This article has been scanned by iThenticate No plagiarism detected

Volume 3, Issue 3, June 2021

p. 13-22

THE REALITY OF ADMINISTRATIVE CREATIVITY IN THE OMAN EDUCATION INSTITUTION: OPPORTUNITY AND CHALLENGES

<http://dx.doi.org/10.47832/2757-5403.3-3.2>

Khaled Mohamed ALBATTASHI ¹

Abstract:

This study aims to identify the administrative creativity in Oman Education Institutions. This study aims also to identify the opportunities and challenges in Oman education institutions. The problem statement is to reduce the level of administrative creativity in Oman institutions in general, in Oman education institution in particular. The importance of study is to highlights on the reality the administrative creativity in Oman Education Institutions. The study follows descriptive and analytical method approach to describe and analysis the reality the administrative creativity in Oman Education Institutions. The study results are there a lot of requirement should have to achieve the administrative creativity. The study recommend that recommendation of 2040 should publicity in developing the creativity abilities of employees in Oman Education Institutions.

Key words: Administrative Creativity, Administrative Creativity Opportunities, Administrative Creativity Challenges, Oman.

Received :
19/04/2021

Accepted:
08/05/2021

Published:
01/06/2021

¹ Researcher, Sultanate of Oman, albatashi58@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8411-3384>

واقع الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم بسلطنة عمان: الفرص والتحديات

خالد محمد البطاشي²

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم بسلطنة عمان، كما تهدف الدراسة إلى التعرف على فرص الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم بسلطنة عمان والتحديات التي تواجه الإبداع الإداري. وتكمن مشكلة الدراسة في تدني مستوى الإبداع الإداري في المؤسسات العمانية بشكل عام وفي مؤسسات التعليم بشكل خاص. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على واقع الإبداع الإداري بمؤسسات التعليم في سلطنة عمان. وأتبعَت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل واقع الإبداع الإداري بمؤسسات التعليم بسلطنة عمان. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك العديد من المتطلبات التي يجب توافرها في سبيل تحقيق الإبداع الإداري. كما أوصت الدراسة بضرورة تعميم توصيات خطة 2040 بشأن تطوير القدرات الإبداعية للعاملين بمؤسسات التعليم بسلطنة عمان.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري، فرص الإبداع الإداري، تحديات الإبداع الإداري، سلطنة عمان.

المقدمة:

تتميز هذه الحقبة التي نعيشها بتحديات التطور والإبداع في جميع المجالات، وقد انعكس ذلك على كافة المؤسسات ولاسيما المؤسسات التعليمية. وتواجه المؤسسات التعليمية الكثير من المستجدات في ظل التطور التكنولوجي الأمر الذي يتطلب اتباع العديد من الوسائل الإبداعية التي تساهم في تحقيق أهداف المنظمات في أقل وقت ممكن. وشهدت المؤسسات التعليمية العمانية تطوراً ملحوظاً في السنوات القليلة الماضية، فالمؤسسات التعليمية العمانية توسعت في استخدام التكنولوجيا وتسعى جاهدة إلى تحسين مستوى الخدمات التعليمية من أجل خدمة الوطن والمواطنين (جاموس، 2007). ومما لاشك فيه أن المؤسسات العمانية التعليمية أيضاً تسعى إلى تحسين مستوى العاملين والعمل على رفع قدراتهم المهنية والإبداعية من خلال القيام بوظائفهم وتحقيق أهداف المؤسسات التي ينتمون إليها. فالإبداع هو جوهر التطور لأية منظمة ولاسيما المنظمات التعليمية العمانية التي سرعان ما تحاول مواكبة كل تطور حتى تحقق تلك المؤسسات أهدافها في الأجل الطويل. وترتكز المؤسسات بصفة عامة على وجود طاقم إداري له خبرة كبيرة في التعامل مع المتغيرات المحيطة بها وتخطي العقبات بإحترافية شديدة وصولاً إلى تحقيق أهداف المؤسسة. ويرى إبراهيم (2002) أن الإبداع من أبرز القضايا الإدارية التي تناولها علماء الإدارة في الوقت الراهن حيث أكد العلاق (2010) أن الوظائف القيادية مثل اسناد الإدارة التنفيذية أو التشغيلية لأحد العاملين لا يتم غالباً إلا إذا توافرت فيه شروط الإبداع الإداري التي تحددها كل مؤسسة وتستلزم انتباه القيادات حيث يتطلب من العامل أو الموظف أن يؤدي المهام الوظيفية بإحتراف شديد وبكفاءة عالية وفي أقل وقت ممكن. ومن ناحية أخرى، فقد أشار الحرمي (2003) أن مؤسسات التعليم في سلطنة عمان تتيح الفرصة بشكل كبير للإبداع الإداري بغض النظر عن التحديات التي تتعرض لها. وأكد العجمي (2008) أن الإبداع هو أحد أبرز الاتجاهات التي ينادي بها علماء الإدارة لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات. وبالتالي فإن هذه الورقة تركز على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العمانية ومايتوافر لديها من فرص وما تواجه تلك المؤسسات من تحديات.

مشكلة الدراسة

بالرغم من أن وزارة التربية والتعليم العمانية تبذل جهوداً كبيرة من أجل تعزيز الأداء الوظيفي إلا أن الإبداع الإداري للعاملين ضعيفة للغاية حيث أن العاملين لايمكنهم التخلص من الروتين التقليدي الذي أصبح سمة من سمات المؤسسات الحكومية العمانية بصفة عامة (الحارثي، 2014). كما أشار الحرمي (2003) أن هناك العديد من المعوقات التي تعيق

² الباحث، سلطنة عمان، albatashi58@gmail.com

الإبداع الإداري من بينها غياب دور العاملين أمام اللوائح والأوامر الإدارية الصادرة من الجهات الإدارية الأعلى، كما أن الإبداع الإداري للعاملين لا يمكنها أن تظهر في ظل التقيد بشروط تقلد تلك المناصب لمن بلغ عدة أعوام في الوظيفة بغض النظر عن قدرته ومهارته في القيادة بصفة عامة وقدرته على التعامل مع مختلف الظروف التي تمر بها المؤسسة. وأقرت سلطنة عمان في وضع الخطط الخمسية منذ عام 2006م إلى 2010م حيث استهدفت تلك الخطط رفع قدرات طاقات الإنسان العماني وقدراته وطموحاته ورغبته في الارتقاء بأوضاعه المعيشية إلى مستوى يضاهي الدول المتقدمة (تقرير مشروع إعداد استراتيجية تطوير التعليم في سلطنة عمان، 2004)، وكذلك ما أكد عليه تقرير خطة رؤية عمان 2020 من ضرورة تطوير التعليم وتنمية قدرات الموارد البشرية الإبداعية وإعدادها لتلائم متطلبات العصر الحديث بكل كفاءة (تقرير خطة رؤية عمان 2020، 2019)، وتأكيداً لما ورد من توصيات للسلطان قابوس رحمه الله في خطة رؤية عمان 2040 من التأكيد على ضرورة تطوير الكفاءات والقدرات الوطنية والتي أكدت على ضرورة بناء قدرات المواطنين وإعدادهم بقدر عالي من الكفاءة العلمية والعملية ليكونوا قادرين على مواجهة التحديات الداخلية والخارجية ومن أجل اكسابهم الإبداع الإداري المطلوب للمستقبل. ولقد أكد تقرير خطة عمان 2040 على أن الغاية الرئيسة هي تطوير الكفاءات المؤسسية على المستوى الوطني (تقرير خطة رؤية عمان 2040 منشور على موقع البوابة الإعلامية، 2019). وبناء على ماتقدم فإنه يمكن صياغة التساؤل الرئيسي في الدراسة كالتالي: ما واقع الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العماني؟ وما الفرص والتحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العماني؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العماني والفرص المتاحة والتحديات التي تواجه تلك المؤسسات.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الدور البارز الذي يؤديه العاملون بديوان وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. كما تأتي أهمية الدراسة بناء على توصيات السلطان قابوس رحمه الله الذي أوصى بضرورة العمل على تنمية قدرات العاملين في كافة المؤسسات حسب ما ورد في خطة عمان 2040. وتبرز أهمية الدراسة في العديد من النقاط من بينها أن تساهم في التعرف على معايير الإبداع الإداري للعاملين المستخدمة في المؤسسات الحكومية. وتعتبر الدراسة هامة للعديد من الباحثين والمتخصصين في مجال الإبداع الإداري وإدارة الأعمال بصفة عامة.

منهجية الدراسة

أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل واقع الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العماني والفرص والتحديات التي تواجه هذه المؤسسات. وأشارت إمتثال (2013) أن المنهج الوصفي التحليلي يساهم في وصف الظاهرة محل البحث للتوصل إلى حلول منطقية وواقعية لمشكلة الدراسة. كما أن الدراسة تعتبر إمتداداً للدراسات السابقة حيث تقوم باتباع المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل واقع الإبداع الإداري بمؤسسات التعليم بسلطنة عمان والإطار النظري للإبداع الإداري.

مفهوم الإبداع الإداري

يعرف الإبداع الإداري لغوياً بأنها بدع الشيء أي أنشأ على غير المعتاد، وفي الإصطلاح يتضح مفهوم الإبداع الإداري بأنها عملية يمكن من خلالها إنتاج أفكار جديدة يمكن استخدامها في العمل اختصاراً للنمطية في الأداء. لقد اختلف العديد من علماء الإدارة في تحديد مفهوم واضح ومحدد للإبداع الإداري، فمنهم من قال بأن المؤسسات هي العين المجردة التي يمكنها أن تقيّم الإبداع الإداري للعاملين ومنهم من أشار إلى أن الإبداع الإداري يرتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرات العاملين ومهاراتهم. ولقد أشار اليعربي (2018) أن الإبداع الإداري أنها إنتاج وتصميم وابتكار كل ما هو جديد لصالح المؤسسات، فالإبداع الإداري تنشأ في وجهة نظره من الخبرات المعرفية الذهنية ونتيجة استغلال العديد من الفرص داخل المؤسسات. ولقد أشار الحارثي (2014) أن الإبداع الإداري هي القدرات والطاقات المحفزة على العمل والإنتاج في كافة المؤسسات، فالإبداع الإداري للعاملين تستطيع حل المشكلات والأزمات التي تتعرض لها المؤسسات في الأجل الطويل كما أشار خير الله (2015) الإبداع الإداري يمكنها البحث عن أفكار ابداعية وحلول منطقية للأزمات والتنبؤ بها قبل وقوعها. وأشار جدعون أن الإبداع الإداري هي القدرة على استخدام الأفكار والآراء الجديدة وتطبيقها في العمل لتحقيق نتائج غير متوقعة لصالح المؤسسات. وأكد الرشيد (٢٠١٨) أن الإبداع الإداري هي قدرة العاملين على تطبيق ما يمتلكونه من مهارات تساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء الوظيفي والوصول إلى غايتهم المنشودة. ولقد أكد القشيشي (٢٠١٤) أن الإبداع الإداري هي مقدرة العاملين والمديرين على حل المشكلات التي تظهر في المؤسسات خلال الأداء الإداري لهؤلاء العاملين على أن يقوموا بحل هذه المشكلات والسيطرة عليها في أقصر وقت ممكن. ويرى الحارثي (2014) أن الإبداع الإداري هي قدرة العاملين في المؤسسات من استخدام وسائل غير نمطية أثناء الأداء الإداري وأن

تلك الوسائل غير النمطية يمكن استخدامها كلما تعرضت المؤسسات للآزمات. وأشار خير الله (2015) أن الإبداع الإداري هي قدرة الفرد والمؤسسة معاً فالفرد يستخدم قدراته ومهاراته في العمل والمؤسسة تتيح له أن يطبق تلك المهارات حتى تحصل على الأداء الوظيفي المنشود. كما أكد اسماعيل (٢٠١٧) الإبداع الإداري هي عملية ينتج من خلالها أفكار وأنماط إدارية تقدم تصورات وحلول مختلفة. وبعد استعراض مفهوم الإبداع الإداري إلا أن العربي (2018) قد عرف مفهوم الإبداع الإداري بشكل عام دون التطرق إلى مصلحة التنظيم في ابتكار ما هو جديد والسماح بالعمل به، فالمؤسسات الحكومية على سبيل المثال لا يمكن أن تسمح بطرق عمل غير تقليدية ولا يمكن أن يقوم العاملين باستخدام ابتكارات إبداعية دون الحصول على موافقة رؤساء العمل المباشرين الأمر الذي يجعل مفهوم العربي (2018) نظرياً وليس واقعياً. كما أن مفهوم اسماعيل (٢٠١٧) أيضاً تجاهل مسألة الإبداع الإداري لفريق العمل ككل وركز على طاقات وابداعات الأفراد دون الأخذ في الاعتبار مجموعة العمل. وكذلك فإن خير الله (2015)) قد استخدم الأفكار الجديدة وتطبيقاتها مع العلم أن المؤسسات الحكومية لم تكن لتسمح بنتائج غير متوقعة على الإطلاق، الأمر الذي يجعل مفهوم الإبداع الإداري لديه ذو نظرة ضيقة. وبالرغم من أن العوادة (٢٠١٧) قد أشار إلى أن امتلاك المواهب والمهارات من أبرز الأساليب المستخدمة في تعريف الإبداع الإداري إلا أن امتلاك المواهب وعدم القدرة على استخدامها في بعض المؤسسات يعتبر اهتلاكاً وهداراً للموارد البشرية. كما أن اسماعيل (٢٠١٧) قد تناسى أن رفع القدرات الإدارية لا يمكن الاعتماد على الإبداع الإداري وحدها دون وجود بذل مزيد من الجهد من خلال التجربة والمحاولة. وكذلك فإن مفهوم الإبداع الإداري الذي أشار إليه خير الله (2015) بشأن الجمع بين الإبداع الإداري للفرد أو المؤسسة لا يمكن تطبيقه إلا في الدول المتقدمة التي لها هدف كبير وواضح في حماية رفع الأداء الوظيفي ، فتلك المؤسسات تعطي كامل الحرية للعاملين لتطبيق مهارات وأنماط جديدة من أجل الحفاظ على التقدم المهني وتحقيق الأداء المنشود، كما أن هذا الأمر لا يمكن تطبيقه في الدول المتخلفة والتي تتصف مؤسساتها بتواضع مستوي الأداء الوظيفي فيها. وتجدر الإشارة إلى أن الدراسة ترى أن وضع مفهوم محدد للقدرات الإبداعية قد يترتب بطبيعة نشاط المؤسسات فالاكتفاء في المؤسسات الصناعية يختلف عنه في المؤسسات التجارية والتعليمية وبالتالي وبناء على ماتقدم فإن الدراسة ترى أن مفهوم الإبداع الإداري هي مجموعة من الإجراءات والأفكار والأساليب والأنماط الوظيفية الجديدة التي يمكن من خلالها مواكبة التطورات الإدارية في المؤسسات بما يسمح للعاملين من تطبيق تلك الإجراءات والأفكار والأساليب والأنماط الجديدة في العمل لتحقيق أهداف المؤسسات وتطوير الأداء الوظيفي.

وترى الدراسة أن مفهوم الإبداع الإداري بالشكل السابق يغطي كافة أوجه الأنشطة والمؤسسات سواء كانت مؤسسات تعليمية أو مؤسسات اقتصادية أو تجارية. كما أنه يساهم في إتاحة الفرصة للعاملين في أثبات مهاراتهم وتطبيق الأفكار والأنماط الإدارية الجديدة لتحقيق أهداف المؤسسات، كما أن هذا المفهوم يتصف بالعمومية والشمولية حيث لم يهمل أهمية اتباع الأسس والتقاليد المؤسسية المتعارف عليها وفي الوقت ذاته لم يهمل القدرات الفردية والإبداعية للعاملين كما لم يهمل أهمية العمل الجماعي والقدرة على تحقيق أهداف المؤسسات. ويعتبر هذا المفهوم ملائم أيضاً بشكل خاص للمؤسسات التعليمية. والإبداع الإداري للعاملين يمكن وصفه بأنها عملية متداخلة تشترك فيها المؤسسة مع العاملين في منحهم مزبداً من الصلاحيات من أجل إبراز مهاراتهم وقدرتهم العلمية والذهنية في مقابل تحقيق أهداف تلك المؤسسات. كما أن التعريف يتسم بالمرونة يمكن إطلاقه على كافة المؤسسات ويمكن وصفه على العاملين والمديرين وأصحاب القرار أيضاً حيث أن المؤسسات المتميزة لاتتضمن اليها عاملين لديهم قدرات ابداعية فقط بل تضم اليهم خبرات وكفاءات ادارية تستطيع الإستمرار بالمؤسسات وتحقيق الغايات المطلوبة منها. كما أن هذا المفهوم يراعي بشكل كبير الفروق الفردية بين العاملين، فكل العاملين لديهم قدرات وطاقات ابداعية تظهر بشكل طبيعي عند بروز آزمات وأحداث داخل المؤسسات.

أهمية الإبداع الإداري

وتظهر الحاجة للإبداع الإداري نتيجة الظروف التي قد تمر بها المؤسسات مثل تغير أذواق المستهلكين والتطورات التكنولوجية الحديثة أو عدم استقرار أداء المنظمة التنظيمي، فالمؤسسات تحاول البحث عن عاملين تتوافر لديهم الإبداع الإداري من أجل تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة. وتقوم المؤسسة بالاعتماد على الإبداع الإداري للعاملين من أجل مواجهة كافة التحديات التي تواجه المؤسسة داخلياً وخارجياً. وتجدر الإشارة إلى أن المؤسسات لاتعتبر الاعتماد على الإبداع الإداري للعاملين هدفاً في حد ذاته إنما تركز على تنمية إدراك العاملين لاستخدام قدراتهم ومهاراتهم لخدمة أنفسهم ولخدمة المؤسسات التي يعملون بها. وتبرز أهمية الإبداع الإداري من خلال حاجة المؤسسات إلى التطوير والإبداع والابتكار في كافة المجالات. وأشار خير الله (2015) أن المؤسسات تحتاج إلى الإبداع الإداري من خلال وجود الأفراد المبدعون، فمن خلال وجودهم تظهر الأفكار الإبداعية من خلال أدائهم الإداري. وأكدت محمدي (٢٠١٦) أن أهمية الإبداع الإداري تكمن في مدى احتياج المؤسسات إلى الإبداع والابتكار لديها، فالأصل أن كل المؤسسات ترغب بتطبيق مستوي تكنولوجي جيد كما أن كل المؤسسات ترغب في وجود طاقم إداري قادر على حل المشكلات والآزمات التي

تتعرض لها المؤسسة دون تحقيق قدر كبير من الخسائر. وبيري عياد (٢٠١٤) أن الإبداع الإداري في المؤسسات يجب العناية بها واستمرار تقديم الدعم والاهتمام بهؤلاء الفئة من العاملين الذين تتوافر لديهم قدرات ابداعية من أجل مصلحة المؤسسات في وجود كادر علمي وتقني لديه قدرات ابتكارية وابداعية يستطيع من خلال تلك القدرات استخدامها في تحقيق أهداف المؤسسات ورفع مستوى الأداء الوظيفي. وأشار حميدة (٢٠١٤) أن الإبداع الإداري تلعب دوراً هاماً في تحديد نوعية العاملين في المؤسسات، حيث أن أغلب المؤسسات تشترط على العاملين لديها توافر القدرة على العطاء في العمل والعمل لساعات طويلة دون كلل أو ملل. وتشير أدبيات الدراسة إلى أن الإبداع الإداري ليست مهمة فقط بالنسبة للمؤسسات، فالمؤسسات قد تستطيع إيجاد قدرات ابداعية مع الوقت وبالخضوع لاختبارات المتقدمين للأعمال المختلفة إنما تعتبر الإبداع الإداري مفيدة للعاملين والأفراد أيضاً حيث أن توافر الإبداع الإداري في الأفراد يؤدي إلى تطلع هؤلاء الأفراد لمكان أفضل ومكانة متميزة في المؤسسات، الأمر الذي يعتبر من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في الوقت الراهن حيث أن العاملين الذين يتوافر لديهم قدرات ابداعية لن يحصلوا على مرتبات وأجور عادية بل إنهم قد يتركوا العمل في المؤسسة بحثاً عن أماكن أخرى في مؤسسات أخرى ترعى قدرات الابداعية وتقديرها دون الالتفات إلى المؤسسات التي لديها محدودية في الموزانه ومن ثم لا يستطيع الاحتفاظ بالعاملين ذوي الإبداع الإداري، وهو ما يحدث الآن في كافة المؤسسات الحكومية (اليعربي، 2018). وأشار الرشدي (٢٠١٨) أن المؤسسات الحكومية لديها العديد من الإبداع الإداري إلا أن وجود هؤلاء المبدعين في تلك المؤسسات واستمرارهم يحتاج إلى تذليل للعقبات الإدارية الموجودة بالفعل داخل المؤسسات الحكومية، فالإبداع الإداري للعاملين تعتبر عملية ديناميكية هدفها تطبيق وسائل إدارية حديثة مبتكرة من شأنها أن تحقق أهداف المؤسسات، ومن البديهي أن يحصل العاملين ذوي تلك الإبداع الإداري على أجور ومهايا يتميزون بها عن غيرهم من أصحاب القدرات النمطية وهو ما قد يسبب العديد من المشاكل الإدارية داخل المؤسسة الواحدة. وتري الدراسة أنه بالرغم من أن الدراسات تشير إلى أن الإبداع الإداري للعاملين يجب تقديرها مادياً ومعنوياً إلا أن الدراسة تري أن تقدير العاملين مرتبط باللوائح والنظم والقوانين المنظمة لتقدير وتكريم العاملين أصحاب الإبداع الإداري، في أي مؤسسة. وأنه لا يمكن الخروج عن اللوائح خاصة إذا كانت المؤسسات التي نحن بصدها مؤسسة حكومية، وقد يرجع الأمر إلى أصحاب القرار الذين يرون في أصحاب الإبداع الإداري مستقبلاً قيادياً في مواقع ومراكز المؤسسة. وتجدر الإشارة إلى أن أهمية الإبداع الإداري تبرز من خلال عدة نقاط يمكن إجمالها فيما يلي:

1- الإبداع الإداري قادر على حل المشكلات والأزمات

أكد خير الله (2015) أن الإبداع الإداري للعاملين قادر على حل المشكلات والأزمات من خلال إتاحة الفرصة للعاملين من إدراك المشكلات ومحاصرتها والتحكم بها والسيطرة عليها والتعلم من كيفية إدارة تلك الأزمات وحل المشكلات في المستقبل. وأشار سركيس (٢٠١٨) أن حل الأزمات أيضاً مرتبط بقدرة العاملين ذوي الإبداع الإداري على فهم مجريات الأحداث داخل المؤسسة والإلمام بأدق التفاصيل من أجل حل تلك الأزمات والمشكلات. وتجدر الإشارة إلى أن المشاكل الإدارية التي تنشأ داخل المؤسسات تتصف بأنها متجددة ودائمة وغالباً ما تحدث، الأمر الذي يشير إلى أن القيادات داخل تلك المؤسسات تتوافر لديهم على اكتشاف المبدعين من خلال قدرتهم على حل المشكلات الإدارية التي تحدث. كما يمكن لتلك القيادات التعلم من العاملين ذوي الإبداع الإداري عن الحلول التي أتبعها هؤلاء العاملين أثناء وجود الأزمات والمشكلات. كما أشار اسماعيل (٢٠١٧) أن العاملين قد تتوافر لهم العديد من الفرص من أجل إثبات مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية من خلال حل المشكلات والأزمات التي تتعرض لها المؤسسات. وأكد القشيشي (٢٠١٤) أن المؤسسات المنافسة ولاسيما القطاع الخاص قد يبحث عن عاملين لديهم قدرات ابداعية قادرين على حل الأزمات والمشكلات فيلجأ العاملون إلى التخلي عن مؤسساتهم الإبداعية في سبيل الحصول على امتيازات مادية ومعنوية أفضل من أوضاعهم الحالية. وبالرغم من أن الإبداع الإداري للعاملين يستطيع حل المشكلات والأزمات إلا أن حل المشكلات الإدارية يتطلب التواصل التنظيمي مع الإدارة العليا الأمر الذي يشير إلى بعض القيود والمعوقات التي تحد من قدرة العاملين من حل المشكلات بطرق ابداعية كما أن اللوائح والنظم أصبحت قديمة للغاية ولاتواءم المؤسسات في الوقت الراهن الأمر الذي يشير إلى ضرورة اصلاح تلك اللوائح بما يتيح للموظف أن يتحمل المسؤولية وأن يكون لديه لامركزية في اتخاذ القرار تمكنه من حل المشكلات والأزمات دون الرجوع إلى الرئيس المباشر أو الإتصال بالقيادات العليا.

2- الإبداع الإداري يساهم في التغيير

أكد خير الله (2015) أن الإبداع الإداري للعاملين بالمؤسسات هي التي تساعد على إدارة تغيير العاملين، فالمؤسسات تعتمد على الإبداع الإداري من أجل إيجاد طاقم عمل يستطيع التأقلم مع المتغيرات الخارجية والداخلية التي تحيط بالمؤسسات. وأشار البرجاوي (٢٠١٥) أنه بالرغم من أن الإبداع الإداري هامة جداً للمؤسسات إلا أن جوهر عملية التغيير هي توافر قدرات ابداعية لدى العاملين وأن هؤلاء العاملين يستطيعون من خلال حسن توزيعهم على الأماكن الإدارية المختلفة أن يكونوا اسهام حقيقي للمؤسسات خاصة في وقت يندر فيه وجود عاملين ذوي الإبداع الإداري. وتبذل العديد من المؤسسات جهوداً كبيرة في وضع الشروط العلمية والاخلاقية والعمرية من أجل جذب مزيد من العاملين ذوي الإبداع الإداري. كما أن قيادات المؤسسات غالباً ما يقومون بإختبار العديد من الأفراد من اكتشاف قدراتهم الإبداعية وخبراتهم الذاتية أو المهارات التي لديهم لإتخاذ القرار الملائم بشأن ضمهم للعمل بشكل رسمي.

وتساعد إدارة الموارد البشرية وإدارة شؤون الأفراد بتحديد الاحتياجات من العاملين المطلوب انضمامهم للمؤسسة بشكل رسمي، وبالتالي فإن اللجوء إلى استقدام عاملين ذوي قدرات ابداعية تخضع لعملية منظمة من خلال اعلان ما يسمى اعلان وظائف خالية بالمؤسسة يذكر فيه الشروط الواجب توافرها في العاملين وسنوات خبراتهم وقدراتهم الشخصية والالمام باللغات الأجنبية من عدمه، ثم تقوم اللجنة المختصة باختيار العاملين المتقدمين والنظر في شهاداتهم وخبراتهم والوصول إلى قرار ملائم بضمهم إلى طاقم العمل داخل المؤسسة.

ولقد أغفل خير الله (2015) أن العاملين ذوي الإبداع الإداري لا يمكنهم المساهمة في العمل طالما أن هناك محدودية في موازنة الرواتب والأجور والتعويضات، فالعاملين ذوي الإبداع الإداري لديهم طموحات الإستمرار داخل مؤسسات ترقى لقدراتهم الفردية. كما أغفل البرجاوي (٢٠١٥) أن المؤسسات الحكومية لا يمكنها تغيير فلسفتها في الأجور والمهيا من أجل وجود عاملين لديهم قدرات ابداعية، الأمر الذي ينعكس سلباً على أداء العاملين واحساسهم بالظلم وعدم التقدير. ولقد تناسى القشيشي (٢٠١٤) أن المشكلة ليست في الإبداع الإداري للعاملين الجدد المطلوب ضمهم داخل المؤسسة فهؤلاء يخضعوا للعديد من الاختبارات التي تمكن المتميزين من أن يلتحقوا بهذه الوظائف ولكن المشكلة تكمن في العاملين القدامى الذين تتدني انتاجيتهم بمرور الوقت واصبحوا عبئاً على المؤسسة ولا تستطيع المؤسسات الحكومية اتخاذ قراراً بشأنهم. وترى الدراسة إن اختلاط العاملين القدامى بالعاملين الجدد قد يخلق مشكلة إدارية كبيرة فالعاملين القدامى يطالبون بتولي مناصب قيادية والحصول على أجور ومكافآت أعلى من أقرانهم الجدد.

3- الإبداع الإداري لها دور بارز في ضبط استراتيجيات المؤسسة

أكد السوداني (٢٠١٦) أن الإبداع الإداري يساهم في ضبط استراتيجيات المؤسسات بشكل كبير، حيث تساهم في ضبط كفاءة التخطيط الإستراتيجي للمؤسسة وإعادة رسم الأساليب الإدارية والإجراءات المطبقة إدارياً، كما تساهم في إعادة النظر في كيفية اختصار الأمور الإدارية الروتينية واستبدالها بوسائل أكثر مرونة وأكثر حداثة. وبالتالي فإن الإبداع الإداري للعاملين يستطيع اختصار العديد من الإستراتيجيات التي تتبعها المؤسسات إدارياً، فالمؤسسات قديماً كانت ترسل المكاتبات الإدارية للفروع عبر البريد العادي ولكن في الوقت الراهن يمكن استخدام البريد الإلكتروني أو عبر نظم المعلومات المطبقة بين الفروع والمراكز الرئيسية كما أن المؤسسات سابقاً لم تكن تعرف إلا دفاتر الحضور والانصراف أما الآن فيمكن استخدام البصمة الإلكترونية لأثبتات حضور العاملين داخل المؤسسات كما أن العاملين لهم صفحات دائمة داخل نظم المعلومات مدون فيها كافة الإنجازات الإدارية والابتكارات والتدريب الذي اكتسبه العاملون خلال فترة عملهم بالمؤسسة. وبالتالي فإنه يمكن تطويع الإبداع الإداري للعاملين لصالح استراتيجيات المؤسسة. إلا أن هذا الرأي قد واجه العديد من الانتقادات، حيث أن البرجاوي (٢٠١٥) قد أغفل أن الإبداع الإداري للعاملين لا يمكنه ضبط استراتيجيات المؤسسة فالعديد من المؤسسات الحكومية تضبط استراتيجياتها من قبل اصحاب القرار كما أن المؤسسات الخاصة أيضاً يتم رسم كافة الإجراءات والأساليب الإدارية ويبرز الإبداع الإداري للعاملين فقط من خلال ما يكتسبه هؤلاء العاملين من خبرات داخل المؤسسة. وترى الدراسة أن الإبداع الإداري للعاملين قد تكشف عن إحدى جوانب النقص ومكامن الضعف في استراتيجيات المؤسسة، فتستغل الإدارة العليا وأصحاب القرار الفرصة لتعديل الإستراتيجيات المستخدمة للسد الثغرات في الإستراتيجيات المستخدمة. وبالتالي فإن وجود الإبداع الإداري للعاملين يساهم في ضبط استراتيجيات المؤسسة بشكل كبير.

فرص تنمية الإبداع الإداري

أكد العديد من علماء الإدارة أن أساليب تنمية الإبداع الإداري عديدة ومتنوعة، وقد تختلف باختلاف طبيعة النشاط الإداري وتختلف أيضاً من مؤسسة لمؤسسة أخرى، كما تختلف باختلاف الأساليب المتبعة داخل المؤسسة. ومن بين أبرز الأساليب المتبعة في تنمية الإبداع الإداري ما يلي:

1- أسلوب الإدارة بالأخلاق

أكد الحارثي (2014) أن أسلوب الإدارة بالأخلاق يقوم على فكرة تطبيق القيم داخل المؤسسات مما ينعكس إيجاباً على أداء العاملين داخل المؤسسة. وأشار اليعربي (2018) أن فكرة الإدارة بالأخلاق يدعمها المدير المبدع بشده حيث أن قدرة المدير المبدع على استخدام السلوك ليكون أحد محفزات الإبداع الإداري في المؤسسة. وأكد الرشدي (٢٠١٨) أن الإبداع الإداري للعاملين غالباً ما تنشط في بيئة تنظيمية تتصف بالقيم والأخلاق ويسودها الود والاحترام بين العاملين. وأكد البرجاوي (٢٠١٥) أن مهمة المدير المبدع في هذا الصدد ليست بالأمر اليسير حيث أن المدير المبدع لابد أن يتوافر لديه المقدره للسيطرة على القيم والدفع بالأخلاق لتكون الرادع لأي خروج عن القيم الأخلاقية داخل المؤسسة. وبالرغم من اتفاق الدراسة مع الحارثي (2014) في أن الإبداع الإداري للعاملين تنشط بشكل كبير إذا كانت المؤسسة تهتم بالقيم والأخلاق والسلوك وتتنظر إلى ذلك كأحد المحفزات لرفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة إلا أن الدراسة لا تتفق مع البرجاوي (٢٠١٥) الذي يرى أن المدير المبدع لديه عبء كبير ومسئولية للسيطرة على الأوضاع داخل المؤسسات

التعليمية، فالمدير المبدع إن كانت لديه مسئولية للسيطرة على انماط السلوك فمن يرسى تلك القواعد هي المؤسسة التعليمية نفسها ممثلة في إدارتها العليا وليس المدير المبدع نفسه، وبالتالي فإن تفعيل قواعد السلوك الدفع بالقيم لتحفيز الإبداع الإداري هي من صميم عمل المدير المبدع.

2- أسلوب الإدارة بالذكاء الوجداني

أكد الرشيد (٢٠١٨) أن الإدارة بالذكاء الوجداني هي قدرة المدير المبدع على التحكم على التحكم انفعالات العاملين والتحكم في مشاعرهم وانفعالاتهم تجاه العمل بما يحقق أهداف المؤسسة. وأشار العوادة (٢٠١٧) أن الذكاء الوجداني هو أحد أبرز الأساليب الإدارية في الوقت الراهن حيث أن المدير المبدع يتطلب أن يكون ملماً بانفعالات العاملين المبدعين وأن يكون متفهماً لكافة المهارات والكفاءات التي لديه وأن يستطيع أن يتحكم في تلك المهارات والكفاءات بما يحقق أهداف المؤسسة. وأشار السودي (٢٠١٦) أن أسلوب الإدارة بالذكاء الوجداني يتطلب فهماً عميقاً للقدرات الإبداعية للعاملين كما يتطلب أن يكون المدير المبدع قريباً من نفوس هؤلاء العاملين بشكل كبير. وتتفق الدراسة مع الرشيد (٢٠١٨) في أن أسلوب الذكاء الوجداني يمثل تحدياً كبيراً للمدير المبدع وهو ما قد لا يتوافر في مهارات العديد من المديرين المبدعين، حيث يتطلب أن يكون قريباً من العاملين المبدعين وهو ما قد لا يتوافر في كافة المؤسسات التعليمية، كما أن المدير المبدع الذي استطاع أن يتحكم في انفعالات العاملين وتوجيه مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية نحو العمل ينعكس ذلك على الأداء الوظيفي ويحقق أهداف المؤسسات التعليمية.

3- أسلوب التدريب على حل المشكلات

أكد اليعربي (2018) أن أسلوب التدريب على حل المشكلات هو الأسلوب الأكثر اتباعاً في المؤسسات التعليمية، حيث أشار اليعربي (2018) أن العاملين لابد أن يحصلوا على التدريب الكافي لمواجهة المشكلات والتنبؤ بالمشكلات قبل وقوعها وكيفية التعامل مع المشكلات والأزمات التي تمر بها المؤسسة التعليمية. وأشار الحارثي (2014) أن أسلوب التدريب على حل المشكلات يفترض أيضاً قدرة العاملين المبدعين على محاصرة المشكلات والأزمات وفرض السيطرة عليها والتعلم من الأساليب والمعايير المتبعة في القضاء على تلك المشكلات. وأكد البرجاوي (٢٠١٥) أن التدريب يتطلب توافر موارد مالية كافية كما يتطلب أيضاً توفير المستلزمات من الإحتياجات التدريبية والمواد والمناهج التي يفترض الحصول عليها لمواجهة مثل هذه الأنواع من المشكلات. وتتفق الدراسة مع اليعربي (2018) والحارثي (2014) في أن مواجهة الأزمات تتطلب الحصول على التدريب الكافي إلا أن الدراسة لا تتفق مع البرجاوي (٢٠١٥) حيث أنه يرى أن عملية التدريب تتطلب موازنة مالية مخصصة، فالمؤسسات التعليمية غالباً ما تلجأ إلى الدفع بالعاملين القدامى وأصحاب الخبرات الكبيرة لتعليم وتدريب العاملين المبدعين على حل المشكلات وتدريبهم واختبارهم في التعامل مع أزمات ومشكلات صغيرة قد تنشأ أثناء فترة التدريب.

4- أسلوب الإدارة بالأهداف التنظيمية

من أبرز الأساليب المتبعة في تنمية الإبداع الإداري أسلوب الإدارة بالأهداف التنظيمية. وأشار الحارثي (2014) أن الإدارة يجب أن تربط تنمية الإبداع الإداري بالأهداف التنظيمية. وأشار حميدة (٢٠١٤) أن أسلوب الإدارة بالأهداف التنظيمية يحقق تنمية الإبداع الإداري للعاملين حيث أن الأهداف التنظيمية تجعل العاملين أكثر اهتماماً بتحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة. وأشار محمدية (٢٠١٦) أن الأهداف التنظيمية يجب أن تكون واضحة ومحددة حتى يمكن للعاملين فهم هذه الأهداف التنظيمية. وتتفق الدراسة مع محمدية (٢٠١٦) في أن الأهداف التنظيمية للمؤسسات التعليمية بصفة خاصة يجب أن تكون واضحة للعاملين المبدعين والمديرين المبدعين حتى يمكنهم توليد الإبداع الإداري للعاملين المبدعين بشكل مباشر لتحقيق تلك الأهداف ولرفع مستوى الأداء الوظيفي.

5- أسلوب العصف الذهني

يعتبر أسلوب العصف الذهني من أهم وأرقى أساليب تنمية الإبداع الإداري في الوقت الراهن. حيث أكد الحارثي (2014) أن أسلوب العصف الذهني يركز على استخدام طرق التفكير الإبداعي للعاملين وإبراز طاقاتهم والسماح لهم بتوليد أفكار جديدة مبتكرة تكون الغاية من تلك الأفكار تطوير وتنمية الإبداع الإداري للعاملين. وأشار اليعربي (2018) أن هناك خلافاً بين علماء الإدارة في آليات وأساليب العصف الذهني المستخدمة في المؤسسات، فمنهم من اختلف في أعداد المتدربين من العاملين المبدعين على أسلوب العصف الذهني، ومنهم من يرى بأن أعداد المتدربين على أسلوب العصف الذهني لابد أن تقسم على مجموعات بحيث يسمح للمدير المبدع أن يجمع أفكار معلومات المجموعات والوصول إلى نتائج مبتكرة. وأشار القشيشي (٢٠١٤) أن أسلوب العصف الذهني يسمح للمدير المبدع بتطبيق أسلوب العصف الذهني في أماكن العمل للحصول على نتائج حديثة ومبتكرة. وبالرغم من اتفاق الدراسة مع القشيشي (٢٠١٤) في إمكانية استخدام أسلوب العصف الذهني في أماكن العمل إلا أن أسلوب العصف الذهني يتطلب مهارات قد لا تتوافر في المديرين المبدعين وخاصة في المؤسسات التعليمية، الأمر الذي يتطلب تغيير النمط الذي يستخدم به أسلوب العصف الذهني في المؤسسات التعليمية.

متطلبات الإبداع الإداري للعاملين

أكد خير الله (2015) أن هناك العديد من متطلبات الإبداع الإداري للعاملين، ومن بين أبرز هذه المتطلبات قدرة ربط الأشياء ذات الإثارة الغير قريبة ودمجها مع المتغيرات الموجودة في المؤسسة لينتج عن ذلك فكرة إبداعية جديدة يمكن استخدامها. وأشار اليعربي (2018) أن من أبرز متطلبات الإبداع الإداري للعاملين تفتح العقل وقدرته على استقبال الأفكار الإبداعية الجديدة. وأشار الحارثي (2014) أن تفتح العقل لا يكفي وحده لإنتاج وقبول فكرة إبداعية بل يجب أيضاً التطرق لأساليب جديدة وطرق جديدة حتي يمكن إتاحة الفرصة لتلك الأفكار الإبداعية أن ترى النور. وأكد اليعربي (2018) أن العبرة بقدرة المؤسسة على استيعاب الأفكار الإبداعية غير التقليدية وإتاحة الفرصة الكاملة لها لإحداث التطوير المطلوب في المؤسسات. وأشار خير الله (2015) أن الأفكار الإبداعية تتطلب استيعاب كافة الآراء النقدية حتي يمكن لتلك المتطلبات أن تحقق أهدافها. وأكد خير الله (2015) أن من يمارسون الأعمال التربوية في المؤسسات التعليمية يتطلب توافر العديد من الخبرات والمهارات ومن بين أبرز تلك المهارات مهارات فنية تتمثل في قدرات العاملين الإبداعية في الإمام بالجوانب التكنولوجية والمهارات التقنية بما يسمح لتلك المهارات أن تؤدي غاياتها في المؤسسة بحرفية شديدة بما يمكنها من تحمل المسؤولية الكاملة وفهم طرق وأساليب العمل داخل المؤسسة والتأقلم على تنفيذ وتحقيق الأهداف. كما تشمل أيضاً تقييم كافة المهارات الإنسانية المرتبطة بالمؤسسة والتي تتمثل في دور القائد المبدع في التعامل مع العاملين وتدعيم دورهم الوظيفي ومعرفة آرائهم واتجاهاتهم والعمل على تنمية قدراتهم ومهاراتهم. وأكد خير الله (2015) أن من أبرز متطلبات الإبداع الإداري دعم وتنمية مهارات القائد المبدع في ترتيب أولويات التنظيم وربط الأهداف وتنفيذ الأوامر الإدارية بحرفية شديدة. وأشار اليعربي (2018) أن هناك العديد من الصفات والمهارات الذاتية التي يجب توافرها في الأفراد الذين لديهم قدرات إبداعية ومن بين تلك المهارات الذاتية القوة الجسمانية والعقلية وسرعة البديهة وضبط النفس وأن يكون متزناً قادراً على تقييم الأمور وأن يحافظ على الثبات الانفعالي وألا ينزلق نحو الفوضى والعنف والتمرد. وأكد خير الله (2015) أنه يجب أن يتوافر في العاملين أصحاب القدرات الإبداعية العديد من الأمور من بينها الإقدام والجرأة والشجاعة في تناول الأمور وسرعة البديهة وحسن التصرف وسلامة السريه ونقاء النية مع ارتفاع مستوى الإدراك الحسي لدى العاملين. وترى الدراسة أنه بالرغم من أن متطلبات الإبداع الإداري قد أشارت إلى العديد من الصفات الذاتية والجسمانية إلا أن تلك المتطلبات تعرضت للعديد من الانتقادات، فالمؤسسات التعليمية لا تستطيع أن تستقدم عاملين ذوي قدرات إبداعية بكل هذه الصفات وأنه يصعب إيجاد عاملين تتوافر لديهم كل هذه الصفات. ومن ناحية أخرى فإنه إذا توافرت هذه الصفات في العاملين فإن تكلفة وجودهم في المؤسسة سيكون مكلفاً للغاية أو أن أجورهم ومراتبهم سوف تكون الأعلى بين أقرانهم من العاملين. ولذلك فإن الدراسة تتفق مع خير الله (2015) واليعربي (2018) والحارثي (2014) إلا أنها تختلف معهم جميعاً في أنه لا يتطلب أن تتوافر كافة الصفات والمتطلبات في العاملين المبدعين ويكتفي أن توجد صفات تتعلق بقدرة العاملين على إنجاز المهام الوظيفية والانتفاع من أدوارهم الوظيفية بشكل مباشر لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية ولرفع مستوى الأداء الوظيفي.

معوقات وتحديات الإبداع الإداري

أشار خير الله (2015) أن الإبداع الإداري يتعرض للعديد من التحديات والمعوقات، ومن بين أبرز تلك المعوقات ما يتعلق بالنظم التي تدار بها المؤسسات والمركزية في اتخاذ القرار وعدم القدرة على تطوير الإبداع الإداري أو السعي لاستحداث وسائل عمل جديدة يمكن من خلالها التركيز على الإبداع الإداري للعاملين. وأكد اليعربي (2018) أن المناخ الإبداعي لا يتوافر في العديد من المؤسسات ذات الطابع الشمولي كما أن تلك المؤسسات لا يمكنها أن توفر بيئة إبداعية للعاملين حيث تعمل بمبدأ تنفيذ الأوامر الإدارية وعدم قدرة العاملين على التنقل من مكان لآخر أثناء فترة العمل. وأشار الحارثي (2014) أن هناك العديد من المعوقات الفكرية والإدارية التي توجد في تلك النوعية من المؤسسات ومن بينها التحكم الإداري في العاملين وعدم السماح لهم بالخروج على النمط التقليدي في العمل. وأشار البرجاوي (٢٠١٥) أن هناك العديد من المعوقات تتعلق بطبيعة الفرد نفسه حيث أن توافر الفرصة في الحصول على التدريب الملائم وعدم الإلمام بالمتغيرات الداخلية والخارجية في بيئة العمل يجعل منه عاملاً نمطياً، الأمر الذي يشير إلى تدني مستوى الكفاءة الإنتاجية لمثل هذا النوع من العاملين. وأكد خير الله (2015) أن انطباعات سلبية عند العديد من العاملين سوف يؤدي إلى وجود أحكام مسبقة من العاملين على نمط العمل في المؤسسات، الأمر الذي يضعف الإبداع الإداري للعاملين. وأكد الحارثي (2014) أن ضعف ثقة العاملين بأنفسهم أيضاً قد تؤدي إلى إضعاف قدرة العاملين على تنمية قدراتهم الإبداعية، وأشار الحارثي (2014) أن لجوء العاملين إلى التقليد الأعمى ومجاراة المديرين ومحاولة إرضائهم سوف يؤدي إلى انعدام الإبداع في مثل هذا النوع من المؤسسات. وأكد خير الله (2015) أن عدم قدرة العاملين على تحمل المسؤولية أيضاً يعتبر من أبرز معوقات الإبداع الإداري كما أن خير الله (2015) أشار إلى أن عدم قبول العاملين أو المديرين على تقبل الأفكار الإبداعية سوف يؤدي بلاشك إلى تدني الأداء الوظيفي وانعدام وجود الإبداع في المؤسسة. وأكد البرجاوي (٢٠١٥) أن

من أبرز التحديات التي تواجه الإبداع الإداري هو بروز المشاكل الاقتصادية وعدم القدرة على تحقيق متطلبات الفرد المبدع، حيث أن غلاء المعيشة وارتفاع المستوى العام للأسعار قد انعكس بشكل سلبي على الإبداع الإداري للعاملين. وأشار اسماعيل (٢٠١٧) أن ارتفاع نسبة الأمية داخل الأسرة سوف يؤدي إلى إبحام الأفراد عن توليد أفكار ابداعية واللجوء إلى وسائل تقليدية يمكن من خلالها تعويض النقص في الدخل بدلاً من اللجوء إلى الإنفتاح على الأفكار الإبداعية لتحسين مستوى دخل الأسرة. وبالرغم من أن الدراسة تتفق مع اليعربي (2018) والحارثي (2014) وخير الله (2015) إلا أنها ترى أن المؤسسات التعليمية تفتقر إلى وجود قدرات ابداعية للعاملين بشكل ملموس وذلك للعديد من الأسباب أهمها أن المؤسسات في الدول العربية والإسلامية عامة تعاني من الجمود الفكري وعدم حداثة الإستراتيجيات التي تعمل عليها المؤسسات التعليمية في الوطن العربي، كما أنه لا يوجد برامج رعاية خاصة بالموهوبين وتوفير كافة الإمكانيات لهم وبالمقابل فإن الدول الغربية والمتقدمة تسخر كافة الإمكانيات للمبدعين وتحاول أن توفر لهم بيئة صالحة للإبداع، فكما يستفيد المبدع من بيئة الأعمال والإمكانيات المتوفرة لديه فإن الدولة بمؤسساتها التعليمية تستفيد أيضاً من الإبداع الإداري لدى العاملين المبدعين. وتشير الدراسة أن مشكلة عدم التطور في الأساليب المنهجية قد أدى إلى أن تصبح العملية التعليمية تقليدية بشكل ملحوظ مما يعمق من مشكلة الإبداع في المؤسسات التعليمية. كما ترى الدراسة أن عدم التشجيع والتسلط الوظيفي يعتبر أحد أبرز الأسباب في تدني الإبداع الإداري للعاملين في المؤسسات التعليمية. ومن الجدير بالذكر أن وجود فروق فردية بين العاملين سوف يؤدي إلى تزايد الحقد الوظيفي والإحساس بالظلم الوظيفي وتعميق الشعور بالإهمال مما ينعكس على قدرات العاملين الإبداعية. كما أن وجود العديد من اللوائح والقوانين والنظم الإدارية المعقدة داخل المؤسسات تزيد من حدة السلبات التي تتعرض لها المؤسسة مادياً ومعنوياً. ومن أبرز وأهم التحديات التي تواجه الإبداع الإداري للعاملين محاولة التمييز بين العاملين سواء بالجنس أو اللون يزيد من إضعاف قدرات العاملين الإبداعية، وكذلك فإن ممارسات الرؤساء تجاه المرؤسين تؤدي إلى صرف النظر عن الإبداع.

النتائج والتوصيات

بعد استعراض دراسة واقع الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم بسلطنة عمان فإن الدراسة توصلت للعديد من النتائج من بينها أن القيادات الإدارية لا بد أن تمنح العاملين قدراً من الحرية وخاصة في المؤسسات الحكومية للعاملين للتعرف على قدراتهم الإبداعية والاستفادة من تلك القدرات في تكليف العديد منهم بمناصب أعلى ووظائف أفضل يمكن من خلالها أن يعرف العاملون قدراتهم بشكل أفضل.

كما أن المؤسسات يجب أن تتحلى بالحكمة في التعامل مع العاملين القدامى كما يجب أن تسمح بتوسيع صلاحيات العاملين الجدد داخل المؤسسة بما يسمح بالتغيير المطلوب. كما أن الدراسة ترى أن العديد من المؤسسات التجأت إلى منح الألقاب كتقدير معنوي للعاملين القدامى على أدائهم وتوسيع صلاحيات العاملين الجدد وإتاحة الفرصة لهم بالتعاون مع العاملين القدامى من أجل صالح المؤسسة.

كما أن من بين أبرز النتائج هي إمكانية لجوء المؤسسات إلى تبني وجهة نظر سياسية معينة تخالف وجهة نظر العاملين المبدعين قد تؤدي إلى تردي أوضاع العاملين المبدعين، كما أن وسائل الإعلام المقروء والمسموعة أدت إلى تشويه صورة المبدعين وأن العاملين والموظفين لا يمكنهم أن يحققوا ابتكارات وظيفية طالما أن أعمالهم تتصف بالطابع النمطي. كما أن الخوف من الفشل والتردد والالتزام النصي بالقوانين والأوامر الإدارية وعدم وجود روح الإقدام والمخاطرة سوف تنعكس سلباً على الإبداع الإداري للعاملين. كما أن المؤسسات التي لا تمنح العاملين الوقت الكافي لممارسة وتجريب الأفكار الإبداعية سوف تفشل في وجود عاملين لديهم قدرات ابداعية مع مرور الوقت.

قائمة المراجع والمصادر

السودي، سناء راجي أحمد، 2016، درجة الإبداع وعلاقتها بالأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، رسالة ماجستير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.

إبراهيم، عبد الستار. (2002). الإبداع قضاياه وتطبيقاته، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، جمهورية مصر العربية. امتثال رشيد بجاي. (2013). الرقابة الإحصائية على جودة إنتاج الاسمنت في الشركة العامة العراقية. مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، (12)، 296-331

الحرمي، منى محفوظ محمد. (2003). معوقات الإبداع الإداري بمدارس التعليم الثانوي في سلطنة عمان، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

العجمي، محمد حسنين. (2008). الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، ط2، دار المشرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

اليعربي، على بن سيف بن سعود، 2018، الأنماط القيادية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان من وجهة نظر العاملين، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة المنصورة، جمهورية مصر العربية.

الحارثي، سالم بن سيف بن ناصر. (2014). تصور مقترح لتطوير الإبداع الإداري لدى مديري المدارس في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

الرشدي علي ضبيان ، 2018، القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى عمداء ورؤساء الأقسام بالجامعات الحكومية والأهلية بمدينة الرياض، بحث منشور، جامعة نايف الأمنية، المملكة العربية السعودية.

القشيشي، بديعة محمد ابراهيم، 2014، الممارسات الإدارية الإبداعية لدى مديري مدارس التعليم الثانوي العام، دراسة تقويمية، رسالة ماجستير، كلية البنات، تخصص أصول التربية، جامعة عين شمس، مصر.

البرجاوي، مولاوي مصطفى، 2015، الإبداع والتربية الإبداعية، مجلة البيت العربي، ع5، ط1.

اسماعيل مودة، 2017، أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري دراسة حالة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير للعلوم في إدارة الأعمال، السودان.

حميدة، عبد القادر علي، أمينة، 2014، اتجاهات مديري المكاتب التنفيذية نحو التفكير الابتكاري وعلاقتها بالإبداع الإداري

خير الله، جمال، 2015، الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
جاموس، أسماء محمد نمر. (2007). تطوير أداة لتقويم الكفايات الإدارية والفنية لمديري المدارس الثانوية في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، المملكة الأردنية الهاشمية.

سركيس مارلين، 2018، أثر بيئة العمل على الأداء الإبداعي للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، ماجستير إدارة الأعمال، الجامعة السورية الافتراضية، الجمهورية العربية السورية.

سلطنة عمان، تقرير خطة عمان 2040، موقع البوابة الإعلامية تقرير خطة رؤية عمان 2040

<https://www.2040.om/#Events>

سلطنة عمان، تقرير خطة عمان 2020،

https://www.gulfpolicies.com/index.php?option=com_content&view=article&id=2439&Itemid=597

سلطنة عمان، وزارة التعليم العالي (2004). مشروع إعداد استراتيجيات تطوير التعليم في سلطنة عمان 2006-2020م. عياد، بهية عبد الكريم أحمد، 2014، درجة امتلاك مديري مدارس محافظة القدس لعناصر الإبداع الإداري وعلاقته بممارستهم القيادة التشاركية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، أبوديس، فلسطين.

محمدية عمر ، 2016، أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في هيئة تنشيط السياحة الأردنية