

العنوان:	دور الإدارة بالأهداف فى تعزيز القدرات الإبداعية: دراسة حالة أكاديمية السودان لعلوم وتكنولوجيا الطيران الفترة من (2016 - 2017)
المؤلف الرئيسي:	عجيب، سونا وداعة أحمد الحسن
مؤلفين آخرين:	عبدالله، الهادي عبدالصمد(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2019
موقع:	الخرطوم
الصفحات:	1 - 100
رقم MD:	1028824
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة إفريقيا العالمية
الكلية:	كلية العلوم الادارية
الدولة:	السودان
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	إدارة الأعمال، القدرات الإبداعية، التعليم العالي، السودان
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1028824



جامعة أفريقيا العالمية



عمادة الدراسات العليا

كلية العلوم الإدارية

قسم إدارة الأعمال

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

بعنوان:

دور الإدارة بالأهداف في تعزيز القدرات الإبداعية

دراسة حالة: أكاديمية السودان لعلوم وتكنولوجيا الطيران

الفترة من (2016- 2017)

إشراف:

أ. د/الهادي عبدالصمد

إعداد الطالبة:

سوناء وداعة أحمد الحسن عجيب

الخرطوم

1440 هـ - 2019م

الاستهلال

قال تعالى:

﴿فَتَعَلَى اللَّهِ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُل رَّبِّ زِدْنِي

عِلْمًا ﴿١١٤﴾

سورة طه الآية : ١١٤

الإهداء

إلى من ربتي وانا رت دربي

واعاتني بالصلوات والدعوات

وانا ارى على الدوام غلاوة الكفاح المستمر

السيدة الاولى في بيتنا عطفاً وحناناً ومحبة

والدتي

الذي علمني ان احياء مرفوعة الرأس

والدي

إلى ينايع المحبة التي لانتضب..... إخواني وأخواتي

إلى من تقاسمت معه حلوا الدنيا ومرها..... زوجي

إلى فلذات أبادي..... أبنائي

إلى من بكم عرفت الطريق ومنكم كان العطاء زميلاتي

الشكر والتقدير

الشكر اولاً واخيراً لله سبحانه وتعالى ، ثم نزجي الشكر إلى جامعة أفريقيا العالمية ذلك الصرح الشامخ ، والشكر موصول إلى عمادة الدراسات العليا وكلية العلوم الإدارية قسم إدارة الأعمال ، و نترحم على الدكتور / الهادي عبدالصمد وكما أخص بالشكر الدكتورة / فاطمة الزهراء محمد الأمين البصير التي قدمت لي المساعدة ووقفت معي حتى خرج هذا البحث بهذه الصورة فلها جزيل الشكر والتقدير والشكر موصول إلى الاستاذ / محي الدين حسن رافت - مدير الجودة باكاديمية السودان لعلوم وتكنولوجيا الطيران .
والشكر موصول إلى كل الأساتذة الذين أعانوني في هذا البحث خاصة وفي مسيرتي عامة ، واخيراً أشكر الله عز وجل أن خرج هذا البحث بهذه الصورة .
وأتمنى أن يكون على أحسن وجه .



مستخلص البحث

تناول البحث دور الإدارة بالأهداف في تعزيز القدرات الإبداعية وتمثلت مشكلة البحث في ان هاجس المنظمات الحديثة ليس البقاء فقط، وإنما التميز من خلال الإبداع والإبتكار، وفي سعيها لتحقيق هذا الهدف فإن إدارة هذه المنظمات تستثمر من الجهد والمال والوقت الكثير، كما أنها تسعى للإستعانة بالأدوات المؤثرة في هذا الموضوع، وهي التسليح بالمعرفة والتقانة الحديثة كخيار استراتيجي. واهتمت المنظمات في العقود الماضية بمواضيع مثل إدارة المعرفة وأصول المعرفة ، ورأس المال ، ومجتمع المعلومات ، المنظمات المفكرة ، والإبداع المنظمى وإنطلاقاً من أهمية متغيري البحث الإدارة بالأهداف، والإبداع ، التي تشكل جزءاً من هذه المتغيرات المهمة والمعاصرة في الأدب الإداري ، ومن فروض البحث توجد علاقة إرتباط إيجابية بين الإدارة بالأهداف وتنمية القدرة على الإبداع، يوجد أثر واضح من المشاركة بين الرئيس والمرؤوسين في صياغة أهداف أكاديمية السودان لعلوم وتكنولوجيا الطيران وتنمية القدرة على الإبداع، يوجد أثر للتغذية العكسية في إستخدام طريقة الإدارة بالأهداف في تنمية القدرة على الإبداع. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي عن طريق إستخدام الإستبانة في جمع المعلومات، وتوصل البحث إلى عدد من النتائج منها: أظهرت الدراسة بأن المشاركة في وضع الأهداف تعتبر أحد الأساليب الإدارية الفعالة على الأمد البعيد، الإستمرارية والتركيز على أهمية إستخدام الإدارة بالأهداف كأحد الوسائل المهمة في تقييم الأداء من خلال تعزيز ممارسة المشاركة والثقة والإلتزام و التغذية الراجعة بين الرئيس والمرؤوسين. الإدارة بالأهداف هي نظام تحدد المنظمة به طريقها وماتريد أن تصل إليه وقياس النتائج التي تحققها،ومن أهم توصيات الدراسة: الإستمرارية والتركيز على أهمية إستخدام طريقة الإدارة بالأهداف كأحد الوسائل المهمة في تقييم الأداء في أكاديمية السودان لعلوم وتكنولوجيا الطيران من خلال تعزيز ممارسات المشاركة والثقة والإلتزام والتغذية الراجعة بين الرئيس والمرؤوسين، ان تعزز ادارة أكاديمية السودان استراتيجيات الإبداع الإداري في أكاديمية السودان لعلوم وتكنولوجيا الطيران وذلك بهدف تحسين الأداء الوظيفي.

Abstract

The research deals with the role of the management by goals on boosting the creative potentials. The problem of the research presents in the obsession of modern organization for creativity and innovations. To achieve these goals the organization management invests much efforts, funds, and time. Also they are trying to seek for the effected tools on this subject, for instance, to use the new technology as a strategic option. The organizations in past were interested on the subject of knowledge management, origins of management, intellectual organization and organized creativity, and it is evident that all these subject were formed the modern managerial arts resulting from the importance of the variability of goals and creativity. From the hypotheses of the research there is a positive relation between management by goals and the developing of the ability to creativity. There is a positive effect also between the staff and mangers in forming the goals of the Sudan academic for aviation science and technology. There is a positive reversed feedback of using the method of management by goals on developing the creativity.

The researcher adopted the analytical descriptive method by using a questionnaire to collect data , the researcher also concluded to many results, for instance, the research shows that the participation on setting the goals is considered as one the of effective managements method on long terms. The continuity on using the management by goals as an important method on evaluation through boosting the practice, confidence and commitment, feedback between the staff and mangers. The management by goals is a system to determine and measures the results achieved. The most important recommendations are the continuity on using the management by goals as one of the important goals on evaluation the performance of the staff on Sudan academic of aviation science and technology through boosting the participation, confidence, commitment and feedback between the staff and managers. Also the Sudan academic for aviation science and technology must boost the strategy of managerial creativity for improving the jobs performance.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الاستهلال	.1
ب	الإهداء	.2
ج	الشكر والتقدير	.3
د	مستخلص البحث	.4
هـ	Abstract	.5
و	قائمة المحتويات	.6
ح	قائمة الجداول	.7
ي	قائمة الاشكال	.8
الفصل الأول: الإطار العام للبحث		.9
1	المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث	.10
6	المبحث الثاني: الدراسات السابقة	.11
الفصل الثاني: الإدارة بالأهداف		.12
11	المبحث الأول: نشأة ومفهوم و أهمية الإدارة بالأهداف	.13
20	المبحث الثاني : تطبيق الإدارة بالأهداف	.14
الفصل الثالث: الإبداع الإداري		.15
27	المبحث الأول: مفهوم وأهمية الإبداع الإداري	.16
33	المبحث الثاني: أثر الإبداع على تنافسية المنظمة	.17
الفصل الرابع: دراسة الحالة		.18
45	المبحث الأول : نبذة عن أكاديمية السودان لعلوم الطيران	.19
61	المبحث الثاني : تحليل البيانات واختبارات الفروض	.20
الخاتمة		.21
85	اولاً: النتائج	.22
86	ثانياً: التوصيات	.23
87	المصادر والمراجع	.24
الملاحق		.25

قائمة الجداول

رقم الصفحة	البيان	رقم الجدول
63	يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ لاختبار ثبات الاستبيان	(1)
64	يوضح اوزان مقياس ليكارت الخماسي	(2)
65	يوضح المتوسط المرجح	(3)
65	النوع	(4)
66	العمر	(5)
67	المؤهل العلمي	(6)
69	المسمى الوظيفي	(7)
70	يوضح الخبرة	(8)
71	التوزيع التكراري والنسب المئوية لعبارات المحور الاول	(9)
72	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لمربع كاي والاتجاه لفقرات المحور الاول	(10)
75	يوضح الاتجاه العام لمتوسط محور الدراسة الاول	(11)
77	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لمربع كاي والاتجاه لفقرات المحور الثاني	(12)
79	يوضح الاتجاه العام لمتوسط محور الدراسة الثاني	(13)
80	التوزيع التكراري والنسب المئوية لعبارات المحور الثالث	(14)
82	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لمربع كاي والاتجاه لفقرات المحور الثالث	(15)
83	يوضح الاتجاه العام لمتوسط محور الدراسة الثالث	(16)

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	البيان	الرقم
66	يوضح النوع	(1)
67	العمر	(2)
68	المؤهل العلمي	(3)
69	المسمى الوظيفي	(4)
70	الخبرة	(5)

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الأول

الإطار المنهجي للبحث والدراسات السابقة

المبحث الاول: الإطار المنهجي للبحث:

تمهيد:

يعتبر الإبداع هدف النشاطات المتميزة لأغلب المنظمات التي تعمل على نشر المعرفة، فهذه المنظمات تعمل على تبني أساليب متميزة لتحريك وتحفيز قدرات مواردها البشرية الإبداعية.

إن العالم الذي نعيشه اليوم هو عالم المنافسة الحادة في كافة المجالات ، عالم يتميز فيه القوي على الضعيف ، حيث دخلت المعرفة كافة المجالات ، فهي تُستخدم لأغراض التعليم ، الإتصالات ، التجارة ، تبادل المعلومات وتطوير المهارات ، ولأن قيمة المنظمات الحديثة كما يؤكد أغلب الباحثين تكمن في الموجودات غير المادية إى الموارد البشرية ، الأمر الذي يُحتم الإهتمام بإدارة المعرفة المُكتنزة في عقول هذه الموارد وصولاً إلى الإبتكار والإبداع الذي تنشده المنظمات المعرفية ، لذا نلاحظ أن المُجتمعات المُتقدمة لم تحرز تقدمها إلا بفضل إعتمادها على المُفكرين والمُبدعين وأصحاب العقول المُنتجة ، وأصبحت قوة الدول تعتمد على مدى إمتلاكها ناصية العلم والمعرفة ، فحققت بعض المُجتمعات تقدماً كبيراً إذ أنها إستفادت من طاقات وقدرات مواردها البشرية الخلاقة ، وهذا ما دفع المُختصين والباحثين لقياس تقدم المُجتمعات بعدد علمائها ومفكريها ودرجة التراكم المعرفي والإبداعي الناتج لديها.

وجاء هذا البحث لتسليط الضوء على مدى إهتمام المعنيين في الإدارة العليا بالمنظمات بإدارة المعرفة عن طريق الإدارة بالأهداف ومدى تأثير ذلك في تنمية وتحفيز القدرة على الإبداع وذلك بالتطبيق على أكاديمية السودان لعلوم الطيران.

مشكلة البحث:

أصبح هاجس المنظمات الحديثة ليس البقاء فقط، وإنما التميز من خلال الإبداع والابتكار، وفي سعيها لتحقيق هذا الهدف فإن إدارة هذه المنظمات تستثمر من الجهد والمال والوقت الكثير، كما أنها تسعى للإستعانة بالأدوات المؤثرة في هذا الموضوع، وهي التسلح بالمعرفة والتقانة الحديثة كخيار استراتيجي، غير أن بعض المنظمات لا تهتم لهذا الأمر خوفاً من زيادة التكلفة.

وتتجلى مشكلة البحث الحالي للإجابة على التساؤلات الآتية: -

1. ما أثر إمتلاك المعرفة، وتوفر المعلومات وحرية إستخدامها في تنمية

وتعزيز حالات الإبداع في المنظمة المبحوثة؟

2. ما هو أثر المشاركة بين الرئيس والمرؤوسين في صياغة أهداف أكاديمية السودان

لعلوم وتكنولوجيا الطيران وتنمية القدرة على الإبداع؟

3. ما مقدار اثر التغذية العكسية في استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في تنمية القدرة

على الإبداع؟

أهمية البحث:

زاد إهتمام المنظمات في العقود الماضية بمواضيع مثل إدارة المعرفة وأصول المعرفة ، ورأس المال ، ومجتمع المعلومات ، والمنظمات المتعلمة ، المنظمات المفكرة ، والإبداع المنظمي وإنطلاقاً من أهمية متغيري البحث الإدارة بالاهداف، والإبداع ، التي تشكل جزءاً من هذه المتغيرات المهمة والمعاصرة في الأدب الإداري ، ونعتقد أن بحثهما سيساهم في تعزيز دورهما في المنظمات المعرفية ، كما أن التعرف على أبعاد إدارة المعرفة ومدى تأثيرها في الإبداع يشكل مجالاً واسعاً لتحسين آفاق المعرفة لدى

المنظمات بما يعزز من إمكانية تحسين الأداء لديها عند تطبيق نتائج البحث النهائية ، فضلاً عن الأهمية التي يستمدّها البحث الحالي من أهمية أكاديمية السودان لعلوم وتكنولوجيا الطيران بحسب تخصصها. وسيكون البحث إضافة للمكتبة العلمية لفائدة الإداريين والباحثين والطلاب.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى الآتي:

1. طرح مفهومي إدارة المعرفة، والإبداع.
2. توضيح طبيعة الواقع المعرفي والإبداعي في أكاديمية السودان لعلوم وتكنولوجيا الطيران.
3. معرفة طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة وتنمية القدرة على الإبداع في أكاديمية السودان لعلوم وتكنولوجيا الطيران.
4. التعرف على أثر إدارة المعرفة في تنمية القدرة على الإبداع في أكاديمية السودان لعلوم وتكنولوجيا الطيران.
5. محاولة التعرف على كيفية استخدام إدارة المعرفة لتعزيز وتنمية القدرة على الإبداع.

فروض البحث:

1. توجد علاقة إرتباط إيجابية بين الإدارة بالأهداف و تنمية القدرة على الإبداع.
2. يوجد أثر واضح من المشاركة بين الرئيس والمرؤوسين في صياغة أهداف أكاديمية السودان لعلوم وتكنولوجيا الطيران وتنمية القدرة على الإبداع.
3. يوجد أثر للتغذية العكسية في إستخدام طريقة الإدارة بالأهداف في تنمية القدرة على الإبداع.

منهجية البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، عن طريق تصميم إستبانة.

حدود البحث:

- حدود موضوعية: دور الإدارة بالأهداف في تعزيز القدرات الإبداعية.
- حدود مكانية: أكاديمية السودان لعلوم وتكنولوجيا الطيران- الخرطوم.
- حدود زمانية: 2016م- 2017م.
- حدود بشرية : العاملون بأكاديمية السودان لعلوم وتكنولوجيا الطيران.

أدوات البحث:

تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات الأولية.

هيكـل البـحث:

قسـم البـحث إلى أربعة فصول وقسمت الفصول إلى مباحث وجاءت على النحو التالي
الفصل الأول وتضمن الإطار المنهجي للبحث والدراسات السابقة و إـشتمـل على مـبـحـثـين
المبحث الأول الإطار المنهجي للبحث والمبحث الثاني الدراسات السابقة ، ثم الفصل
الثاني وهو الإدارة بالأهداف وإشتمل على المباحث التالية المبحث الأول نشأة ومفهوم
وأهمية الإدارة بالأهداف وجاء المبحث الثاني تطبيق الإدارة بالأهداف ، ثم الفصل الثالث
: بعنوان الإبداع الإداري وبه عدد من المباحث ، المبحث الأول مفهوم وأهمية الإبداع
الإداري والمبحث الثاني أثر الإبداع على تنافسية المنظمة، أما الفصل الرابع: نبذة
تعريفية عن أكاديمية السودان لعلوم وتكنولوجيا الطيران وإشتملت على مبحثين المبحث
الأول : نبذة تعريفية عن الأكاديمية إـشتمـلت على (النشأة - الإنجازات - المجالات) ،
المبحث الثاني : على إجراءات وعرض وتحليل البيانات ، أما المبحث الثالث إـشتمـل على
إختبار الفروض ثم الخاتمة وإشتملت على النتائج والتوصيات.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

(1) سليم طق و علي عبيد، 2016⁽¹⁾

هدفت الدراسة إلى توضيح المفاهيم الأساسية حول الحوافز ومختلف أشكالها؛ وكذلك إبراز أهمية الحوافز في التأثير على سلوك العاملين؛ وأيضاً تسليط الضوء على مفهوم الإبداع الإداري ، نظراً لطبيعة الدراسة وتماشياً مع الموضوع ولتحقيق أهدافه والوصول إلى النتائج المرجوة منه ، من الضروري السير وفق منهج واضح ومحدد، وبما أن الدراسة تتكون من جزئين ، جزء نظري وجزء تطبيقي ، فإن ذلك يستوجب الاعتماد على المنهج الوصفي في الجزء النظري ، لوصف الخلفية النظرية للبحث من مبادئ التحفيز ومستويات الإبداع وأساليب التحفيز وكيفية تطبيقها. أما الجانب التطبيقي تم الاعتماد على منهج دراسة حالة ، من خلال إستبيان موجه للإداريين على مستوى مؤسسة السلام الإلكترونيكس لدراسة واقع الحوافز والإبداع الإداري في المؤسسة ، قامت فروض الدراسة على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية والإبداع الإداري للعاملين في مؤسسة السلام الإلكترونيكس؛ وأيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية و الإبداع الإداري للعاملين في مؤسسة السلام الإلكترونيكس؛ توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج وجود علاقة بين الحوافز المادية والإبداع الإداري للعاملين في مؤسسة السلام الإلكترونيكس؛ وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية والإبداع الإداري للعاملين في مؤسسة السلام الإلكترونيكس؛ وأيضاً عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز الفردية والإبداع الإداري للعاملين في مؤسسة السلام الإلكترونيكس، وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها الإهتمام بالبرامج التدريبية والتطوير المستمر للعاملين بهدف تحفيزهم ، مما

(1) سليم طق و علي عبيد، دراسة بعنوان دور الحوافز في تفعيل الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، دراسة لنيل درجة الماجستير في ادارة الاعمال ، جامعة العربي التبسي - مدينة تبسه الجزائر ، 2016م

يساعدهم على تطوير قدراتهم وإحساسهم بإهتمام العمل الرؤساء بهم ، وذلك لتنمية الإبداع الإداري و كذلك لا بد من زرع الثقة في نفوس العاملين وتحميلهم المسؤولية لتشجيعهم على أداء أحسن وبالتالي إبداع أكثر وأيضاً لا بد من الأخذ بعين الإعتبار المعايير الخاصة بمنح الحوافز للعمال.

(2) شعبانى مريم، 2015م⁽¹⁾

هدفت الدراسة إلى الإهتمام بإدارة المعرفة في جميع المؤسسات مهما كان تصنيفها، حيث أصبحت الشغل الشاغل بالنسبة للمسؤولين في المؤسسات، وكذلك نأمل أن تساهم هذه الدراسة خاصة من جانبها التطبيقي في الكشف عن بعض المعطيات والرؤى العملية للموظفين بالمؤسسة، وأيضاً مدى وعى الموظفين بمدى مساهمة إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري.

تمثلت مشكلة الدراسة في أن العالم أصبح في السنوات الأخيرة بيئة تنافسية شديدة تزداد إتساعاً وتعقيداً في ظل بروز قوي مؤثرة أدت إلى إعادة تشكيل منظومة الإقتصاد والإدارة جراء التراكم المعرفي المهول الذي يستدعي تغييراً أساسياً في الإستراتيجيات التنظيمية ، وتتمثل أهم هذه القوى في الإفرازات اللامتناهية للعولمة والتكنولوجيا الجديدة، مما إنعكست هذه القوى على المؤسسات بكافة أشكالها مما أوجب أن تكون سريعة التكيف والإستجابة وأخذ زمام المبادرة حتى تستطيع أن تحافظ على إستمرار التحديات التي تواجهها، الأمر الذي كان بمثابة دافع رئيسي لنشوء إقتصاد جديد قائم على المعرفة، قامت فروض البحث على التعرف على مستوى إدارة المعرفة بمؤسسة سونا طراك وكذلك التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين بمؤسسة سونا طراك . إتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي.

⁽¹⁾ شعبانى مريم ، مساهمة إدارة المعرفة في تنمية الإبداع الإداري ، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال (غير منشورة) ، جامعة محمد خيضر - مدينة بسكرة - الجزائر 2015.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن إدارة المعرفة تساهم في تنمية عملية الإبداع الإداري ، وكذلك في توليد وإستقطاب المعرفة في تنمية الإبداع الإداري، وأيضاً تساهم في نشر وتخزين المعرفة في تنمية عملية الإبداع الإداري، خرجت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها الإهتمام بإدارة المعرفة في جميع المؤسسات، وكذلك تفعيل تنمية الإبداع في المؤسسات.

(3) مشعل بن مبارك عايض الحارثي ، 2012⁽¹⁾

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية من جهة المديرين والوكلاء وكذلك التعرف على المعوقات التنظيمية والمعوقات الشخصية.

إتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي ، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها المستوى الإجمالي لعناصر الإبداع الإداري والمستوى الإجمالي لمعوقات الإبداع الإداري ، خرجت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها نشر الوعي بأهمية الإبداع الإداري وكذلك أهمية تطوير مهارات مديري المدارس، وأيضاً ضرورة عقد الورش لإزالة معوقات الإبداع الإداري.

(4) طالب أصغر دوسة، 2007: (2)

هدفت الدراسة الى تحديد مستوى إدارة المعرفة والإبداع المنظمي لدى المدراء في الشركة المبحوثة. وكذلك تحديد طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة المتمثلة في المعرفة الضمنية والمعرفة الظاهرة ، وبين الإبداع المنظمي المتمثل في الإبداع الفني الجذري والمضاف، الإبداع الإداري الجذري والمضاف ، وأيضاً القدرة على إتخاذ القرار وحل

⁽¹⁾ مشعل بن مبارك عايض الحارثي، واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري وبرز معوقاته لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جدة من وجهة نظر مديريها ووكلائها، دراسة مقدمة لاستكمال الماجستير ، جامعة ام القرى ، 2012م.
(1) طالب أصغر دوسة: المعرفة الإدارية وأثرها على الإبداع المنظمي " بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة البطاريات " ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، العراق- معهد الإدارة " الرصافة" ، قسم تقنيات إدارة المواد، 2007م.

المشكلات، والقدرة على التغيير، وكذلك في تحقيق الإبداع المنظمي في الشركة قيد البحث.

تمثلت مشكلة البحث من جهة نظري بأن الباحث وفق في طرح الإشكال ألا وهو : أثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري ؟ حيث كانت إشكاليته مرتبة وفق خطوات طرح الإشكالية وتناسقت التساؤلات معها، إضافة إلى تجانس الفصول النظرية وتوفرها على المعلومات التي أمت بالمتغيرين ، قامت فروض البحث على وجود علاقة بين إدارة المعرفة والإبداع المنظمي.

وكذلك وجود تأثير بين إدارة المعرفة والإبداع المنظمي توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن مدراء الشركة يمتلكون مستوى من المعرفة الضمنية والظاهرة بشكل مقبول ولكن الضمنية بنسبة أقل من الظاهرة ، وهذا مؤشر أن الشركة إستفادت من المعرفة الظاهرة لدى المدراء ، أى المعرفة حول السوق والزبائن والمنافسين وكذلك مستوى الإبداع الفنى والإداري لدى مدراء الشركة بشكل عام ذات مستوى مقبول وخاصة في مجال الإبداع الإداري، ويتضح من هذا أن الشركة عينة البحث قد إستفادت من الإبداعات الإدارية لدى مدراء الشركة وخاصة في مجال إتخاذ القرار وحل المشكلات وتشجيع الإبداع ولكن بنسبة أقل في مجال القدرة على التغيير بسبب خوف العاملين من التغيير. وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها إستثمار المعرفة الضمنية للمديرين في تحويلها إلى معرفة ظاهرة من خلال تحفيزهم لإظهار قدراتهم العقلية والذهنية وخبراتهم عبر الحوار والتدريب المباشر وتحويلها إلى معرفة موثقة وكذلك رفع الروح المعنوية لدى العاملين من خلال توفير ضمانات لهم ومساهماتهم والأخذ بأرائهم فيما يتعلق بسياسات الشركة المستقبلية وبعض القرارات التي تخص العاملين لكي يزيد من ولائهم للشركة ورفع الخوف عنهم من التغييرات التي تحصل وأيضاً ان تركز الشركة على متطلبات البيئة الخارجية المحيطة بها أكثر من تركيزها على وضع الخطط المستقبلية وإعادة النظر بالهيكل

التنظيمية ومحاولة جعلها مرنة ، بجانب وضع سياسات جديدة للتقويم تعتمد على مدى مساهمة مدراء الشركة في تعزيز الموجودات المعرفية للشركة وقدرتهم على تحفيز الآخرين في المشاركة في المعرفة والتشجيع على الإبداع وكذلك إعادة النظر في توصيف الوظائف وخاصة الفنية منها بما يتلائم وتطورات عصر المعرفة والتحول إلى الإقتصاد المعرفي الذي يركز على الموجودات الفكرية غير الملموسة (القدرات العقلية والذهنية) التحول أكثر من الموجودات المادية والقدرات البدنية.

مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تشابهت دراستي مع الدراسات السابقة واختلفت فمثلاً فقد تشابهت مع دراسة شعباني في المتغير التابع وهو تطوير الإبداع واختلفت عنها في المتغير المستقل إذ في دراستي هو الإدارة بالأهداف بينما دراسة شعباني كان المتغير المستقل إدارة المعرفة. واستفدت من الدراسات في صياغة الفرضيات وتصميم الاستبانة.

الفصل الثاني

الإدارة بالأهداف

المبحث الأول: نشأة ومفهوم و أهمية الإدارة بالأهداف

المبحث الثاني : تطبيق الإدارة بالأهداف

الفصل الثاني

الإدارة بالأهداف

المبحث الأول: نشأة ومفهوم وأهمية الإدارة بالأهداف:

تعتبر الأساليب الإدارية المعاصرة إحدى الركائز الأساسية التي تساعد على تقدم أسلوب الإدارة داخل المنظمات والنهوض بها ومن بين هذه الأساليب الإدارة بالأهداف التي تعتبر جوهر الإدارة والتي تعتبر الوسيلة لعناصر رئيسية تشمل التخطيط والتنسيق وتقييم الأداء وفي كلا القطاعين العام و الخاص تستخدم هذه الفلسفة لتخطيط قصير الأجل ذا صبغة تكتيكية للقيام بالأعمال و تعتبر هذه الوسيلة قادرة على إقناع الكثيرين من رجال الإدارة على أنه أسلوب ناجح في إدارة الأعمال وحل المشكلات.

أولاً: نشأة الإدارة بالأهداف :-

يعتبر العديد من المفكرين بيتر دراكر ، أول من أوجد الإدارة بالأهداف ، إلا أن ذلك غير صحيح ، و الدليل على ذلك هو أن كل فرد أو جماعة عند ممارستها لأعمالها أو أنشطتها العادية فإنها تسعى لتحقيق هدف معين أو الوصول إلى نتيجة محددة ، لكن الفضل يعود لبينتر داركر في إلقاء الضوء على النمط من الإدارة في كتابه الذي نشر عام 1954 " The Practice of Management" (1).

في عام 1975 وضع دوجلاس ماكريجور بالإعتماد على طرح دركر مدخلاً جديداً لتقييم المرؤوسين و أدائهم، من خلال مراجعة المرؤوسين و الرؤساء، للأهداف المقترحة إلى أن يتم الإتفاق على الصورة النهائية للأهداف التي تكون بمثابة معيار يتم على أساسه

(1) سعيد محمد المصري، التنظيم والإدارة: مدخل معاصر لعمليات التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة، (الدار الجامعية: الإسكندرية، مصر، 1999)، ص16.

الأداء و السلوك ، بالتالي يظهر التقييم بواسطة الرؤساء ، والتقييم الذاتي للمرؤوسين مما ينشئ لديهم حافز لتحقيق الأهداف المطلوبة.

مع نهاية الستينات وبداية السبعينات، توسع مجال الإدارة بالأهداف ليصل إلى مجال التخطيط الإستراتيجي والقيادة الإدارية ، وكل جوانب الإدارية والتسييرية ، وبذلك أخذت الإدارة بالأهداف عدة تسميات ، لعل أشهرها الإدارة بالأهداف والنتائج ، الإدارة بالأهداف والأولويات ، الإدارة بالالتزام ، الرقابة الذاتية ، الإدارة بالإنتاجية ، الإدارة بالعقود ، الإدارة بالجهد الجماعي لتحديد الأهداف.(1)

لقد تعددت التسميات لإعتبارات عديدة ، فهناك من يسميها الإدارة بالأهداف والنتائج فذلك في إعتقادنا لأنها تقوم على وضع أهداف محددة يتم مقارنتها فيما بعد بالنتائج المحصل عليها ، أي على أساس المقارنة بين الأهداف و النتائج و أما من يسميها الإدارة بالأهداف والأولويات فذلك لأن أساس وضع سلم الأهداف هو سلم الأولويات وتدرجها ، وأما الإدارة بالالتزام فذلك لأن وضع الأهداف من الأساس يكون بشكل إلتزام لابد من الوفاء به و الشئ نفسه بالنسبة للمصطلحين الإدارة بالعقود والإدارة الإنتاجية وفيما يخص الإدارة بالرقابة الذاتية ، فذلك لأن هذا النمط من الإدارة يزيد من الرقابة الذاتية لدى الأفراد و يرتكز عليها أساساً ، في حين أن تسمية الإدارة بالجهد الجماعي لتحديد الأهداف ، فذلك لأن تحديد الأهداف يتم بالاتفاق بين مختلف الأطراف داخل المؤسسة رؤساء و مرؤوسين ، كما أن تحقيقها يتم أيضاً من خلال التضافر بين الجهود الجماعية.(2)

(1) أحمد محمد غنيم، أساسيات الإدارة في عصر العولمة (دار الجيوشي: الأردن، 2001) ص ص 295-296.
(2) عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، (ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر، 2001) ص 119.

مفهوم الإدارة بالأهداف:

قبل التعرض إلى مفهوم الإدارة بالأهداف يجب تعريف الإدارة والتي " تعد التنسيق الفعال للموارد المتاحة من خلال وظائف الإدارة التخطيط ، التوجيه ، التنظيم، و الرقابة على جهود كل الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية.⁽¹⁾ ومن هنا فإن الإدارة بالأهداف هي أسلوب التخطيط في الإدارة والتقييم يمكن بواسطته وضع أهداف معينة لفترة معينة، لكل مدير على أساس النتائج التي ينبغي الوصول إليها ، إذا ما أريد للأهداف العامة للمنظمة التحقق ككل وفي نهاية الفترة المحددة يتم قياس النتائج الفعلية في مقابل الأهداف والنتائج المتوقعة ثم تحديد الإنحرافات ومعالجتها وذلك وصولاً للأهداف المتفق عليها.⁽²⁾

كما تعرف بأنها فلسفة إدارية ترمي إلى زيادة الحفز الداخلي للأفراد من خلال إشراك المرؤوسين مع الرؤساء في تحديد الهدف و زيادة رقابة المرؤوسين في إتخاذ القرار⁽³⁾ و يمكن تعريفها على أنها النتائج التي تسعى المنظمة الى الوصول إليها مستغلة في ذلك الموارد المادية أو البشرية أفضل إستغلال ممكن و يتم ذلك من خلال سلسلة من الوسائل و النهايات. ونعمل في أدنى مستوى إداري حتى نصل إلى أعلى مستوى.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ عبد العزيز نبعة، مفاهيم الإدارة الحديثة (دار مجدلاوى للنشر والتوزيع: عمان ، 2001م) ص136.
⁽²⁾ عبد الباسط عباس، إدارة الأعمال وفق منظور معاصر، (دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة: عمان، 2001م) ص 83.
⁽³⁾ هاشم حمدي رضا، الإدارة بالأهداف، (دار الراية للنشر والتوزيع: عمان، 2014م) ص 120
⁽⁴⁾ بشير علاق، مبادئ الإدارة، (دار اليازوري للنشر والتوزيع: عمان 2008م) ص 183.