



ضغوط العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج هناء أحمد*

قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة سوهاج، سوهاج 82524، مصر
*المؤلف المختص: hanaaahmed877@gmail.com

ملخص البحث

الهدف من الدراسة التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة 124 من أمناء الكليات، مديري إدارات الكليات، مديري العموم بالإدارة المركزية، مديري الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة سوهاج، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة وجود ظاهرة ضغوط العمل لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج جاءت بدرجة متوسطة، ودرجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج جاءت بدرجة متوسطة، وتوجد علاقة ارتباطية عكسية بين ضغوط العمل والإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، الإبداع الإداري، القيادات الإدارية

بيانات المقال

الاستشهاد المرجعي: هناء احمد (2023).
ضغوط العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى
القيادات الإدارية بجامعة سوهاج، مجلة سوهاج
لشباب الباحثين، مجلد 3 (4)، 287-272.

تاريخ استلام البحث: 2023/01/06

تاريخ قبول البحث: 2023/02/22

تاريخ نشر البحث: 2023/03/02

<https://doi.org/10.21608/sjyr.2023.293209>

1. المقدمة

يحظى الإبداع الإداري بدرجة عالية من الاهتمام في المؤسسات الجامعية فالإبداع أصبح ضرورة قصوى في العصر الحاضر ويعد من سمات المؤسسات الجامعية الناجحة والتميزة التي تسعى إلى البقاء والمنافسة، ومواكبة التطورات والتغيرات في مختلف المجالات العلمية والتكنولوجية، ويرفع من قدرات القيادات الإدارية بالجامعات على مواجهة التحديات وحل المشكلات بطرق إبداعية غير تقليدية ومواكبة التطورات في شتى المجالات وتوليد الأفكار التي تصل بأداء الجامعات إلى التميز والمنافسة محلياً وإقليمياً ودولياً. ومن هذا المنطلق فإن توافر الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية يعتبر ضرورة لنجاح المؤسسات الجامعية، وسبباً فاعلاً لضمان قدرتها على البقاء، ومواجهة تغيرات البيئة الخارجية والداخلية المتلاحقة [1].

ولكن تواجه القيادات الإدارية في الجامعات عند القيام بأدوارهم ومسئولياتهم المتعددة شتى أنواع الضغوط، فتؤدي إلى اصابتهم بالاكتئاب وبالتالي يفقدون الدافع للعمل، كما تظهر عليهم بعض علامات قلة التركيز وعدم الاهتمام لعملهم [2]، وعليه تعد ضغوط العمل مسألة خطيرة حيث لا تؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية من حالات عدم الاتزان النفسي والجسمي بل ينعكس أيضاً على مستويات أدائهم وقدرتهم على العمل والتي تعيق بالتالي عملية سير العمل [3].

كما تؤثر ضغوط العمل على الأداء الإبداعي للقيادات حيث الكم الهائل من المسئوليات والأعباء الإدارية لا يساعد على الإبداع في العمل فهي تؤدي إلى الإجهاد البدني والذهني مما يؤثر على قدرة القيادات على التفكير بالإضافة إلى عدم منح القيادات الصلاحيات الكافية للقيام بمسئولياتهم من قبل الإدارة العليا للجامعة وهذا أيضاً من شأنه أن يحد من إبداعهم [4].

ولذلك تولى المؤسسات الجامعية اهتماماً بدراسة ضغوط العمل حيث تعد من العوامل المؤثرة بالإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بالجامعات، ويرجع هذا الاهتمام المتزايد بضغط العمل إلى ما تركه من آثار على سلوك القيادات الإدارية ومواقفهم اتجاه وظائفهم والجامعات التي يتولون قيادتها، خاصة وأن الإبداع الإداري مطلب هام تسعى إليه كل جامعة وذلك من خلال محاولتها الدائمة العمل على تعزيز وتدعيم الرضا الوظيفي وترسيخ الولاء لدى جميع العاملين بها خاصة القيادات الإدارية، وكذلك رغبتها الدائمة في وجوده من خلال تركيزها على العوامل التي تساهم بشكل مباشر في تعزيزه وتقويته، وفي

الجانب الآخر تحاول الجامعة جاهدة العمل على إزالة أو تحييد العوامل والمسببات التي تؤدي إلى ضغوط العمل لدى قياداتها الإدارية [5].

1.1. مشكلة الدراسة

تعرض القيادات الإدارية بالجامعات لأنواع متعددة من ضغوط العمل والتي تؤثر على الإبداع الإداري لديهم، ومنها: قلة المنشآت التي تتميز بالتهوية والإضاءة، بحيث توفر للقيادات الإدارية مناخاً صحياً مناسباً للعمل الجامعي، وقصور الهيكل التنظيمي للجامعات المصرية وتداخل الأدوار والمسئوليات والاتصالات، وصعوبة توفير آلية واضحة وشفافة لتوزيع الأعباء الجامعية على القيادات الإدارية بناءً على دراسة الاحتياجات والمعلومات المتوفرة بقاعدة البيانات لتحقيق أفضل أداء ممكن [6]، بالإضافة إلى المركزية الزائدة وتعقيد وبطء الإجراءات الإدارية وضعف الشفافية والمساءلة وتضارب التشريعات والقوانين وغموضها والترهل الإداري والتضخم التنظيمي وتدني مستوى التأهيل وانتشار ظاهرة اللامبالاة وضعف الإدارة والموارد المتاحة [7]، وكذلك ضعف بيئة العمل المادية (أثاث . تجهيزات . أدوات)، وافتقار القيادات الإدارية بالجامعات المصرية إلى الوضوح الوظيفي، وتحقيق الترقى الوظيفي للقيادات الإدارية في بعض الجامعات المصرية عن طريق المداينة وليس الجدارة، وقلة الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية لأصحاب الأفكار الجديدة والإبداعية [8].

بالإضافة إلى سوء المناخ التنظيمي لتطبيق الإبداع الإداري داخل المؤسسة الجامعية والانتقاد المبكر للأفكار الجديدة، وعدم تشجيع الأنظمة الجامعية على الإبداع الإداري، والتقييد بالتسلسل والتنظيم الهرمي والروتين الوظيفي، والتمسك بالأنماط الإدارية التقليدية المقاومة لعملية الإبداع ونقص الدعم والامكانيات التي تساعد على إنجاز العمل داخل المؤسسة الجامعية [9]، وعدم القدرة على حل المشكلات والمعوقات التي تواجه الطاقات الإبداعية الواعدة وعدم وجود مصادر جديدة لدعم الإبداع وعدم احتواء الطاقات الإبداعية واستثمارها بالإضافة إلى عدم تمكين المبدعين من التوظيف العملي لطاقاتهم الإبداعية [10].

ولهذا تسعى الدراسة الحالية إلى تحديد مصادر ضغوط العمل لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج وعلاقتها بالإبداع الإداري لديهم، حيث يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي

ما العلاقة بين ضغوط العمل والإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج؟

ويتفرع من هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية

- i. ما الأسس النظرية لضغوط العمل لدى القيادات الإدارية بالجامعات في الأدبيات المعاصرة؟
- ii. ما الأسس النظرية للإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بالجامعات في الفكر الإداري المعاصر؟
- iii. ما واقع العلاقة بين ضغوط العمل والإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج؟
- iv. ما الآليات المقترحة لإدارة ضغوط العمل لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج بما يساهم في تحفيز الإبداع الإداري لديهم؟

1.2. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على علاقة ضغوط العمل بالإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج، وينبثق عن هذا الهدف العام الأهداف التالية

- i. التعرف على الأسس النظرية لضغوط العمل لدى القيادات الإدارية بالجامعات.
- ii. التعرف على الأسس النظرية للإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بالجامعات.
- iii. التعرف على المهام الإدارية التي تقوم بها القيادات الإدارية الجامعية.
- iv. تحديد طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج.
- v. تقديم مجموعة من الآليات لإدارة ضغوط العمل بحيث تساهم في تحفيز الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج.

1.3. أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي

- i. انطلاقاً من الأدوار الفنية والإدارية التي تقع على عاتق القيادات الإدارية فإنهم يتعرضون لكثير من ضغوط العمل لذا تحاول هذه الدراسة رصد واقع ضغوط العمل لدى القيادات الإدارية بالجامعات.
- ii. يعد الإبداع الإداري أساس تطوير المؤسسات التعليمية حيث أصبح الإبداع ضرورة لأي مؤسسة تسعى لتحقيق التميز والتنافس ومواكبة التغيرات العلمية والتكنولوجية، لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بالجامعات.

iii. التقدم العلمي في جميع المجالات فرض على الجامعة كمؤسسة تعليمية صانعة للأجيال تشجيع وتنمية الإبداع للقيادات والعاملين بها حتى يتسمون بالفكر المبدع والإنتاج المبتكر والتأقلم مع المستحدثات والاختراعات والتطلع إلى المستقبل.

iv. يسهم في توضيح العلاقة بين ضغوط العمل والإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج.

v. الآليات المقترحة تنفيذ القيادات الإدارية بجامعة سوهاج وتشمل أمناء الكليات، مديري إدارات الكليات، ومديري العموم بالإدارة المركزية، مديري الوحدات ذات الطابع الخاص في كيفية إدارة ضغوط العمل مما يسهم في تحفيز الإبداع الإداري لديهم.

1.4. حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج، من خلال تحديد الأسس النظرية لضغوط العمل لدى القيادات الإدارية بالجامعات، والأسس النظرية للإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بالجامعات، وواقع العلاقة بين ضغوط العمل والإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة الحالية على عينة ممثلة للقيادات الإدارية (أمناء الكليات، مديري إدارات الكليات، ومديري العموم بالإدارة المركزية، مديري الوحدات ذات الطابع الخاص) بجامعة سوهاج.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة الميدانية على الإدارة المركزية وإدارات الكليات بجامعة سوهاج، والوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة.

الحدود الزمنية: تم تطبيق أداة الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2021/2020م.

1.5. منهجية الدراسة

سعيًا نحو تحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت الباحثة في إجراء هذه الدراسة على المنهج الوصفي، والذي يقوم على وصف، وتحليل الظاهرة محل الدراسة، وهي العلاقة بين ضغوط العمل والإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج، وقد تم ذلك من خلال جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، وتصميم استبانتيين وذلك لتغطية الجوانب المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وإجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة، ومن ثم تحليل النتائج وتقديم التوصيات بما يخدم أهداف الدراسة.

1.6. مصطلحات الدراسة

1.6.1. ضغوط العمل Work Stress

تعرف ضغوط العمل بأنها مجموعة من العناصر التي تجعل الفرد يشعر بأن متطلبات العمل تزيد بدرجة كبيرة عن قدراته وامكانياته مما يؤدي به إلى عدم التوازن بين ما هو مطلوب منه وما يستطيع القيام به [11].

وتعرف الدراسة الحالية ضغوط العمل إجرائياً بأنها الدرجة التي حصلت عليها القيادات الإدارية بجامعة سوهاج من خلال استجاباتهم على أداة ضغوط العمل والمكونة من طبيعة العمل وعبء العمل وصراع الدور وغموض الدور والنمو والتقدم المهني والهيكلي التنظيمي وصنع واتخاذ القرار والمساندة الاجتماعية.

1.6.2. الإبداع الإداري Administrative Creativity

يقصد بالإبداع الإداري الأفكار والممارسات التي يقدمها المديرون والعاملون والتي تقضي إلى إيجاد عمليات إدارية وطرق وأساليب أكثر كفاءة وفاعلية في إنجاز أهداف المؤسسات وأكثر خدمة للمجتمع [12].

وتعرف الدراسة الحالية الإبداع الإداري إجرائياً بأنها الدرجة التي حصلت عليها القيادات الإدارية بجامعة سوهاج من خلال استجاباتهم على أداة الإبداع الإداري والمكونة من الأصالة والطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات والاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه والمخاطرة والقدرة على التحليل والربط والخروج عن المألوف.

1.6.3. القيادة الإدارية Administrative Leadership

تعرف بأنها مجموعة العمليات القيادية التنفيذية والفنية التي تتم عن طريق العمل الإنساني الجماعي التعاوني الساعي إلى توفير المناخ الفكري والنفسى والمادي المناسب الذي يحفز الهمم ويبعث الرغبة في العمل الفردي والجماعي النشط والمنظم من أجل تذليل الصعاب وتكثيف المشكلات الموجودة وتحقيق الأهداف التربوية المحددة للمجتمع والمؤسسات التعليمية [13].

ويقصد بالقيادة الإدارية إجرائياً القيادات الإدارية بالجامعات المصرية والتي تشمل أمين عام الجامعة وأمناء الكليات ومديري إدارات الكليات ومديري العموم بالإدارة المركزية ومديري الوحدات ذات الطابع الخاص، والتي تسعى إلى حث العاملين بالجامعة على إنجاز الأعمال لتحقيق أهداف الجامعة.

1.7. الدراسات السابقة

1.7.1. الدراسات التي تناولت متغير ضغوط العمل

هدفت دراسة [14] تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات لتحديد الأساليب المناسبة لإدارة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وأوصت الدراسة بضرورة توضيح المسؤوليات، زيادة المنح والمكافآت، المساندة الاجتماعية، تنظيم دورات تدريبية للارتقاء بمستوى أدائهم في إدارة ضغوط العمل. وهدفت دراسة [15] التعرف على دور إدارة ضغوط العمل الإداري للقيادات الجامعية الأكاديمية في تحسين عملية اتخاذ القرار التعليمي بجامعة سوهاج، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن الضغوط الإيجابية والسلبية تؤثر على اتخاذ القرارات حيث تسهم الضغوط الإيجابية في اتخاذ القرارات السليمة بينما تعمل الضغوط السلبية على اتخاذ القرارات الخاطئة. وهدفت دراسة [16] التعرف على أسباب الضغوط المهنية لدى قيادات الإدارة الرياضية ببعض الجامعات المصرية ودرجة دافعية الانجاز الإبداعي لديهم والعلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والأسلوب المسحي، وتوصلت الدراسة إلى أن أسباب الضغوط المهنية لدى القيادات الرياضية بالجامعات المصرية هي الضغوط المادية والإدارية والاجتماعية والشخصية والبيئية والضغوط المهنية تؤثر سلباً على دافعية الانجاز لدى قيادات الإدارة الرياضية بالجامعات. وهدفت دراسة [17] تحديد دور عبء العمل في رفع مستوى الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أركنساس بالولايات المتحدة، واستراتيجيات المواجهة التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن عبء العمل يسهم في زيادة الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس، وتستخدم أعضاء هيئة التدريس استراتيجيات التأقلم لإدارة ضغوط العمل.

وهدفت دراسة [18] الكشف عن تأثير الضغوط التنظيمية وتشمل غموض الدور وتعارض الأدوار وعبء العمل على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ماليزيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن غموض الدور وتعارض الأدوار من المؤشرات الرئيسية للضغوط التنظيمية التي تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

1.7.2. الدراسات التي تناولت متغير الإبداع الإداري

وهدفت دراسة [19] تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة ومستوى الإبداع الإداري للقيادات الإدارية السائدة بجامعة أسيوط، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية ترتبط بعناصر الإبداع الإداري للقيادات الإدارية حيث توفر القيم المكونة للثقافة التنظيمية بالجامعة يؤدي إلى زيادة الإبداع الإداري للقيادات الإدارية وزيادة قدرتهم على العمل.

وهدفت دراسة [20] الكشف عن العلاقة بين أنواع الإبداع التنظيمي (الإبداع التقني والإبداع الإداري) والفعالية التنظيمية في الجامعات الخاصة في إيران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الدراسة إلى أن الإبداع التقني والإبداع الإداري يساهم في تحسين الفعالية التنظيمية.

وهدفت دراسة [21] استكشاف الدعم التنظيمي للإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة طريقة المسح والدراسة الاستقصائية لاستكشاف العلاقة بين دعم الإبداع والمتغيرات المختلفة وهي مقاومة التغيير، التمكين، الثقة التنظيمية، الصراع، وتوصلت الدراسة إلى أن مقاومة التغيير والصراع بين الأشخاص ترتبط سلباً بدعم الإبداع، في حين أن التمكين والثقة التنظيمية ترتبطان إيجابياً بدعم الإبداع.

1.7.3. الدراسات التي تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والإبداع الإداري

هدفت دراسة [22] التعرف على العوامل المؤثرة على الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في فيتنام، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوزيع استبيان على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة وبلغ عددهم (310)، وتوصلت الدراسة إلى أن ضغوط العمل تؤثر سلباً على الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس.

وهدفت دراسة [23] فحص العلاقة بين الإبداع الإداري لقادة المدارس والضغوط التنظيمية، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية في مدينة قيصري بتركيا، وقد أوضحت النتائج وجود علاقة سلبية بين الإبداع الإداري والضغوط التنظيمية، كما تبين أن زيادة مستوى الإبداع الإداري يسهم في الحد من الضغوط داخل المنظمة.

1.8. ضغوط العمل

1.8.1. مفهوم ضغوط العمل

اختلف الباحثين في وضع تعريف محدد لضغوط العمل متفق عليه، إلا أنه يمكن تنظيم مفهوم ضغوط العمل وفق ثلاث اتجاهات وذلك على النحو التالي

مجموعة المثبرات والقوى البيئية وينظر إلى ضغوط العمل على أساس المثبرات المسببة لها حيث يعرفها لازاروس وكوهين Lazarus and Cohen على أنها الأحداث التي تتحدى الفرد وتتطلب التكيف الفسيولوجي أو المعرفي أو السلوكي [24].

الضغوط استجابة للمثيرات وينظر إلى ضغوط العمل على أنها ردود أفعال العامل تجاه المثيرات، حيث يعرفها بارون وجرينبرج Baron and Greenberg على أنها نوع من الحالات الوجدانية وردود الأفعال الفسيولوجية التي تحدث في مواقف معينة حيث يشعر الأفراد أنهم غير قادرين على تحقيق أهداف المؤسسة [25].

الضغوط تفاعل بين مثيرات البيئة والاستجابة لها حيث تعرف بأنها تفاعل بين المؤثرات الموجودة ببيئة العمل وبين الاستجابة الفردية لها بأشكال تحددها معالم الطباع والشخصية تؤدي لخلق مرحلة من عدم التوازن النفسي والعضوي داخل الفرد [26].

1.8.2. مصادر ضغوط العمل لدى القيادات الإدارية الجامعية

تتعرض القيادات الإدارية بالجامعات أثناء أدائها لمهامها للعديد من المشكلات والضغوط التنظيمية التي تؤثر بشكل أو بآخر على شخصياتهم وعلى عملهم القيادي وتمثل أهم مصادر تلك الضغوط في

طبيعة العمل: يرتفع مستوى ضغوط العمل الناتجة عن طبيعة العمل لدى القيادات الإدارية ويرجع ذلك إلى طبيعة عملهم الذي يتطلب الدقة والانتباه وكثرة المعاملات والإجراءات للموظفين والمواطنين وعدم كفاية الوقت اللازم لإنجازها [27].

عبء العمل: إسناد مهام كثيرة إلى القيادات في وقت غير كافٍ مما يتطلب منهم البقاء في العمل بعد مواعيد العمل الرسمية إلى جانب أن المهارات المطلوبة من القيادات قد تفوق قدراتهم [28].

صراع الدور: ويحدث صراع الدور عندما يتلقى الفرد معلومات متضاربة عن المهام التي يتوجب عليه القيام بها أو عن المستويات التي يجب تحقيقها [29]، كما ينتج صراع الدور عن جود توقعات متعارضة تهدف إلى تحديد ما ينبغي على الشخص أن يتصرف في ذلك الدور [30].

غموض الدور: ينشأ غموض الدور من ازدواجية التوقعات من قبل القيادي أو الآخرين حيال طبيعة الفهم الإداري لأداء مهامه القيادية، كما يحدث نتيجة نقص المعلومات المتوفرة لدى بعض القيادات عن السلوك المتوقع الذي ينبغي أن يقوم به أثناء قيامه بأداء مهامه [31].

النمو والتقدم المهني: التقدم في مهنة الفرد داخل المنظمة يعد أحد المصادر الرئيسية لعدم الرضا والضغط النفسي وذلك حينما يتم إعطاء الفرد مسئوليات جديدة التي لم يتلق إعداداً أو تدريباً مناسباً لها [32]، كما أن البرامج التدريبية المقدمة غير ملبية لاحتياجات القيادات الإدارية حيث لا يتم مراعاة طبيعة عمل كل قائد إداري تبعاً لتنوع الإدارات والأقسام [33].

الهيكل التنظيمي: يتضح من قانون تنظيم الجامعات بمصر أن الهيكل التنظيمي للجامعات المصرية يتصف بالهرمية والتسلسل الإداري، وضعف وضوح خطوط الاتصال في الهيكل التنظيمي والهيكل غير مرن بالدرجة الكافية [34].

صنع واتخاذ القرار: وتتمثل مظاهر غياب المناخ الجامعي الجيد في المركزية الشديدة في اتخاذ القرارات الجامعية وإصدار ما يسمى بالقرارات الفوقية [35]، حيث أن صناعة القرار تتم في قمة الهرم الإداري مما يشير إلى إهمال وتهميش دور القيادات الوسطى والتنفيذية، مما يترتب عليه ضعف الانتماء وعدم الاهتمام بأي محاولة للإصلاح والتغيير والتجديد والإبداع [36].

المساندة الاجتماعية: ويرجع ضعف المساندة الاجتماعية في الجامعات المصرية إلى كثرة الضغوط التي تواجه القيادات الإدارية سواء أكانت ضغوطاً خاصة بعملهم بالجامعة أو خاصة بالعلاقات مع زملائهم ورؤسائهم هذا بالإضافة إلى الضغوط الحياتية اليومية الأخرى [37].

1.8.3. استراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى القيادات الإدارية الجامعية

نظراً لتعدد وخطورة الآثار السلبية لضغوط العمل سواء على القيادات الإدارية أو المؤسسات الجامعية وأهمها فقدان زمام المبادرة والإحجام عن الإبداع في مجال العمل الجامعي وضعف مستوى الأداء للقيادات والجامعات يستوجب على القيادات الإدارية والمؤسسات الجامعية إدارة ضغوط العمل لمنعها أو التقليل من آثارها السلبية وذلك من خلال

الاستراتيجيات الفردية: ويقصد بها الجهود المبذولة من قبل القيادات الإدارية حتى يمكنهم السيطرة على ضغوط العمل والتحكم بها، ومن هذه الاستراتيجيات

المساندة الاجتماعية: تعتبر المساندة الاجتماعية إحدى صور العلاقات الاجتماعية التي توفر للموظف المساعدة حين يطلبها، كما أنها مصدر مهم من مصادر الأمن الذي يحتاجه الموظف عندما يشعر بأن هناك ما يهدده وأنه غير قادر على مواجهة الضغوط والمتاعب التي قد تعترض حياته الوظيفية وتؤثر على توافقه [38].

الاسترخاء: تمارين الاسترخاء مثل التأمل والتنفس العميق واسترخاء العضلات التدريجي تساعد الأفراد على البقاء أكثر هدوءاً وتركيزاً في مواجهة ضغوط العمل [39].

إدارة الوقت: يعد استخدام الوقت بشكل فعال من أهم مهارات القيادات الإدارية حيث ينبغي أن يعمل كل منهم على الارتقاء بسلوكياته وعاداته بالشكل الذي يحقق أعلى درجة من استغلال الوقت ويقوم كل منهم بتدريب ذاته على حسن استغلال الوقت حتى يصبح الأمر عادة سلوكية لديهم [40].

العلاج السلوكي المعرفي: استجابة الفرد للضغوط تتم بواسطة العمليات أو الأفكار المعرفية حيث الأفكار التي تصل إلى العقل قد تكون سلبية أو إيجابية وهذا ما يطلق عليه الإدراك الحسي، وبذلك فإن إدراك الفرد للضغوط وتفسيره لها هو ما يؤثر عليه

وليست الأحداث الضاغطة بحد ذاتها [41]، لذلك فإن العلاج السلوكي المعرفي يركز على تعديل الأفكار اللاعقلانية وهي مجموعة المعتقدات والأفكار غير الواقعية وغير المنطقية والخاطئة في تفسير الواقع مما يسبب الاكتئاب والإحباط والقلق، وذلك من خلال تحديد المعتقدات والأفكار الخاطئة للذات والتي هي غير عقلانية، ثم التقييم المنطقي للأفكار الخاطئة، وعندما يدرك الفرد أن تلك الأفكار غير منطقية يبدأ في التخلص منها، ويقوم باستبدال الأفكار الخاطئة غير المنطقية، بأفكار أكثر عقلانية [42].

الاستراتيجيات التنظيمية: وتتمثل في مجموعة الأساليب التي تتبناها الإدارات بالجامعات للسيطرة على مسببات ضغوط العمل والتخفيف من آثارها الضارة على القيادات الإدارية والمؤسسة الجامعية
تمكين العاملين: يُعد من أقوى الطرق لإزالة الإجهاد في مكان العمل، حيث إن تمكين العاملين يزيدهم ارتياحاً لعملهم، كما أن الوصول إلى الفرص والموارد والدعم والمعلومات والسلطة الرسمية وغير الرسمية وثيقة الصلة بالرضا الوظيفي [43].
تحسين الظروف المادية للعمل: من وظائف الجامعة الأساسية توفير البيئة المادية المناسبة للعاملين وتهيئة المناخ الملائم للعمل بتوفير الإمكانيات والموارد والأجهزة من خلال توفر شروط الأمن والسلامة في الجامعة ومرافقها، وجودة وملائمة غرف الإداريين، وكفاءة الأجهزة والأدوات والوسائل المختلفة [44].

تدوير العاملين: تطبيق سياسة تدوير العاملين في الوظائف القيادية في الجامعة مثل مديري الإدارات ينتج عنه مهام ومسئوليات جديدة للموظف مما يخلق لديه دافعية أكبر للعمل والتخلص من رتابة وروتين العمل، ويتم تطبيق تدوير العاملين من خلال انتقال مديري الإدارات والأقسام للعمل كمديرين لإدارات وأقسام أخرى غير التي يُسيرون أعمالها [45].

1.9. الإبداع الإداري

1.9.1. مفهوم الإبداع الإداري

يعرف الإبداع الإداري في الجامعة على أنه كل إجراء تقوم به الإدارة الجامعية ويهدف إلى التغيير نحو الأفضل ويعبر عنه بمجموعة من المجالات التي تشكل بمجموعها الإدارة الجامعية المبدعة، ومن هذه المجالات ما يتعلق بالأهداف والسياسات والقيادة الإدارية والهيكل التنظيمي والتشريعات وإدارة الموارد البشرية [46]، كما يعرف الإبداع الإداري بأنه تبنى الإداريين للأفكار والممارسات التي تؤدي إلى أساليب إدارية أكثر فاعلية وكفاءة في إنجاز أهداف الجامعة ومواجهة مشكلات العمل بطرق حديثة ومبتكرة [47].

1.9.2. أهمية الإبداع الإداري في المؤسسات الجامعية

ترجع أهمية الإبداع الإداري في المؤسسات الجامعية إلى زيادة قدرتها التنافسية، وتقديم خدماتها بشكل أفضل، والقدرة على التكيف مع المتغيرات، وزيادة المرونة في عملياتها الإدارية والفنية المستمرة [48]، ورفع كفاءتها ونتاجيتها وبالتالي تحسين مخرجاتها التعليمية، كما أن الظروف المتغيرة والمعقدة التي تعيشها المؤسسات الجامعية فرضت الحاجة إلى الإبداع الإداري، كما تعد وسيلة للتطوير والتجديد وابتكار طرق وحلول جديدة لمشكلات قائمة، كما أن تزايد المشكلات الإدارية والتنظيمية يفرض التغيير والتطوير الذي يتطلب الإبداع في إحداثه [49]، كما يساعد الإبداع الإداري على تنمية المهارات الشخصية في التفكير والتفاعل الإبداعي الجماعي من خلال فرق العصف الذهني، ويزيد من جودة القرارات التي تصنع لمعالجة المشكلات والمواقف على مستوى الجامعة أو على مستوى إداراتها في المجالات المختلفة الفنية والإدارية والمالية [50]، ويساعد أيضاً على تعزيز القدرات الإبداعية للقيادات، ومواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين التي تختلف عن تحديات القرن العشرين بسبب تقدم تكنولوجيا المعلومات والمعرفة [51].

1.9.3. معوقات الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بالجامعات

تصنف معوقات الإبداع الإداري في المؤسسات الجامعية والتي تحد من استثمار الطاقات الإبداعية للقيادات الإدارية إلى أربع فئات رئيسية وهي [52]:

المعوقات الشخصية: وتتمثل في التمسك بالمألوف وتبني أسلوب واحد لحل المشكلات المطروحة ومسيرة الأنماط السهلة المقبولة، والاعتماد على العمل بفردي بعيداً عن العمل بروح الفريق، وربط الخلافات الشخصية بالعمل، وممارسة الأعمال بروتينية خوفاً من الوقوع في الأخطاء وخوفاً من الفشل.

المعوقات الإدارية: وتشمل كثرة الأعباء الإدارية والأعمال الروتينية، والبيروقراطية الإدارية والتعامل مع إدارة مركزية، وقلة توافر الأجهزة والمستلزمات والأماكن المخصصة للتدريب، وتقاوم نظم الاتصال، والتمسك بالأنماط الإدارية التقليدية المقاومة لعملية الإبداع.

المعوقات التنظيمية: مثل سوء المناخ التنظيمي والانتقاد المبكر للأفكار الجديدة، والأنظمة والإجراءات بالمؤسسات الجامعية لا تشجع على المبادرة والابتكار والإبداع الإداري، والالتزام الحرفي بالقوانين والقرارات والأنظمة والروتين الإداري، وضعف الاهتمام بالعمل الفعلي.

المعوقات الاجتماعية: وتشمل الاتجاهات والقيم السائدة في المجتمع التي تتضمن قيم الطاعة والخضوع والامتثال والاقتران والمبالغة في تقدير الماضي والاتجاهات التسلطية، والنظم البيروقراطية والاستبدادية، وكذلك الأوضاع الاقتصادية والسياسية لا تكون عاملاً مسيراً ومساعداً في تعزيز الإبداع الإداري وتنميته، والامتثال للمعايير السائدة في المجتمع والحذر من الخروج عليها خوفاً من التعرض للنقد.

1.9.4. متطلبات تحفيز الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بالجامعات

يتطلب تحفيز الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية تشجيعهم على العمل الجماعي والقضاء على الحواجز التي تعوق تنمية القدرات الإبداعية وتسهيل تبادل المعلومات وتحسين بيئة العمل المادية مثل القيام بتوفير التسهيلات والإمكانيات المادية والفنية والتقنية وتنفيذها من قبل إدارة الجامعة والتعليم العالي [53]، وتقدير الأفكار والمقترحات الجديدة التي تقدمها القيادات الإدارية [54]، وتعزيز الثقة بالنفس والإيمان بالقدرة على الإبداع والابتكار والنظر إلى المشكلات على أنها فرص للتحدي وإثبات الذات لا على أنها أزمات، وإشاعة مناخ الحرية والثقة وتبادل الرأي بين القيادات الإدارية وبين العاملين ودعم أفكارهم المبتكرة، وتكثيف اللقاءات التي تعقد بين القيادات الإدارية بالجامعة والعاملين لتوثيق العلاقات فيما بينهم وللتعرف على ما يواجهون في العمل من مشكلات تحد من إبداعاتهم، وعلى الإدارة العليا للجامعة أن تعمل بصورة دائمة ومتجددة على تنمية وتطوير الهياكل والأنظمة وأساليب العمل، بما يؤمن الإسهام والمشاركة، ويحفز على الإبداع، ويشجع على البحث والتجريب، والمبادأة والتجديد [55].

1.9.5. العلاقة بين ضغوط العمل والإبداع الإداري

يتحدد مستوى السلوك الإبداعي الأمثل من نوع مستوى الضغط، حيث أن مستوى الضغط المنخفض على الفرد يؤدي إلى المحافظة على نمط محدد من الأداء لأنه لا يشعر بالمعاناة أو التوتر أو الاجهاد عند تأدية المهام والواجبات، والعكس صحيح حيث تعمل زيادة ضغوط العمل على تحفيز الفرد وزيادة نشاطه وترفع مستوى أدائه وتساعد على خلق أساليب مبتكرة وافتعال نشاطات ذات فعالية عالية ونتائج إيجابية في محاولة حل المشاكل الصعبة التي يواجهها الفرد وتواجهها المؤسسة كبيئة عمل، ولكن إذا ارتفعت مستويات الضغوط وتعددت أشكالها ومسبباتها التي يواجهها الفرد إلى حد يفوق قدرة احتمالها، فإن التأثيرات السلبية تبدأ بالظهور بشكل تدريجي، وتتنامى لتزداد التداعيات النفسية والجسدية على الفرد ومن أبرز تداعيات ضغط العمل الشعور بالإجهاد وترك العمل أو الغياب المتكرر غير المبرر [56].

ويرجع ذلك إلى أن ضغوط العمل التي يتعرض لها الأفراد تجعلهم قلقين حيث تسهل استئثارهم وتكثر انفعالاتهم الأمر الذي يحد من قدرتهم وفعاليتهم على العمل، كما ينعكس على ضعف قدرتهم على حل المشكلات واتخاذ القرار والقدرة على التغيير وروح المجازفة وضعف الإبداع عندهم مما يجعلهم يقومون بالحد الأدنى من الأداء دون أن يكون لديهم سلوك إبداعي يساعدهم في حل المشكلات التي تواجههم [57]، وبذلك فإن العلاقة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الإبداع الإداري علاقة سلبية [58].

1.10. مهام ومسئوليات القيادات الإدارية الجامعية

1.10.1. مفهوم القيادة الإدارية

يقصد بالقيادة الإدارية في المؤسسة الجامعية بأنها النشاط الذي يقوم به القائد الإداري بطرق وأساليب الإدارة العلمية وزيادة قدرات الأفراد (المروؤسين) وتنمية مهاراتهم على استخدام تلك الطرق والأساليب في حل مشاكل العمل ورفع كفاءة العاملين في كافة المستويات لإحداث تغيير محسوس في الإدارة الجامعية لتحقيق الهدف [59].

1.10.2. معوقات تطوير أداء القيادات الإدارية بالجامعات

وتتمثل المعوقات التي تواجه تطوير أداء القيادات الإدارية في اهمال استطلاع وجهات نظر القيادات الإدارية فيما يتعلق بتحسين الأداء، والجمود والتمسك بنص اللوائح، مركزية القرارات واقتصارها على الإدارة العليا، قلة الاهتمام بتدريب القيادات الإدارية وتنميتهم مهنيًا، قلة متابعة الإدارة لأداء القيادات الإدارية، قلة اهتمام الإدارة العليا بإيجاد حلول للمشكلات التي تعوق تحقيق جودة الأداء [60]، وكذلك نقص المعلومات اللازمة لتطوير القيادات، انشغال القيادات بالأعمال الإدارية الروتينية، ضعف قناعة القيادات بأهمية التنمية الإدارية، مقاومة التغيير وعدم قبول كل جديد في مجال التطوير القيادي، ضعف امكانيات مراكز تطوير القيادات بالجامعة، غموض التوصيف الوظيفي للمهام والمسئوليات لعمل القيادات [61].

1.10.3. متطلبات تطوير أداء القيادات الإدارية بالجامعات

يتطلب تطوير أداء القيادات الإدارية بالجامعات دراسة احتياجات القيادات الإدارية بالجامعة، من خلال وضع معايير الأداء المطلوبة أو المثالية ومعرفة واقع الأداء الحالي ومن ثم توضيح الاحتياجات الأساسية التي يمكن أن يتطلبها الانتقال من الواقع الحالي إلى المأمول، وذلك من خلال تحديد طبيعتها ومداهم وأبعادها الكمية وأولويات احتياجاتها، ووجود خبراء متخصصين في تطوير أداء القيادات الإدارية بالجامعات، وتوافر الموارد المالية اللازمة لتمويل خطط واستراتيجيات تطوير أداء القيادات الإدارية بالجامعات [62]، وتحديد مهامهم ومسئولياتهم، وتنمية مهاراتهم، وتحديد توقعات أداء وظيفية كل قائد إداري بالجامعة،

وتحديد حجم العمل بحيث يتلاءم مع قدرات القيادات الإدارية، وتقويم أداء القيادات الإدارية بصفة مستمرة [63]، ومتابعة أداء القيادات الإدارية وتزويدهم بالمعلومات المتجددة، ورصد نتائج التنفيذ وتصحيحها بالقياس إلى الأهداف المحددة، وتوفير مستلزمات الأداء المادية والتقنية من مواد ومعلومات ومعدات وغيرها من موارد يتطلبها الأداء الفعال في العمل [64].

2. طرق وأدوات العمل

2.1. الدراسة الميدانية

2.1.1. هدف الدراسة الميدانية

تهدف الباحثة من الدراسة الميدانية إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج.

2.1.2. مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في القيادات الإدارية بجامعة سوهاج والمتمثلة في أمناء الكليات ومديري إدارات الكليات ومديري العموم بالإدارة المركزية، ومديري الوحدات ذات الطابع الخاص، وتم توزيع (169) استبانة على عينة الدراسة، وكانت عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (124) استبانة.

2.1.3. صدق الاستبانة

صدق الاستبانة هو مقدرتها على قياس ما وضعت من أجله أو السمة المراد قياسه [65].

صدق المضمون Content Validity

ويسمى بالصدق المنطقي Logical وهو قياس لمدى تمثيل الاستبانة لنواحي الجانب المقاس، وهو يعتمد على مدى تمثيل المقياس للمواقف أو الجوانب التي تقيسها [66]، وقد راعت الدراسة أن تكون مفردات الاستبانة معبرة وتغطي جميع الجوانب الأساسية للموضوع تغطية ملائمة.

الصدق الظاهري Face Validity

ويتم التوصل إليه من خلال حكم مختص على درجة قياس الاستبانة للسمة المقاسة، وبما أن هذا الحكم يتصف بدرجة من الذاتية لذلك تعطى الاستبانة لأكثر من محكم، ويتم تقييم درجة الصدق للاستبانة من خلال التوافق بين قدرات المحكمين [67]، وللتأكد من صدق الاستبانة فقد تم عرض الاستبانة على عدد من السادة المحكمين، والبالغ عددهم (11) محكماً من أصحاب الخبرة في مجال الإدارة التربوية والتعليمية والمدرسية، وذلك لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى سلامة العبارات من حيث دقتها العلمية، وصياغتها اللغوية ومعانيها، ومدى مناسبتها لمجال الدراسة وموضوعها، ومدى ارتباطها ومناسبة كل عبارة للمحور والبند الذي تنتمي إليه، أو تعديل العبارات المتشابهة أو تعديل الصياغة اللغوية، وقامت الباحثة بجمع الاستبانات وتفرغ جميع الملاحظات الواردة في فقراتها، وتم الإبقاء على العبارات التي حصلت على موافقة أغلبية المحكمين، وقد تم تعديل البنود في ضوء المقترحات حيث بلغت نسبة اتفاق 81 ٪ فأكثر على أهمية العبارة، وعلى أثر ذلك تم تعديل الاستبانة.

الصدق الذاتي Intrinsic Validity

تم حساب الصدق الذاتي للاستبانة عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات أي أن معامل

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}} = \sqrt{0,85} = 0,92$$

2.1.4. ثبات الاستبانة Reliability

يقصد بالثبات الموثوقية، ولفظ الثبات يشير إلى نفس الشيء بالنسبة للقياس، بمعنى الحصول على نفس النتائج عند تطبيق الأداة أكثر من مرة على الأفراد أنفسهم [68]، فيعد المقياس ثابتاً إذا كان يعطي نفس النتائج، إذا ما أعيد تطبيقه على نفس الأفراد وفي ظروف متشابهة تماماً للظروف التي سبق اختبارهم فيها ثم حساب معامل الارتباط المناسب بين أدائهم في المرتين. وتم حساب معامل الثبات لهذه الاستبانة باستخدام المعادلة العامة للارتباط بين الدرجات الخام للتطبيقين، كما يلي [69]:

$$r = \frac{\sum (س \times ص) - \frac{\sum س \times \sum ص}{ن}}{\sqrt{[\sum س^2 - \frac{(\sum س)^2}{ن}] [\sum ص^2 - \frac{(\sum ص)^2}{ن}]}}$$

حيث إن ن = عدد أفراد العينة

س = درجات العينة في التطبيق الأول

ص = درجات العينة في التطبيق الثاني

وبعد حساب معامل الارتباط وجد أن معامل الثبات للاستبانة يساوي (0,72) تقريباً، وهي درجة مناسبة تدل على ثبات الاستبانة وصلاحيته للتطبيق على أفراد عينة الدراسة.

2.1.5. التحليل الوصفي

سوف يتم التحليل الوصفي للمتغيرات المستقلة والتابعة، من خلال الجداول التالية
جدول رقم 1. يوضح الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة والرتب لمصادر ضغوط العمل للقيادات الإدارية بجامعة سوهاج

م	مصادر ضغوط العمل	الوزن النسبي	متوسط شدة الاستجابة	الترتيب
1	طبيعة العمل	2,2375	0,75	1
2	عبء العمل	2,135	0,71	3
3	صراع الدور	2,0307	0,67	6
4	غموض الدور	1,9015	0,63	8
5	النمو والتقدم المهني	2,098	0,70	4
6	الهيكل التنظيمي	2,0916	0,70	5
7	صنع واتخاذ القرار	2,1958	0,73	2
8	المساندة الاجتماعية	1,9793	0,66	7
	الاستبانة	2,0836	0,69	

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي

درجة وجود ظاهرة ضغوط العمل لدى القيادات الإدارية بشكل عام متوسطة حيث بلغ الوزن النسبي (2,0836)، ومتوسط

شدة الاستجابة (0,69)، ويمكن ترتيب مصادر ضغوط العمل لدى القيادات الإدارية على النحو التالي

جاء البند الأول (الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل) في المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (2,2375)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,75)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة مرتفعة، وهذا يدل على شدة الضغوط الخاصة بطبيعة العمل الجامعي.

جاء البند السابع (الضغوط الناتجة عن صنع واتخاذ القرار) في الترتيب الثاني بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حدٍ ما بوزن نسبي (2,1958)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,73)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة متوسطة.

جاء البند الثاني (الضغوط الناتجة عن عبء العمل) في الترتيب الثالث بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حدٍ ما بوزن نسبي (2,135)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,71)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة متوسطة.

جاء البند الخامس (الضغوط الناتجة عن النمو والتقدم المهني) في الترتيب الرابع بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حدٍ ما بوزن نسبي (2,098)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,70)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة متوسطة.

جاء البند السادس (الضغوط الناتجة عن الهيكل التنظيمي) في الترتيب الخامس بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حدٍ ما بوزن نسبي (2,0916)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,70)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة متوسطة.

جاء البند الثالث (الضغوط الناتجة عن صراع الدور) في الترتيب السادس بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حدٍ ما بوزن نسبي (2,0307)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,67)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة متوسطة.

جاء البند الثامن (الضغوط الناتجة عن المساندة الاجتماعية) في الترتيب السابع بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حدٍ ما بوزن نسبي (1,9793)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,66)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة متوسطة.

جاء البند الرابع (الضغوط الناتجة عن غموض الدور) في الترتيب الثامن بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حدٍ ما بوزن نسبي (1,9015)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,63)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة متوسطة.

يتضح مما سبق أن طبيعة العمل تعد أكثر مصادر ضغوط العمل التي تواجه القيادات الإدارية حيث تحققت بدرجة مرتفعة، إضافة إلى عبء العمل وصراع الدور وغموض الدور والنمو والتقدم المهني والهيكل التنظيمي وصنع واتخاذ القرار والمساندة الاجتماعية التي تحققت بدرجة متوسطة، مما يعبر عن تمثيلهم لمواطن ضغوط للقيادات الإدارية تقلل من قدراتهم الإبداعية وتؤدي إلى انخفاض روحهم المعنوية، وهذا ما توصلت إليه دراسة رمضان محمد السعودي، ودراسة عبد الباسط محمد دياب، ودراسة أحمد فاروق عبد القادر، هشام اسماعيل ابراهيم هلال.

جدول رقم 2. يوضح الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة والرتب الخاصة بتطبيق القيادات الإدارية لعناصر الإبداع الإداري بجامعة سوهاج

م	عناصر الإبداع الإداري	الوزن النسبي	متوسط شدة الاستجابة	الترتيب
1	الأصالة	2,067	0,69	7
2	الطلاقة	2,128	0,71	4
3	المرونة	2,101	0,70	6
4	الحساسية للمشكلات	2,143	0,71	3
5	الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه	2,168	0,72	2
6	المخاطرة	2,110	0,70	5
7	القدرة على التحليل والربط	2,225	0,74	1
8	الخروج عن المألوف	1,921	0,64	8
	الاستبانة	2,1078	0,70	

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي

تتحقق عناصر الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج بشكل متوسط حيث بلغ الوزن النسبي (2,1078)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,70)، ويمكن ترتيب عناصر الإبداع الإداري على النحو التالي

جاء العنصر السابع (القدرة على التحليل والربط): في المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حد ما بوزن نسبي (2,225)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,74)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة متوسطة، وهذا يؤكد على توفر هذه القدرة الإبداعية لدى القيادات الإدارية بالجامعة مما يمكنهم من اتخاذ القرارات في مجال عملهم وفقاً لأسس مدروسة، وتحليل مهام العمل مما يساعد العاملين بالإدارة التي يعملون بها على انجاز العمل بكفاءة، وتحليل مشكلات العمل التي تواجههم للوصول إلى أنسب الحلول، وإدراك العلاقات بين الأثر والسبب وتفسيرها ثم استنتاج أو توليف علاقات جديدة، وتحديد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذ وتحليل أهداف العمل.

وجاء العنصر الخامس (الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه): في الترتيب الثاني بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حد ما بوزن نسبي (2,168)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,72)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة متوسطة، مما يدل على توافر هذه القدرة الإبداعية وامتلاكهم دافع قوى لتحقيق النجاح والتفوق المهني والتغلب على المعوقات التي تقف في طريق تحقيق أهدافهم والإصرار على حل المشكلات الإدارية التي تعيق عملهم.

وجاء العنصر الرابع (الحساسية للمشكلات): في الترتيب الثالث بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حد ما بوزن نسبي (2,143)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,71)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة متوسطة، وذلك يدل على توفر عنصر الحساسية للمشكلات لدى القيادات الإدارية بالجامعة المتمثلة في قدرتهم على توقع المشكلات الخاصة بمجال عملهم، واكتشاف الأخطاء الحادثة في العمل، والاهتمام بالتخطيط وتحديد أوجه القصور فيما تقوم به من أعمال.

وجاء العنصر الثاني (الطلاقة): في الترتيب الرابع بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حد ما بوزن نسبي (2,128)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,71)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة متوسطة، وهذا يدل على توفر عنصر الطلاقة وقدرتهم على النقاش والحوار والإقناع وتقديم الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل هذا بالإضافة إلى تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل.

وجاء العنصر السادس (المخاطرة): في الترتيب الخامس بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حد ما بوزن نسبي (2,110)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,70)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة متوسطة، وهذا يؤكد على إقبال القيادات الإدارية على المخاطرة في مجال العمل.

وجاء العنصر الثالث (المرونة): في الترتيب السادس بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حد ما بوزن نسبي (2,101)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,70)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة متوسطة، وهذا يؤكد على توفر عنصر المرونة لدى القيادات الإدارية بالجامعة واهتمامهم بمعرفة الأفكار والاقتراحات الجديدة والاستفادة منها في مجال العمل، وحرصهم على معرفة انتقادات الآخرين والاستفادة منها في تحسين العمل.

وجاء العنصر الأول (الأصالة): في الترتيب السابع بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حد ما بوزن نسبي (2,067)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,69)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة

متوسطة، وهذا يدل على توافر هذه القدرة حيث تستخدم أساليب جديدة في إنجاز الأعمال، وتبادر بتقديم أفكاراً جديدة غير تقليدية تساهم في تطوير العمل أو حل المشكلات التي تواجههم عند أداء العمل.

وجاء العنصر الثامن (الخروج عن المألوف): في الترتيب الثامن بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا إلى حد ما بوزن نسبي (1,921)، ومتوسط شدة الاستجابة (0,64)، أي يرى أفراد عينة الدراسة أنه يتحقق بدرجة متوسطة، وهذا يؤكد على عدم تمسك القيادات الإدارية بالأنماط المألوفة.

ويتضح مما سبق توفر عناصر الإبداع الإداري المتمثلة في القدرة على الأصالة والطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات والمخاطرة والقدرة على التحليل والربط والاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه والخروج عن المألوف لدى القيادات الإدارية بالجامعة، وهذا ما توصلت إليه دراسة ماهر أحمد حسن، عمر محمد مرسى.

كما يتبين أن امتلاك القيادات الإدارية بالجامعة لعناصر الإبداع الإداري ليس كبيراً، وقد يرجع ذلك إلى التأثير السلبي لضغوط العمل حيث تعد من أكثر المعوقات التي تؤثر على الإبداع الإداري، فهي تؤثر على الحالة النفسية والذهنية للقيادات الإدارية مما يضعف من قدرتهم على التفكير وبالتالي ينخفض مستوى الإبداع لديهم، حيث لا يمكن أن يظهر الإبداع إلا في وجود مناخ يتسم بالهدوء والاطمئنان والاستقرار الذي يهيئ الجسم والعقل للإبداع الإداري، مما يستلزم إدارة ضغوط العمل وتوفير المناخ الجامعي الذي يسمح بتنمية الإبداع الإداري.

جدول رقم 3. يوضح معامل الارتباط بين ضغوط العمل والإبداع الإداري

المتغير	ن	م	ع	ر	مستوى الدلالة
ضغوط العمل	124	2,0882	,36558	0,60 -	0,01
الإبداع الإداري	124	2,1190	,50932		

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة قوية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية عند مستوى (0,01) وهذا يعني أن الضغوط تؤثر سلباً على الإبداع الإداري فكلما زادت ضغوط العمل كلما قل الإبداع الإداري أي أن العلاقة بينهما عكسية وهذا ما أكدته دراسة محمد فوزى عبد العزيز، ودراسة Nghi and Hien، ودراسة Esef، وهذا يدل على أن ضغوط العمل تعوق عملية الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية مما يتطلب إيجاد آليات للحد من ضغوط العمل وتخفيف سلبياتها وتحويلها إلى ضغوط إيجابية.

3. النتائج

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

درجة وجود ظاهرة ضغوط العمل لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج جاءت بدرجة متوسطة.

درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج جاءت بدرجة متوسطة.

توجد علاقة ارتباطية عكسية بين ضغوط العمل والإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية.

4. التوصيات

في ضوء النتائج السابقة توصي الباحثة بالتالي

- فتح قنوات للاتصال بين الإدارة العليا للجامعة والقيادات الإدارية حتى تتمكن من معرفة الضغوط المهنية التي تواجههم.
- توفير برامج استشارية لتقديم النصح والاستشارة والاجراءات الوقائية لمساعدة العاملين على التخلص من ضغوط العمل.
- إنشاء وحدات خاصة بمساعدة العاملين على تجاوز الضغوط والعقبات التي تواجههم أثناء العمل ويتم تزويدها بمختصين في علم النفس المهني.
- تنظيم برامج لتدريب القيادات الإدارية على مواجهة الضغوط والتعرف على المشكلات التي يمكن أن تعترضهم أثناء تأدية أعمالهم.
- توفير المناخ الذي يحفز الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية.
- تنمية القدرات الإبداعية لدى القيادات الإدارية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- [1] عبد الله محمد (2020). تطبيق استراتيجيات الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية في المنظمات في ضوء رؤية المملكة 2030، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بنها، العدد 122، الجزء 3، ص 503.

- [2] سهام إبراهيم (2020). ضغوط العمل الإداري وعلاقتها بالاكنتاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية، المجلة التربوية الأردنية، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلد 5، العدد 2، ص 239 – 240.
- [3] عائشة عبدالله المحجوب (2019). ضغوط العمل وتأثيرها على جودة الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد 66، ص 2.
- [4] عمير يتييم العنزي (2018). معوقات الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 177، الجزء الأول، ص 434.
- [5] محمد فوزي عبد العزيز وآخرون (2013). ضغوط العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى القيادات الرياضية بمحافظة المنيا، مجلة علوم الرياضة، جامعة المنيا، المجلد 26، الجزء 1، ص 3 – 4.
- [6] رضا عبد الصادق عبد العليم (2014). محور القدرة المؤسسية في تقييم جودة مؤسسات التعليم العالي: المعوقات وآليات التغلب عليها، مجلة البحوث المالية التجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، العدد 3، ص 446 – 454.
- [7] أحمد محمود الخطيب (2007). دور الجامعات في الإبداع الإداري، من بحوث الملتقى العلمي العربي الخامس لرعاية الموهوبين والمتفوقين بعنوان: رعاية الموهوبين والمبدعين إنجازات عربية مشرقة، المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين، عمان، المنعقد في الفترة من 28 – 29 يوليو 2007 م، ص 273 – 274.
- [8] رمضان محمد السعودي (2018). تصور لإدارة ضغوط العمل التنظيمية لدى العاملين في الجهاز الإداري بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات القدرة المؤسسية، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد 54، ص 792.
- [9] عبد الباسط محمد دياب (2017). تصور مقترح للتمكين الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية ودوره في تحفيز الإبداع الإداري لديهم: جامعة سوهاج نموذجاً، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد 49، ص 711 – 715.
- [10] وائل وافي رضوان (2021). متطلبات تنمية الإبداع الإداري بالمؤسسات الجامعية بمصر: كليات التربية نموذجاً، مجلة تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، المجلد 14، العدد 1، ص 101.
- [11] عبد العزيز هاشم (2003). ضغوط العمل والرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على المرأة في الوظائف القيادية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد 27، العدد 4، ص 365.
- [12] أميمة عبد العزيز القاسمي (2002). مفهوم الإبداع الإداري وتنميته، المؤتمر العربي الثالث في الإدارة بعنوان: القيادة الإبداعية والتجديد في ظل النزاهة والشفافية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بيروت، المنعقد في الفترة من 28 – 31 أكتوبر 2002 م، ص 552.
- [13] طارق عبد الحميد البدرى (2001). الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، عمان، ص 69 – 70.
- [14] أميرة محمد علي (2020). أساليب إدارة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 111، يوليو.
- [15] عبد الباسط محمد دياب (2018). إدارة ضغوط العمل الإداري للقيادات الجامعية الأكاديمية ودورها في تحسين عملية اتخاذ القرار التعليمي بجامعة سوهاج، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد 53، الجزء 3، يوليو.
- [16] أحمد فاروق عبد القادر، هشام اسماعيل إبراهيم هلال (2013). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى قيادات الإدارة الرياضية ببعض الجامعات المصرية، المجلة الأوربية لتكنولوجيا علوم الرياضة، الأكاديمية الدولية لتكنولوجيا الرياضة بدي - الإمارات، العدد 3، السنة 2.
- [19] ماهر أحمد حسن محمد، عمر محمد محمد مرسى (2012). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري للقيادات الإدارية بجامعة أسيوط، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد 28، العدد 2، إبريل.
- [24] جمعه سيد يوسف (2004). إدارة ضغوط العمل: نموذج للتدريب والممارسة، ايتراك للطباعة والنشر، القاهرة، ص 17.
- [25] سلامة عبد العظيم حسين (2006). استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر، عمان، ص 22.
- [26] محمد محمد الشافعي (2007). من مهارات الإدارة الحديثة، الجزء الثاني، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات، القاهرة، ص 285.
- [27] سحراء أنور حسين (2013). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 36، ص 219.
- [28] سناء مصطفى محمد محمد (2008). استراتيجيات التكيف مع مصادر ضغوط العمل بالتطبيق على عينة عشوائية من العاملين في إدارات شئون الطلاب بجامعات الحكومة المصرية، المؤتمر العلمي الأول لشباب الباحثين، كلية التجارة، جامعة أسيوط، المنعقد في الفترة من 3 – 4 مايو 2008 م، ص 427 – 432.

- [29] شبلي تايلور (2008). علم النفس الصحي، ترجمة وسام درويش، فوزي شاكور، دار الحامد، عمان، ص 337.
- [30] راوية حسن (2001). السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 401 – 402.
- [33] نهى العاصي (2017). تصور مقترح لتطوير منظومة تطوير تدريب الإداريين بجامعة قناة السويس في ضوء خبرات بعض الجامعات المتقدمة، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد 12، السنة 4، ص 217.
- [34] ياسر محمد خليل (2019). استراتيجية مقترحة لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بمصر، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد 23، السنة 6، ص 134 – 135.
- [35] فتحي درويش عشيبه (2009). دراسات في تطوير التعليم الجامعي على ضوء التحديات المعاصرة، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، القاهرة، ص 194.
- [36] حنان صلاح الدين محمد (2010). تطوير مفهوم القائد الجامعي في ضوء بعض الرؤى الحديثة لمفهوم القيادة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد 34، الجزء 1، ص 10.
- [37] محمد على مصطفى محمد وآخرون (2009). المساندة الاجتماعية وفعالية الذات وأساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى عينة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، المجلد 24، العدد 3، ص 186.
- [38] محمد السيد على عبد المعطي (2004). المساندة الاجتماعية والمساندة الأكاديمية وفعالية الذات الأكاديمية في ضوء مستويات متباينة من التحصيل الدراسي لدى طلاب الصف الأول بالتعليم الثانوي العام، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، المجلد 10، العدد 4، ص 208 – 209.
- [40] يحي فكري محروس، مصطفى أحمد عبد الحليم (2011). كفاءة القيادات الإدارية في إدارة الوقت برعاية الطلاب بالجامعات المصرية، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، مصر، العدد 33، الجزء 3، ص 447 – 448.
- [44] رمزي أحمد مصطفى عبد الحى (2009). تقييم أداء الإدارة الجامعية في الوطن العربي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، المؤتمر الدولي السابع بعنوان: التعليم في مطلع الألفية الثالثة، الجودة، الإتاحة، التعلم مدى الحياة، المجلد 2، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، القاهرة، المنعقد في الفترة من 15 – 16 يوليو 2009م، ص 906.
- [45] السيد يوسف حراز (2015). أثر تطبيق سياسة التدوير على الاحتراق الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على جامعة دمياط، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد 37، العدد 1، ص 203 – 222.
- [46] أحمد محمود الخطيب، عادل سالم معاينة (2006). الإدارة الإبداعية للجامعات نماذج حديثة، عالم الكتب الحديث، الأردن، ص 35.
- [47] منار منصور أحمد (2016). قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف: دراسة ميدانية، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 167، الجزء 1، ص 321.
- [48] عبد الله حسن مسلم (2015). الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، دار المعترف، عمان، ص 19 – 20.
- [49] سيد عيد (2008). التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية، ورقة عمل مقدمة في ندوة الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة، القاهرة، المنعقد في الفترة من 17 – 21 فبراير 2008م، ص 191 – 192.
- [50] أحمد سيد مصطفى (2002). إدارة البشر: الأصول والمهارات، دار الكتب، القاهرة، ص 260.
- [52] نبيل سعد خليل، عبد الباسط محمد دياب (2020). معوقات تحفيز الإبداع الإداري لدى القيادات الجامعية في مصر، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد 3، ص 51 – 56.
- [53] محمود كمال عربي (2016). تنمية القدرات الإبداعية كمدخل لتحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية: دراسة ميدانية على جامعات جنوب مصر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد 1، ص 378 – 379.
- [54] رمضان أحمد عيد، حسام إسماعيل هيبه (2004). الثقافة التنظيمية ومناخ الإبداع الفردي في المؤسسات التعليمية في مصر: دراسة مستقبلية، مجلة مستقبل التربية العربية، تصدر عن المركز العربي للتعليم والتنمية بالتعاون العلمي مع كلية التربية جامعة عيش شمس ومكتب التربية العربي لدول الخليج وجامعة المنصورة، المجلد 10، العدد 32، ص 32.
- [55] حنان البدرى كمال (2013). إدارة المعرفة ودورها في تنمية الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة أسوان، مجلة كلية التربية، جامعة أسوان، العدد 27، ص 240 – 242.
- [56] أريج عبد الوهاب (2019). أثر ضغوط العمل على الإبداع الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الصناعي والتنموي الأردني، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، المجلد 9، العدد 3، ص 237.

- [57] سليمان سالم الحجايا (2012). ضغوط العمل وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في اقليم جنوب الأردن، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مركز النشر العلمي، جامعة البحرين، المجلد 13، العدد 1، ص 312.
- [58] أحمد حمد المطيري (2013). ضغوط العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس في دولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، ص 78.
- [59] عالية محمد العتيبي (2017). تطوير أداء القيادات الإدارية بكليات فرع البنات جامعة الملك عبد العزيز في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية، مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية، العدد 11، ص 393.
- [60] منار منصور أحمد (2020). تطوير الأداء الإداري للقيادات بكلية التربية جامعة المنصورة في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم التربوية، جامعة عين شمس، العدد 21، الجزء 4، ص 30 – 31.
- [61] خالد عواض عبدالله (2019). القدرات الإدارية اللازمة لتطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء رؤية 2030، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، السعودية، المجلد 59، العدد 4، ص 802 – 807.
- [62] هند أحمد محمد (2018). نموذج مقترح لتطوير أداء قيادات إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير التميز الإداري، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 178، الجزء الأول، ص 246 – 247.
- [63] عبد الستار محروس (2019). تطوير الأداء الإداري لرؤساء الأقسام العلمية بالجامعات الحكومية المصرية في ضوء مدخل الذكاء التنظيمي، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد 62، ص 208.
- [64] مشعل خالد إسماعيل (2016). تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري في المؤسسات التعليمية في ضوء مدخل الإدارة الإلكترونية، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، المجلد 63، العدد 3، ص 382.
- [65] رمزية الغريب (2002). القياس والتقويم النفسي والتربوي، ط 3، الأنجلو المصرية، القاهرة، ص 677.
- [66] محمد أحمد عبد السلام (1997). القياس النفسي والتربوي، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ص 180.
- [67] أحمد سليمان عودة (2005). القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط 2، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، ص 270.
- [68] بشير صالح الرشيد (2000). مناهج البحث التربوي: رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، الكويت، ص 164.
- [69] صلاح الدين محمود غلام (2004). تحليل البيانات في البحوث النفسية والتربوية، ط 4، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 228.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- [17] Gass, W. M. (2021). University Faculty Experiences: Workplace and Personal Stress, Stress Management Strategies and Coping, Ph.D., University of Arkansas Little Rock.
- [18] Yousefi, M. (2019). The Impact of Organizational Stressors on Job Performance among Academic Staff, International Journal of Instruction, Vol. 12, No. 3.
- [20] Ashraf, G., Kadir, S. A., Pihie, Z. A. L., & Rashid, A. M. (2014). Relationship between organizational innovativeness types and organizational effectiveness in private universities in Iran. Journal of Studies in Education, 4(1), 142-153.
- [21] Lee, S. D. (2009). Support for innovation in HBCUs: Exploring associations with disposition toward change, empowerment, and organizational trust, Ph.D., University of Iowa.
- [22] Nguyen N. Q. & L. E Hien T. D. (2020). Factors affecting creativity of university lecturers in Vietnam, Revista Espacios, Vol. 41, Iss. 23.
- [23] Toytok E. H. (2016). School Leaders' Innovation Managements and Organizational Stress: A Relational Model Study, Universal Journal of Educational Research, Vol. 4, No. 12A.
- [31] Bhanugopan R., and Fish A. (2006). An Empirical Investigation of job burnout among expatriates", Personnel Review, Vol. 35, No. 4, P. 452.
- [32] Cooper C. L., Dewe P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications, Thousand Oaks, California: SAGE Publications, P. 14.
- [39] Sidle S. D. (2008). Workplace Stress Management Interventions: What Works Best? Academy of Management Perspectives, Vol. 22, No. 3, P. 111.

-
- [41] Ivancevich J. M., Konopaske R. and Matteson M. T. (2013). *Organizational Behavior and Management*, 10th Ed, Irwin: McGraw-Hill, P. 256.
- [42] Choudhury K. (2013). *Managing Workplace Stress: The Cognitive Behavioural Way*, India: Springer, PP. 7– 8.
- [43] Ramos A. O. & Alés, Y. B. (2014). Empowering Employees: Structural Empowerment as Antecedent of Job Satisfaction in University Setting, *Psychological Thought, Publishing Psychology*, Vol. 7, No. 1, P. 28.
- [51] Asif N., and Rodrigues S. (2015). Qualitative Analysis of Creative Potential of Educational Leaders, *Journal of Education and Training Studies*, Vol. 3, No. 6, P. 283.

English abstract

Article

The Work Stress and Its Relation with Managerial Creativity for Administrative Leaders at Sohag University

Hanaa Ahmed*

Department of Comparative Education and Educational Administration, Faculty of Education,
Sohag University, Sohag 82524, Egypt

*Corresponding author: hanaaahmed877@gmail.com

Abstract

The aim of the study is to identify work pressures and their relationship to administrative creativity among the administrative leaders at Sohag University. To achieve the study objectives, the study used the descriptive approach. The questionnaire was also used as a main tool for data collection. The sample of the study consisted of 124 college secretaries, directors of college departments, general managers of the central administration, and directors of units of a special nature at Sohag University, and they were chosen randomly. The study concluded that the degree of existence of the phenomenon of work pressures among the administrative leaders at Sohag University came to a medium degree, and the degree of availability of the elements of administrative creativity among the administrative leaders at Sohag University came to a medium degree, and there is an inverse correlation between work pressures and administrative creativity among the administrative leaders.

Keywords: work pressures, administrative creativity, administrative leaders