيادات الأكاديمية على تطويرهم لبرامج الدراسة والمقررات الأكاديمية، ووضع الرؤى والاستراتيجيات الخاصة بامتلاك الجوانب المعرفية لدى الطلاب بشكل صحيح، وهو ما أشار إليه الزهراني والسيبي (2018) حينما أكدوا على أنه من أهم الأدوار القيادية التي يتعين على القادة الأكاديميين أدائها تتضمن توفير مناخ إيجابي يحفز أعضاء القسم الأكاديمي على إطلاق معارفهم الكامنة، وابتكار إستراتيجيات مناسبة لإدارة أصول المعرفة، والتطوير المستمر للبرامج الأكاديمية بالقسم، واقتراح طرق وأساليب لتنمية موارد القسم، والمشاركة في وضع رؤية للقسم الأكاديمي، وفتح قنوات اتصال مع مؤسسات المجتمع الخارج لتطبيق المعرفة. فيؤكد محمد (2017) على أن تطور أداء الجامعات يعتمد على وجود قيادات أكاديمية تمتلك من المهارات والقدرات والكفاءات ما يمكنها من تعزيز قدراتها على تأدية أدوارها ووظائفها بشكل يحقق الجودة والتميز لهذه الجامعات. كما تعمل القيادات الأكاديمية على تحسين المناخ الوظيفي والمهني داخل المؤسسة، ورعاية كافة الجوانب الإدارية، وهو ما أشار إليه

الشهري (2016) حينما أكد على أن رؤساء الأقسام الأكاديمية يمثلون القيادة الأكاديمية والإدارية المنوطة بإدارة شؤون الأقسام الأكاديمية والفنية، وتزداد مسؤولياته لتشتمل على الجوانب الأكاديمية والإدارية بشكل متلازم في منظومة واحدة، فهو المسئول عن تهيئة المناخ المناسب لتحقيق السياسة العامة للقسم الأكاديمي وإدارة شؤونه العلمية والإدارية. مما سبق يمكن استنتاج أن القيادات الأكاديمية تنطوي أهميتها على تحسين المجتمع وتقوية الجانب التكنولوجي، والمساعدة على تقدم جوانب المجتمع المادية والمعنوية، إلى جانب تحسين قدرة الخريجين على التأقلم مع متطلبات المجتمع وتلبيتها في مختلف المجالات؛ كذلك وتعمل القيادات الأكاديمية بكل حرص على تلبية احتياجات العاملين داخل المؤسسة الأكاديمية، وتحقيق رضاهم الوظيفي، إلى جانب رفع كفاءة وفعالية التعليم داخل المؤسسة، بالإضافة إلى تكوين الرؤى والأهداف الأكاديمية، وتطوير المناخ والبيئة التنظيمية داخل المؤسسة، ونشر ثقافة العمل التعاوني بين عناصرها الوظيفية.

القيادة الابداعية

يعتبر الإبداع أحد أهم العوامل والمعايير والضوابط التي يجب على كل مدير مؤسسة أن يتحلي بها؛ من أجل تحقيق نجاحات كبرى وكذا تحقيق أهداف وغايات أي مؤسسة؛ فالإبداع يساهم في خلق بيئات عمل مناسبة وتحقيق الأهداف بطرق أسهل وأبسط وأفضل مما إذا تمت محاولة تنفيذها وتحقيقها بالطرق التقليدية العادية. (منة 2017).

يستخدم مصطلح القيادة الإبداعية بشكل شائع في الدراسات التنظيمية وقد أبتكر لأول مرة في عام 1957. وأشار الباحثون والممارسون أن القيادة الإبداعية أصبحت أكثر أهمية في البيئة السياسية والاقتصادية الحالية من أي وقت مضى، وقد أشاروا أيضاً أن القادة المبدعين يُبدون سلوكيات قد تتعارض مع أساليب الإدارة التقليدية. (موقع الكتروني)

وفقاً لستول و تيمبيرلي (2009) ، فإن القادة المبدعون يبتكرون ظروف تساعد الآخرين على بث روح الإبداع لديهم ، وتشمل على: "تحفيز الجميع على الشعور بالضرورة الملحة أو المسؤولية لاتخاذ تدابير إذا لزم الأمر ، وجعل الزملاء يفكرون بأفكار وخبرات جديدة وخوض تجارب جديدة ، وتوفير الوقت والمساحة لتسهيل الجوانب العملية ؛ ووضع توقعات عالية ، وتعزيز التفكير الإبداعي والتخطيطي لدى الفرد والعمل الجماعي ،

واعتبار الفشل كفرصة للتعلم و التخلي عن السيطرة و تطبيق الإبداع و المجازفة. وأشار بال في عام 2015 أن الكفاءات الأساسية الخمسة للقيادة الإبداعية هي: " العمل بشغف وهدف، و تطبيق التفكير الاستكشافي و تصور مستقبل أفضل ، و تنظيم الفرق الإبداعية ، و قيادة التغيير المفاجئ". وناقش سوهين في بحثه عام 2015 بأن يطور باستمرار القادة المبدعين الجيدين الميزات التالية بأنفسهم: أنماط القيادة و الإدراك، وحث الأفراد و الفريق، و دوافع الأفراد و الفرق ، و مهارات التعامل مع الآخرين ، و مستويات الإبداع ، و القدرة على إدارة التغيير، و أنماط التواصل، و القدرة على الإنصات، و مهارات اتخاذ القرار و الأخلاق الشخصية (موقع الكتروني).

تعتبر القيادة الإبداعية اليوم من أهم أنماط القيادة التي تحتاجها المنظمات لإحداث التغيير الإيجابي في عملها، و يتطلب وجودها عددا من المقومات الشخصية و التنظيمية التي يجب أن تتوافر في القادة، و يتميز القائد الإبداعي بعدد من الصفات التي تجعل منه قائدا مبدعا يتميز بصفات تؤهله للقدرة و التأثير في تابعيه و الهامهم مما يساعد في تحقيق أهداف المنظمة و تحسين أدائها (فدوى 2019)

خصائص الإبداع في العمل القيادي :

الانفتاح نحو التغيير

الرغبة في التعرف على المشكلات و القضايا الداخلية

القدرة على التحكم في البيئة التي يعيش فيها

الثقة في قدرة غيره على الإنجاز و تحمل المسؤولية

احترام اختيارات الغير

الاندفاع نحو التعلم و استخدام الثقافة

تقدير إنجازات الآخرين

التوجه نحو المستقبل

معوقات الإبداع الإداري.

يعتبر موضوع معوقات الإبداع واحداً من أكثر الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال الإبداع، فقد ركزت في أهدافها على محاولة تحديد العوامل التي من

- الممكن أن تعيق العملية الإبداعية، سواء كان ذلك على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وفيما يلي توضيح لأهم معوقات الإبداع (الفاعوري، 2005):
- المعوقات المادية: والتي تتعلق بإمكانات أو ممتلكات المنظمة المادية، وعدم القدرة على الإيفاء بمتطلبات عملية الإبداع من أساليب وأماكن خاصة وحوافز مادية إضافية وغيرها.
 - القوانين والأنظمة: التي تعمل على الحد من الإبداع والمبادرة وتتعلق بمقاييس الأداء الإبداعي، وأنظمة الحوافز، وأنظمة تقييم الأفكار الإبداعية حيث تهيمن النظرة المالية على تقييم أعمال المنظمة وبخاصة الربحية منها، الأمر الذي ظل يحول دون تخصيص الميزانيات المخصصة للبحث العلمي ورعاية الموهوبين.
 - مقاومة التغيير: من قبل الإدارة والعاملين، والتمسك بالعادات والتقاليد المألوفة.
 - المناخ التنظيمي: وطبيعة العلاقة بين العاملين والمديرين، وكذلك بين العاملين أنفسهم. وغياب التشجيع من المنظمة على تجريب الأشياء الجديدة، وعدم الخوف من الخطأ والفضل.
 - الاعتماد المفرط على الخبراء الخارجيين كثيراً في أداء الوظائف الفنية والإدارية المتخصصة، والتي قد تمثل تحدياً إيجابياً على سلوك الأفراد الإبداعي.
 - عدم مساندة العمل الجماعي من قبل المنظمة، أو عدم إتباع الأساليب الصحيحة في تشكيل فرق العمل.
 - قلة المعلومات المتوفرة عن الأوضاع الداخلية والخارجية للمنظمات، وعدم الاستفادة من أنظمة المعلومات بالطريقة التي تضمن الحصول على المعلومات بشكل سريع ومستمر بين الأقسام والإدارات.
 - العمل على صياغة استراتيجيات المنظمة بعيداً عن الأهداف التي ترمي إلى إدارة الإبداع وتطوير المهارات والقدرات للأفراد.
 - المعوقات التي من الممكن أن تظهر في قيادة المنظمة من قلة المهارات والقدرات القيادية، بالإضافة إلى قلة الوعي والإدراك لمفاهيم وأسس إدارة الإبداع، والتي تمثل عائقاً أمام الوصول إلى الأهداف التنظيمية، أو عدم وجود معايير وأسس واضحة ومعلنة يمكن من خلالها دعم توجهات تطوير الإبداع.

- غياب النظرة والأهداف المشتركة في المنظمة. والتي تعمل على خلق الإحساس المشترك بطبيعة المواقف والتحديات التي تواجه المنظمة.
- غياب البرامج التدريبية؛ التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات التي تمكنهم من تطبيق الأفكار والأساليب الإبداعية.
- ويشير العنزي إلى أنه تواجه عملية الإبداع الكثير من المعوقات التي تؤدي إلى التقليل من قدرة الفرد على استثمار قدراته وتنمية مهاراته، ويمكن عرض هذه المعوقات في ما يلي (العنزي، 1425هـ):

1- المعوقات التنظيمية والإدارية:

- نجد أن الكثير من التنظيمات الإدارية غير قادرة على حمل برامج وخطط التنمية إلى بر الأمان بسبب المشكلات الإدارية والتنظيمية التي تواجهها تلك الأجهزة. والتي أدت بالتالي إلى غياب المحاولات الإبداعية والتطويرية في أجهزتها الإدارية. ونجد أن كثيراً من هذه المشكلات الإدارية يعود إلى بعض الأسباب ومنها ما يلي:
- عدم وضوح الأهداف للمنظمة. والمركزية والتسلط. والافتقار إلى معايير واضحة للأداء.
- انخفاض الروح المعنوية لدى العاملين. وعدم وجود اتصال فاعل. والافتقار إلى العمل الجماعي. وعدم وجود حوافز مادية ومعنوية لأصحاب الأفكار الإبداعية.
- هيمنة المديرين المتقنين للمعرفة والمهارة الإدارية اللازمة على معظم المنظمات الإدارية المعاصرة.
- الاستهانة بفكر المبدعين وعدم الاستماع إلى مقترحاتهم سواء كانوا من داخل المنظمة أو من خارجها.
- عدم وجود البرامج التدريبية التي تساعد على تنمية المهارات الإبداعية والابتكارية.
- الالتزام الحرفي بالقوانين والأنظمة لدرجة تعارضها مع صفات الشخص المبدع.

2- المعوقات الاجتماعية والثقافية:

- الاسرة التي تعتمد على القهر والتسلط وهضم حقوق الأبناء وعدم الاستماع لمطالبهم والتقليل من شأنهم سيكون لها دور رئيسي في الحد من الإبداع لدى أبنائها. كما أن لعادات والتقاليد دوراً كبيراً في الحد من الإبداع. حيث أن الكثير من العادات والتقاليد التي يؤمن بها المجتمع تحد من الإبداع وتقتل الطموح لدى أبناء هذا المجتمع. كما أن

التعليم له دور رئيس في الحد من الإبداع عندما تكون المناهج غير مواكبة للتطور، وغير معتمدة على الاحتياجات والتحليلات الضرورية لتطوير مدارك الطلاب. وقد عدد هيجان معوقات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية وحصرها في تسعة معوقات كما يلي (هيجان، 1420هـ):

1- عدم وضوح الرؤية :

ويقصد به عدم وجود الصورة الذهنية الواضحة لدى المدير والتي يحدد على أساسها مستقبل المنظمة، حيث تكون هذه الرؤية أساساً لأهداف وخطط وإجراءات المنظمة.

2- الخوف من الفشل :

ويتمثل في عدم تقديم الأفكار والآراء الجديدة والحلول الإبداعية لمواجهة مشكلة ما، خوفاً من العقاب عند ارتكاب الأخطاء، وخوفاً من النقد الناتج عن تلك الأفكار.

3- التمسك بالأنماط المألوفة :

ويشير هذا المعوق إلى رغبة الشخص في التمسك بالأنماط المألوفة، وعدم القدرة على الخروج عليها ظناً منه أن كل الأحداث والمشكلات متشابهة.

4- غياب جو الحرية :

ويقصد به محدودية الدرجة المتاحة للفرد للتعبير عن شخصيته.

5- عدم التشجيع من المنظمة :

ويقصد به غياب المكافأة المادية أو المعنوية المطلوبة والملائمة لتشجيع الأفراد العاملين .

6- الإفراط في مكافأة النجاح :

ويشير هذا المعوق إلى أن الإفراط في مكافأة النجاح يعمل على إعاقة الإبداع نظراً لخوف العاملين من ضياع المكافأة العالية .

7- عدم مساندة العمل الجماعي من قبل المنظمة :

إذا لم تعمل تلك المنظمات على تشجيع العاملين على حل المشكلات بشكل جماعي فسوف يتراخى العاملون ويتدنّى حماسهم ويتراجعون عن تقديم الأفكار والحلول الإبداعية.

8- الاعتماد المفرط على الخبراء :

الاعتماد المفرط على الخبراء له آثاره السلبية على العاملين في المنظمة، وخصوصاً المتميزين منهم. حيث إن هذه الاعتماد يمنع العاملين من تقديم آرائهم الإبداعية لشعورهم أنه لن تقبل آراؤهم ومقترحاتهم إلا إذا كانوا ضمن فئة هؤلاء الخبراء.
9- عدم شيوع جو المرح والتسلية :

تؤكد نظرية العلاقات الإنسانية أن غياب جو المرح والتسلية في المنظمات يعتبر أحد الأسباب البارزة التي قد تحول دون تمكين منسوبي المنظمات من إظهار ما لديهم من إمكانيات وقدرات إبداعية.

ويوضّح الاستعراض السابق مدى اتساع وتعدد مجالات أو أسباب معوقات الإبداع، مما يعطى رؤية جيدة للإدارة من أجل إدراك ابعادها المختلفة. ومحاولة القضاء على تلك المعوقات للحصول على افراد مبدعين ومؤسسات مبتكرة.

المبحث الثالث

اختبار الفرضيات

جدول رقم (1) كاي² (العلاقة بين اجابات عينة الدراسة و النوع)

محاوير الدراسة		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
التشجيع والابداع	Pearson Chi-Square	103.209 ^a	16	.000
	Likelihood Ratio	124.372	16	.000
	N of Valid Cases	282		
حل المشاكل واتخاذ القرار	Pearson Chi-Square			
	Likelihood Ratio			
	N of Valid Cases			
المخاطر وقابلية التغيير	Pearson Chi-Square			
	Likelihood Ratio			
	N of Valid Cases			
التمتية المستدامة	Pearson Chi-Square	123.228 ^a		
	Likelihood Ratio	157.643		
	N of Valid Cases	282		

المصدر: الباحث

الجدول رقم (1) لاختبار استقلالية اجابات عينة الدراسة عن النوع اوضح عدم الاستقلالية حيث كانت قيمة كاي² المحسوبة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05) عدا الاجابات على محور (حل المشاكل واتخاذ القرار) حيث كانت قيمة كاي² (0,246) أكبر من مستوى المعنوية (0,05) مما يدل على استقلالية اجابات المفحوصين عن النوع.

جدول رقم (2) كاي² (العلاقة بين اجابات عينة الدراسة والوظيفة)

محاور الدراسة		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
التشجيع والابداع	Pearson Chi-Square	302.155 ^a	48	.000
	Likelihood Ratio	187.709	48	.000
	N of Valid Cases	282		
حل المشاكل واتخاذ القرار	Pearson Chi-Square			
	Likelihood Ratio			
	N of Valid Cases			
المخاطر وقابلية التغيير	Pearson Chi-Square			
	Likelihood Ratio			
	N of Valid Cases			
التمنية المستدامة	Pearson Chi-Square	371.660 ^a		
	Likelihood Ratio	250.790		
	N of Valid Cases	282		

المصدر: الباحث

الجدول رقم (2) لاختبار استقلالية اجابات عينة الدراسة عن الوظيفة اوضح عدم الاستقلالية حيث كانت قيمة كاي² المحسوبة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)

جدول رقم (3) الأوزان العامة لخيارات الاستبانة

الخيارات	الأوزان المرجحة للخيار
لا اوافق بشدة	1.00 - 1.75
لا اوافق	1.75 - 2.50
اوافق	2.50 - 3.25
اوافق بشدة	3.25 - 4

المصدر: الباحث

جدول (3) يوضح أوزان الخيارات والتي تم حسابها كآلاتي:

عدد الخيارات = 4

المسافات بين الخيارات = 3

وزن الخيار = $4 \div 3 = 0,75$

جدول رقم (4) قياس مستوى عنصر تشجيع الابداع في الجامعات السودانية

الاسئلة من 1-6	Mean	Std. Deviation
تدعم القيادة وتشجع الافكار الجديدة والابتكرة	2.36	1.082
تعمل القيادة على تهيئة الظروف التي تعزز الابداع	2.49	1.091
تطور القيادة أنماط القيادة التقليدية	2.17	.908
تشجع القيادة المجموعة لمواجهة التحديات بدل من اعطاء الأوامر	2.38	1.065
يتوجه تفكير القيادة نحو المستقبل	2.34	.931
تكتشف القيادة مهارات وقدرات الافراد	2.47	1.009
تشجيع الابداع	2.3688	.87670
Valid N (listwise)		

المصدر: الباحث

الجدول رقم (4) يوضح ان المتوسط المرجح العام للأسئلة التي تقسيم مستوى (تشجيع الابداع) يساوي (2.36) وهذا يعني من جدول الاوزان رقم (1) ان الوزن يقع في فئة (لا وافق) مما يدل على أن بعد تشجيع الابداع لا يتم تطبيقه داخل الجامعات السودانية .

جدول رقم (5) قياس مستوى عنصر حل المشاكل واتخاذ القرارات في الجامعات السودانية

الاسئلة من 7-12	Mean	Std. Deviation
تعمل القيادة من خلال فرق العمل	2.19	.843
تمتلك القيادة مهارات التعامل مع الآخرين	2.36	.911
تمتلك القيادة مهارات الإصغاء والإنصات	2.38	.937
تمتلك القيادة مهارة إتخاذ القرار	2.36	1.000
تعتمد القيادة مبدأ التفويض	2.36	.934
تمتلك القيادة مهارة ادارة الصراعات	2.45	.943
اتخاذ القرارات	2.3511	.82892
Valid N (listwise)		

المصدر: الباحث

الجدول رقم (5) يوضح ان المتوسط المرجح العام للأسئلة التي تقسيم مستوى (حل المشاكل واتخاذ القرار) يساوي (2.35) وهذا يعني من جدول الاوزان رقم (1) ان

الوزن يقع في فئة (لا وافق) مما يدل على أن بعد حل المشاكل واتخاذ القرار لا يتم تطبيقه داخل الجامعات السودانية

جدول رقم (6) قياس مستوى عنصر قابلية التغيير وروح المجازفة داخل الجامعات السودانية

الاسئلة من 13-17	Mean	Std. Deviation
تمتلك القيادة مهارة توجيه المجموعة نحو هدف جديد	2.28	.985
تمتلك القيادة مهارة التعامل مع الفرص والتحديات	2.34	.931
تمتلك القيادة مهارة إدارة التغيير	2.47	.966
تتميز القيادة بالقدرة على التعلم ومواكبة التغيرات	2.45	1.008
لدى القيادة القدرة على تحمل المسؤولية	2.23	.996
المجازفة	2.3532	.90664
Valid N (listwise)		

المصدر: الباحث

الجدول رقم (6) يوضح ان المتوسط المرجح العام للأسئلة التي تقسيم مستوى (قابلية التغيير وروح المجازفة) يساوي (2.35) وهذا يعني من جدول الاوزان رقم (1) ان الوزن يقع في فئة (لا وافق) مما يدل على أن بعد تشجيع الابداع لا يتم تطبيقه داخل الجامعات السودانية

جدول رقم (7) قياس مستوى دعم الجامعات السودانية للتنمية المستدامة

الاسئلة من 18-27	Mean	Std. Deviation
تتضمن رؤية ورسالة الجامعات مفهوم الإستدامة	2.26	.888
الجامعات مستدامة من حيث(مبانيها، ونظافة حرما	2.47	.921
تتجدد برامج الجامعات دورياً لمواكبة التغيير وخدمة الإستدامة	2.57	.941
تساهم الجامعات في مبادرة الشراكة العالمية(تضم ألف جامعة)لدعم التنمية المستدامة	2.43	.918
اساتذة الجامعة وطلابها وموظفوها رعاة لسلوك الاستدامة	2.30	.967
تركز الجامعات على التعليم المستمر	2.17	.860
الجامعات علاقات الشراكة مع المؤسسات المحلية والاقليمية والدولية تدعم	2.21	.850
تتوافق البرامج التعليمية بالجامعات مع معايير الجودة	2.55	.965
للجامعات دور في خدمة المجتمع ثابت منصوص عليه	1.98	.889
تشجع الجامعات البحث العلمي مادياً ومعنوياً	2.49	1.031
التنمية المستدامة	2.3426	.80002
Valid N (listwise)	2.26	

المصدر: الباحث

الجدول رقم (7) يوضح ان المتوسط المرجح العام للأسئلة التي تقسيم مستوى دعم (التنمية المستدامة) يساوي (2.34) وهذا يعني من جدول الاوزان رقم (1) ان الوزن يقع في فئة (لا اوافق) مما يدل على أن بعد التنمية المستدامة لا يتم تطبيقه داخل الجامعات السودانية

جدول رقم (8) جدول نتائج الانحدار المتعدد

معامل	دلالة	ت	بيتا	دلالة	ف	r^2	r^2	ر	التغير المستقل	ء
تضخم	ت			ة ف		العدلة				
6.535	.001	3.418	.435	000 ^b	.920	0.304	.311	.558 ^a	تشجيع الابداع	التنمية
7.553	.076	-1.783	244-						حل المشاكل واتخاذ القرارات	المستدامة
9.115	.017	2.392	.359						القابلية للتغيير وروح المخاطرة	

المصدر: الباحث

الجدول رقم (8) يوضح استخدام معامل الانحدار المتعدد لمعرفة العلاقة بين التنمية المستدامة والمتغيرات المفسرة المتمثلة في أبعاد القيادة الابداعية المعتمدة في الدراسة. حيث اعتبرت فيه (تشجيع الابداع. حل المشكلات واتخاذ القرارات وقابلية التغيير وروح المجازفة) متغيرات تفسيرية والتنمية المستدامة متغير تابع.

المبحث الرابع

النتائج والتوصيات

النتائج

أولاً: اختبارات (كاي²) في الجدول رقم (1) والجدول رقم (2) أثبت أن اجابات عينة الدراسة لم تكن لها علاقة مع النوع والوظيفة حيث كانت (كاي²) المحسوبة أصغر من مستوى المعنوية (0,05) إلا في بعض الاجابات. فالاجابات عن اسئلة عنصر (حل المشاكل واتخاذ القرارات) أثبتت وجود علاقة ذات دلالة احصائية مع النوع وعدم الاستقلالية، حيث كانت قيمة (كاي²) المحسوبة (0,246) أكبر من مستوى المعنوية (0,05).

ثانياً: نتائج تحليل مقومات قياس مستوى تطبيق أبعاد القيادة الابداعية في الجامعات السودانية في نموذج الدراسة والتي تمت تغطيتها بالأسئلة من (1-17) والموضحة في الجداول رقم (4، 5، 6) جاءت سلبية. أي أن الابعاد المذكورة لا يتم تطبيقها ويمكن صياغة النتائج كالآتي:

1/ مقومات بعد تشجيع الابداع والذي تمت تغطيته بالأسئلة من (1-6) جدول رقم (4) وكان المتوسط المرجح العام (2,37) يقع في فئة (لا أوافق) في جدول الأوزان رقم(1).

2/ مقومات بعد حل المشاكل واتخاذ القرارات والذي تمت تغطيته بالأسئلة من(7- 12) جدول رقم (5) وكان المتوسط المرجح العام (2,35) يقع في فئة (لا أوافق) في جدول الأوزان رقم(1).

3/ مقومات بعد القابلية للتغيير وروح المجازفة والذي تمت تغطيته بالأسئلة من(12- 17) جدول رقم(6) وكان المتوسط المرجح العام (2,35) يقع في فئة (لا أوافق) في جدول الأوزان رقم(1).

ثالثاً: نتائج تحليل مقومات قياس مستوى دعم التنمية المستدامة التي تمت تغطيتها بالأسئلة من(18-27) والموضحة في جدول رقم(7) جاءت سلبية حسب جدول أوزان الخيارات(جدول رقم1) حيث أن الاوساط المرجحة للأسئلة معظمها في فئة(لا أوافق) عدا السؤال رقم(3) والسؤال رقم(8) كانت الاوساط المرجحة (2,57) و (2,55) على التوالي و تقابل فئة(أوافق) في جدول الأوزان رقم(3).

رابعاً: تفسير نتائج التحليل حسب الجداول رقم(4، 5، 6، 7)

أ/محاور المتغير المستقل(القيادة الابداعية)

1/ لا تدعم القيادة بالجامعات السودانية ولا تشجع الافكار الجديدة والمبتكرة.

2/ لا تعمل القيادة بالجامعات السودانية على تهيئة الظروف التي تعزز الابداع.

3/ لا تطور القيادة بالجامعات السودانية أنماط القيادة التقليدية.

4/ لا تشجع القيادة بالجامعات السودانية المجموعة لمواجهة التحديات بدل من اعطاء الأوامر.

5/ لا يتوجه تفكير القيادة بالجامعات السودانية نحو المستقبل.

6/ لا تكتشف القيادة بالجامعات السودانية مهارات وقدرات الافراد.

7/ لا تعمل القيادة بالجامعات السودانية من خلال فرق العمل.

- 8/ لا تمتلك القيادة بالجامعات السودانية مهارات التعامل مع الآخرين.
- 9/ لا تمتلك القيادة بالجامعات السودانية مهارات الإصغاء والإنصات.
- 10/ لا تمتلك القيادة بالجامعات السودانية مهارة إتخاذ القرار.
- 11/ لا تعتمد القيادة بالجامعات السودانية مبدأ التفويض.
- 12/ لا تمتلك القيادة بالجامعات السودانية مهارة ادارة الصراعات.
- 13/ لا تمتلك القيادة بالجامعات السودانية مهارة توجيه المجموعة نحو هدف جديد.
- 14/ لا تمتلك القيادة بالجامعات السودانية مهارة التعامل مع الفرص والتحديات.
- 15/ لا تمتلك القيادة بالجامعات السودانية مهارة إدارة التغيير.
- 16/ لا تتميز القيادة بالجامعات السودانية بالقدرة على التعلم ومواكبة التغيرات.
- 17/ ليس لدى القيادة بالجامعات السودانية القدرة على تحمل المسؤولية.
- ب/محاور المتغير التابع(التنمية المستدامة)
- 1/ لا تتضمن رؤية ورسالة الجامعات السودانية مفهوم الإستدامة.
- 2/ الجامعات ليست مستدامة من حيث(مبانيها، ونظافة حرماها).
- 3/ لا تساهم الجامعات السودانية في مبادرة الشراكة العالمية(تضم ألف جامعة)لدعم التنمية المستدامة.
- 4/ اساتذة الجامعات السودانية وطلابها وموظفوها ليسوا رعاة لسلوك الاستدامة.
- 5/ لا تركز الجامعات السودانية على التعليم المستمر.
- 6/ لا تدعم الجامعات السودانية علاقات الشراكة مع المؤسسات المحلية والاقليمية والدولية.
- 7/ ليس للجامعات السودانية دور في خدمة المجتمع ثابت منصوص عليه.
- 8/ لا تشجع الجامعات السودانية البحث العلمي مادياً ومعنوياً.
- جاءت اجابات عينة الدراسة على السؤال رقم (3) والسؤال رقم (8) في محور التنمية المستدامة أن برامج الجامعات السودانية تتجدد دورياً لمواكبة التغيير وخدمة الإستدامة، كذلك تتوافق البرامج التعليمية بالجامعات السودانية مع معايير الجودة حيث أن متوسط اجابات عينة الدراسة كانت (2,57) و (2.55)على التوالي وتقابل فئة (أوافق) في جدول الأوزان رقم(3).

خامساً: نتائج تحليل واختبار الفرضيات كآلاتي:

1/ جدول الانحدار المتعدد رقم (8) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين المتغير التابع (التنمية المستدامة) والمتغيرات المستقلة (تشجيع الابداع، حل المشاكل واتخاذ القرارات والقابلية للتغيير وروح المجازفة) حيث مبلغ قيمة متوسطه (0,558) بقيمة معامل تحديد (0,311) وقيمة معامل التحديد المعدل (0,304)، أي أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة (المفسرة) والمتغير التابع (التنمية المستدامة) طردية متوسطة وأن المتغيرات المستقلة تفسر (31,1)% للتباين الحاصل في التنمية المستدامة.

2/ أظهرت نتائج نموذج الانحدار جدول رقم (8) أن نموذج الانحدار معنوي من خلال قيمة (ف) والبالغة (41,920) بدلالة (0,000) أصغر من مستوى المعنوية (0,01).

3/ جاءت قيمة (بيتا) التي توضح العلاقة بين بعد (تشجيع الابداع) و (التنمية المستدامة) (0,435) ذات دلالة احصائية وذلك يعني كلما تحسنت مقومات تشجيع الابداع بمقدار وحدة، يتحسن مستوى دعم التنمية المستدامة بمقدار (0,435). وهذا يثبت صحة الفرضية الأولى (توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تشجيع الابداع والتنمية المستدامة).

4/ جاءت قيمة (بيتا) التي توضح العلاقة بين بعد (حل المشاكل واتخاذ القرار) و (التنمية المستدامة) (-0,244) وذلك يعني أن متغير التنمية المستدامة لا يستجيب للتغيرات في بعد (حل المشاكل واتخاذ القرار) وهذا يثبت صحة المعنوي ورفض الفرضية الثانية (توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين حل المشاكل واتخاذ القرار) والتنمية المستدامة.

5/ جاءت قيمة (بيتا) التي توضح العلاقة بين بعد (القابلية للتغيير وروح المجازفة) و (التنمية المستدامة) (0,359) ذات دلالة احصائية وذلك يعني كلما تحسنت مقومات تشجيع الابداع بمقدار وحدة، يتحسن مستوى دعم التنمية المستدامة بمقدار (0,359). وهذا يثبت صحة الفرضية الثالثة (توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القابلية للتغيير وروح المجازفة والتنمية المستدامة).

التوصيات

أثبتت الدراسة عدم تطبيق أبعاد القيادة الابداعية المعتمدة في نموذج الدراسة (تشجيع الابداع، حل المشكلات واتخاذ القرارات والقابلية للتغيير وروح المجازفة). كما أثبتت عدم دعم القيادة بالجامعات السودانية للتنمية المستدامة وعليه جاءت توصيات الدراسة كالآتي:

1/ أن تطور القيادة بالجامعات السودانية انماط القيادة التقليدية وتتبع نمط القيادة الابداعية بعناصرها المختلفة فتصبح قادرة على:

أ/ تشجيع الافكار الجديدة والمبتكرة.

ب/ تهيئة الظروف التي تعزز الابداع.

ج/ مواجهة التحديات وتشجيع المرؤسين لمواجهة التحديات بدل من اعطاء الأوامر.

د/ التفكير بالمستقبل واكتشاف مهارات وقدرات الافراد.

هـ/ تطوير مهارات التعامل مع الآخرين والاصفاء والانصات واتخاذ القرار.

و/ تطوير مهارات ادارة الصراعات ومواكبة وادارة التغيير.

ز/ دعم وتبني مفهوم التنمية المستدامة.

2/ اعتمدت الدراسة ثلاث محاور وأبعاد للقيادة الابداعية والتي تمثل المقومات الشخصية

للقيادة الإبداعية عليه توصي الدراسة بإجراء دراسة تتضمن المقومات التنظيمية

والبيئية لمعرفة علاقتها بدور الجامعات السودانية في دعم التنمية المستدامة.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

- 1/ ناصر زيدان "مهارات القيادة الادارية واخلاقيات الاعمال" Hardcover –Arabic May 2014 ,edition
- 2/ موسى جاب الله مصطفى " القيادة والإبداع الفكري" Paperback –Arabic edition ، January 2000
- 3/ اقبال رفيق علي البعداني "القيادة الادارية الفعالة" الناشر كتب مؤلفين، 2021
- 4/ محمود عساف "دور التمكين في تحقيق التنمية المستدامة بالجامعات الفلسطينية ، مجلة جرش للبحوث والدراسات ، الاردن، 2015
- 5/ ترجمة: داود سليمان القرنة " عن القيادة (كتاب إلكتروني)"، الناشر مكتبة العبيكان، 2016
- 6/ إبراهيم الدبل، عبدالرحمن شرف "القائد الاجتماعي" دار كتاب للنشر والتوزيع، 2015
- 7/ سلمان نصيف الدحدوح "القيادة أو صفات القائد الناجح"، الناشر دار البشائر الإسلامية 1998
- 8/ أحمد مصطفى معوض " فن القيادة والتاثير"، دار ميم للنشر والتوزيع 2021
- 9/ سمير عطية المعراج "القيادة الإبداعية وقدرتها علي التجديد والإبتكار"، الناشر العلم والإيمان للنشر والتوزيع، 2020
- 10/ خالد دويكات " دور الدراسات العليا والبحث العلمي في تحقيق التنمية"المستدامة في فلسطين . جامعة القدس المفتوحة، 2012
- 11/ محمد الصيرفي"القيادة الإدارية الإبداعية"، دار الفكر الجامعي، 2006
- 12/ محسن سلامة علي "صفات القائد الناجح، 2018
- 13/ بيتر.ج. نورث هاوس، ترجمة صلاح بن معاذ المعيوف"القيادة الادارية: النظرية والتطبيق"، معهد الادارة العامة، 2018

المراجع الانجليزية

- 1 /Kevin Cross "Great Leaders Have No Rules" 2020.Jarir
- 2/The Making of a Manager" Publisher Label: Ebury Publishing. 2019
- Julie Zhou"" 2018

- 3/ Simon Sinek Leaders Eat Last. Amazon, 2018
 4/ John C. 2018 The Five Levels of Leadership, Center Street, 2018
 Maxwell
 5/ Marcus First, Break All the Rules" Label: Gallup Press ,2016
 Buckingham

الدراسات

- 1/ ريم ابراهيم القديسات"الثقافة التنظيمية وأثرها على الابداع الإداري"، دار المنظومة للنشر، 2018
- 2/ عبد الله حسون ومهدي صالح واسراء عبد الرحمن"التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والأبعاد"، مجلة دياي، 2015
- 3/ ضياء احمد الكرد"الدور المأمول من الجامعات الفلسطينية في تعزيز التنمية المستدامة"، مؤتمر التنمية المستدامة، 2018
- 4/ نهى عواد" دور القيادة الإبداعية في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية في وزارة الصحة الفلسطينية"، أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا، 2016
- 5/ فدوى ابو الحسن" مقومات القيادة الابداعية وأثرها في الأداء المؤسسي"، جامعة الشارقة، 2019
- 6/ أبو بكر مصطفى" لا تنمية مستدامة بدون إدارة قوامة"، مؤتمر التنمية المستدامة، 2018
- 7/ رشاد حماد ومحمد عاطف" دور القيادة الخادمة في تحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية على جامعة الاقصى في قطاع غزة"، مجلة الباحث الاقتصادي، 2020
- 8/ جيفري" الجامعات وأهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية"، أكاديمية الامارات الدبلوماسية، 2019
- 9/ كتابة: منة آخر تحديث: 29 أكتوبر 2017 ، 01:36
- 10/ أحمد كردي مقال " الإبداع الإداري وأنواعه " ، 14 أكتوبر 2015
- المواقع الالكترونية

<https://euromatech-me.com>

