



قسم أصول التربية

متطلبات نشر وتعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة في ضوء التميز المؤسسي
بحث مستل من رسالة دكتوراه

إعداد

هبة الله سرور خليل محمد

إشراف

أ.د/ السيد سلامة الخميسي

أستاذ أصول التربية المتفرغ بكلية التربية

جامعة دمياط

٢٠٢٢

مستخلص البحث

استهدف البحث الوصول إلى متطلبات نشر وتعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة في ضوء التميز المؤسسي من خلال عرض الإطار النظري والمفاهيمي للدراسات والبحوث التربوية التي تناولت ثقافة الابتكار وماهية التميز المؤسسي بالجامعات المصرية، واعتمد البحث على المنهج الوصفي، ومن النتائج التي توصل إليها البحث ضعف تسويق الجامعة لثقافة الابتكار، ضرورة تحسين نظام التعليم الجامعي والاهتمام بالأنشطة الابتكارية بالجامعة، وأوصى بتنظيم معارض ومسابقات وندوات في مجال العلوم والتكنولوجيا والابتكار على مدار العام لزيادة اهتمام الطلاب في العلوم والابتكار، واكتشاف المبتكرين وتشجيعهم، عمل شراكة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المحلي، والصناعة بشكل متواصل لدعم تنمية الابتكار في المجالات ذات الصلة بمشكلات المجتمع، توفير التعليم الداعم للابتكار بالجامعات من خلال نظم تعليمية حديثة تمكن الطلاب من اكتشاف وتطوير مهاراتهم وتوظيفها بما يتناسب معها، تشجيع الطلاب على استخدام استراتيجيات التفكير المختلفة في التعليم وحل المشكلات.

الكلمات مفتاحية: ثقافة الابتكار - الجامعة - التميز المؤسسي

Abstract

The research aimed to reach the requirements of spreading and promoting the culture of innovation in the university in the light of institutional excellence by presenting the theoretical and conceptual framework for educational studies and research that dealt with the culture of innovation and the nature of institutional excellence in Egyptian universities. The need to improve the university education system and pay attention to the innovative activities of the university, He recommended organizing exhibitions, competitions and seminars in the field of science, technology and innovation throughout the year to increase students' interest in science and innovation, discover and encourage innovators, create a partnership between universities, local community institutions, and industry continuously to support the development of innovation in areas related to society's problems, and provide education that supports innovation in universities. Through modern educational systems that enable students to discover and develop their skills and employ them in a manner appropriate to them, encouraging students to use different thinking strategies in education and problem solving

Keywords : culture of innovation – university - institutionalist unquity

مقدمة

في ظل التحولات العالمية المعاصرة تتوقف قدرة المجتمعات على المنافسة في الألفية الثالثة في المقام الأول على ما لديها من مخزون الفكر والمعرفة المتمثل بمخرجات مؤسساتها التعليمية، مما يتطلب دعم القدرات التنافسية لهذه المؤسسات لتحسين منظومة التعليم بها فيما يخص الطالب وعضو هيئة التدريس والمادة العلمية وأساليب الإدارة المرنة المبدعة، وهذا ينعكس على مسيرة التنمية وتقدم المجتمعات وبذلك تظهر أهمية التركيز على تحقيق التميز للجامعات من أجل رفع كفاءة الموارد البشرية المؤهلة للعمل مستقبلاً، إذ أن العنصر البشري المؤهل جيداً يخدم تحقيق الميزة التنافسية للدولة، فهو مصدر التخطيط واتخاذ القرار الجيد، كما أنه مصدر العمل المتقن الذي حقق الجودة والتميز بتكلفة أقل وتحقيق الإبداع والابتكار، وإنتاج المعرفة والبحوث التي تفيد المجتمع وتحسن من قدراته التنافسية

وتقف الجامعة في موقع خاص فهي صانعة الكوادر البشرية التي تخطط للتنمية وتقودها، وهي العقل المفكر، والمكتب الاستشاري الذي يقدم الخبرات، ويساهم في حل المشكلات، وتوجيه العمل في مختلف القطاعات، لذا كانت الجامعات في تاريخ الإنسانية وما زالت في كثير من البلدان مركز إشعاع، ومن هنا كان لزاماً تعهد الجامعات بالتطوير المستمر، والحرص على تحقيق مستويات الجودة التي ترضى عنها الشعوب، وتضمن لها الوفاء بالرسالة التي من أجلها أنشئت تلك الجامعات (البيلاوي وآخرون، ٢٠٠٦، ٣٢٣).

وقد أصبح الابتكار ضرورة وطنية لا بد منها لدى أي مخطط إستراتيجي تنموي، لأن «المجتمع الإنساني يواجه على اختلاف مستوياته عالماً بالغ التعقيد، تتكاثر مشكلاته بمعدل يفوق قدرة بشره على حلها، وهذا يفتح المجال واسعاً، من أجل فتح الآفاق أمام مختلف المبدعين والحالمين والمخططين، على مختلف الأصعدة والمجالات، وبعبارة موجزة: هناك ما يسمى الاقتصاد الإبداعي الذي يعني إفساح

المجال لدعم المبدعين والمتميزين والمخترعين، مادياً ومعنوياً، وتمكينهم على المستوى القيادي. (جمعة، ٢٠١٨، ٦٥)

ويعد الابتكار مؤشراً أساسياً من مؤشرات التنافسية بين الجامعات على مستوى العالم، كما يساعد الابتكار على تنمية المهارات الشخصية في التفكير، والتفاعل الاجتماعي ويزيد من جودة القرارات المؤسسية ويحسن من جودة الخدمات المقدمة، كما يؤدي إلى تعزيز صورة ذهنية طيبة عن المؤسسة لدى عملائها؛ مما يسهم في تميز المؤسسة وزيادة قدراتها التنافسية. (عطية، ٢٠٢٠، ١١٩١)

ونظراً لأن الجامعات المصرية منوط بها إعداد فئة مؤثرة في المجتمع، فإن عليها العبء الأكبر في مواجهة التحديات في ظل تقدم العلم والتكنولوجيا، وتضخم المعرفة لذلك فرضت المتغيرات الحديثة ضرورة التوجه نحو تحقيق التميز المؤسسي في المؤسسات التعليمية بفكر متميز يتجاوز حدود الواقع ويستشرف المستقبل (أحمد، ٢٠١٥، ٢٣).

ويعد التميز المؤسسي من أهم الأسباب التي تجعل المؤسسات تستخدم أساليب جديدة وتطبق استراتيجيات جديدة ونظم إدارية حديثة لتحقيقه لتساعدها على تحقيق أهدافها في تقديم خدمات لها بجودة أفضل وبأقل التكاليف في بيئة سريعة التطوير وحديثة (العتيبي، ٢٠١٨، ١٢٣).

ومما سبق فإن التميز في الجامعات هو المدخل والمكون الأساسي للتميز المؤسسي من خلال تبني منظومة من القيم المؤسسية مدعومة برؤية ورسالة شاملة تتحقق باستراتيجيات عمل لمواجهة التغيرات البيئية الداخلية والخارجية.

وثمة دراسات وبحوث اهتمت بموضوع ثقافة الابتكار والتميز المؤسسي لما له من أهمية ومن هذه الدراسات

دراسة ما رشن، كارلا " Marsh, Carla " (٢٠١٤) والتي استهدفت التعرف على تصورات الثقافة المبتكرة للابتكار عبر الإنترنت والتعلم الإلكتروني في

التعليم العالي، حيث تقوم الجامعات الهادفة للربح بتعليم الطلاب عبر الإنترنت منذ التسعينيات. تعتمد الجامعات التقليدية القائمة على الحرم الجامعي ببطء تقنيات التعلم عبر الإنترنت والتعلم الإلكتروني. توجد أدبيات متفرقة حول الثقافة الإبداعية في التعليم العالي. توجد فجوة حقيقية فيما يتعلق بكيفية إدراك أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي الذين نفذوا تكنولوجيا التعليم الإلكتروني عبر الإنترنت للثقافة. كان الغرض من الدراسة الوصفية الكمية هو تحديد الاختلافات في تصورات الإداريين وأعضاء هيئة التدريس المنتدبين فيما يتعلق بالثقافة المبتكرة كما تم قياسها بواسطة نموذج العوامل السبعة لاعتماد تقنيات التعلم عبر الإنترنت والتعلم الإلكتروني في المؤسسات التقليدية القائمة على الحرم الجامعي في الولايات المتحدة. قدمت الدراسة مسحا ثقافيا مبتكرا جديدا للتعليم العالي.

باستخدام نموذج العوامل السبعة الذي طورته Brooke Dobni، مكنني مقياس ليكرت المكون من سبع نقاط من التحقيق في العوامل الأكثر تأثيراً على الثقافة المبتكرة للمسؤولين وأعضاء هيئة التدريس المعينين في المؤسسات العامة لمدة ٤ سنوات في جامعة ولاية نيويورك (جامعة ولاية نيويورك) ونظام جامعة ولاية كاليفورنيا (CSU). دعمت نتائج الدراسة ثلاث من الفرضيات الخمسة البديلة. بناءً على المشاركين في الاستطلاع، كان الاختلاف في عوامل الثقافة الابتكارية بين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس الدائمين الذين نفذوا بنجاح التعلم عبر الإنترنت والتعليم الإلكتروني في هذه الدراسة هو إبداع الموظفين وتمكينهم، والدوائر التنظيمية، وسياق ما قبل التنفيذ. قدمت النتائج أساساً للبحوث المستقبلية التي تسعى إلى تحديد عوامل الثقافة المبتكرة للمنظمات.

وكذلك دراسة مكي (٢٠١٦) والتي استهدفت دراسة المشكلات الأساسية التي تعوق الجامعات عن أداء دورها، ووضع حلول مقترحة لإزالة هذه المشكلات والمعوقات وتحقيق التميز في الأداء الجامعي، وذلك لتحقيق أهداف إنشاء الجامعات،

وتم توزيع استبانة على عينة عشوائية طبقية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل البحث إلى أنه لا يوجد تعاون كافي داخل العمل الجامعي في الجامعات محل البحث؛ وعدم وجود اهتمام بالإبداع والابتكار، وعدم توافر معظم العناصر المطلوبة لتطبيق منهجية الابتكار المفتوح في الجامعات محل البحث.

ودراسة كمال الدين (٢٠١٩) التي استهدفت بيان واقع تطبيق إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسي في الجامعات السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج التحليلي الوصفي، كما تم تصميم استبانة لقياس واقع تطبيق إدارة المعرفة بجامعة نجران، وتم جمع البيانات من عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (١٦٨) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة، وأن هناك علاقة ارتباط قوية بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها من ناحية ورضا العاملين والتعليم والنمو المؤسسي وكفاءة العمليات الداخلية من جهة أخرى.

وكذلك دراسة مطاوع، أبا الخليل، وإبراهيم (٢٠١٧) التي استهدفت وضع تصوراً مقترحاً لتفعيل الابتكار والإبداع وريادة الأعمال في برامج التجربة التكاملية للجامعات الخليجية ومبادراتها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث استعرضت الأدبيات المرتبطة بمتغيراتها، للتعريف بالابتكار والإبداع وريادة الأعمال، وجهود الجامعات ومؤسسات التعليم العالي العالمية والعربية في تعزيز الابتكار والإبداع من خلال مبادرات مراكز الإبداع وريادة الأعمال، كما تم التعرف بالتجربة التكاملية الخليجية والمجالات العشرة لبرامجها ومبادراتها، وأظهرت الدراسة أبرز معوقات تفعيل التجربة التكاملية على مستوى الجامعات، والممثلة في انخفاض مستويات الوعي بأبعادها، وآليات تفعيلها لدى كل من طلبة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس، وتم اقتراح آليات تنفيذية لتفعيل مشاركات طلاب وأعضاء

هيئة التدريس في التجربة التكاملية، ووضع تصور خطة تشغيل تنفيذية لتفعيل مشاركات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في تحقيق أهداف التجربة التكاملية، واختتمت الدراسة بتوصيات تفعيلية لأدوار مراكز الإبداع وريادة الأعمال بجامعة دول مجلس التعاون الخليجي للمشاركة في برامج التجربة التكاملية ومبادراتها لتعزيز الابتكار والإبداع.

وكذلك دراسة " ليسنر، ديرك، شماتكو، ناتاليا Meissner, Dirk, Shimatco, Natalia" (٢٠١٩) التي استهدفت التعرف على دراسة مناهج الابتكار بدقة في العقود الماضية. من المفهوم جيدًا أن ثقافة المنظمات هي من بين العوامل الحاسمة لنجاح المنظمات وتجديدها. ومع ذلك، فإن الثقافة تصنع من قبل الناس ومواقفهم تتطلب ثقافة الابتكار ومهارات وكفاءة من قبل الموظفين والتي من المفترض أن بالإضافة إلى المعرفة الأساسية التقليدية التي يتم تدريسها على مستوى البكالوريوس والدراسات العليا والدراسات العليا، وهذا أكثر وضوحًا لخريجي الجامعات الذين يبحثون بشكل رئيسي عن وظائف مهنية في القطاع الخاص الذين لديهم متطلبات خاصة للموظفين. تتأثر مهارات الخريجين بشدة بالمناهج والقيم والمعايير الثقافية خارج المناهج التي تنقلها الجامعات إلى الطلاب. ولكن في كثير من الأحيان يتم تصميم هذه المهارات من قبل الجامعات دون معرفة عميقة بالمهارات الفعلية المطلوبة. في الوقت نفسه، تقدر المنظمات التي تعمل كخريجين محتملين أصحاب العمل مهارات وكفاءات الباحثين بشكل مختلف عن كيفية إدراكها. تقترح الورقة أن فهم المهارات المهنية والعالمية للباحثين المدركين والمطلوبين هو أحد عناصر ثقافة الابتكار.

وبالتالي، فإن المهارات في المناقشة تتجاوز المهارات الأكاديمية البحتة فقط: وبدلاً من ذلك، يُقترح أن المهارات التي تزيد من القدرة الاستيعابية للشركات ضرورية لتنفيذ إدارة الابتكار المنتج الفعال.

وأيضاً دراسة البلوى (٢٠٢٠) التي استهدفت التعرف على ماهية التميز المؤسسي من حيث (المفهوم- والأهمية- والأهداف- والفلسفة)، وكذلك الوقوف على الإطار الفكري والفلسفي للقدرة التنافسية لجامعة تبوك، إضافة إلى الكشف عن واقع القدرة التنافسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك باختلاف (النوع- الدرجة العلمية)، والوصول إلى تصور مقترح لتطوير القدرة التنافسية لإدارة جامعة تبوك في ضوء معايير التميز المؤسسي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق الأداة على عينة من أعضاء هيئة التدريس حيث تم تطبيق الأداة على ٢٨٨ عضواً، وتوصلت النتائج إلى وضع تصور مستقبلي لتطوير القدرة التنافسية لإدارة جامعة تبوك استند على عديد من الأهداف أهمها: دعم فكر التميز المؤسسي في إدارة جامعة تبوك، ونشر تلك الثقافة لكي تواكب التطورات والتغيرات المحلية والإقليمية والعالمية، وتحقيق الشراكة المجتمعية بين الجامعة والمجتمع في تبوك، وتقييم مستوى الأداء في تقديم الخدمات الإدارية للمستفيد منها.

ودراسة حرز الله وأبو لبدة (٢٠٢٠) التي استهدفت التعرف إلى رأس المال الفكري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي لدى جامعة القدس، حيث تناولت الدراسة أبعاد رأس المال الفكري وأبعاد التميز المؤسسي، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة فقد طور الباحثان استبانة جاءت في (١٠٩) فقرة طبقت على عينة عشوائية بلغت (٢١٣) عضو هيئة أكاديمية متبعين المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج أن واقع رأس المال الفكري في جامعة القدس جاء بدرجة متوسطة، حيث إن رأس المال البشري يسهم بدرجة أكبر في رأس المال الفكري يليه رس المال الهيكلية، ثم رأس مال العلاقات، كما أظهرت النتائج أن مستوى التميز المؤسسي في جامعة القدس جاء

بدرجة متوسطة، حيث إن التميز القيادي يسهم بدرجة أكبر في التميز المؤسسي يليه التميز البشري ثم التميز الخدماتي، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذات دلالة إحصائية لرأس المال الفكري على التميز المؤسسي في جامعة القدس.

وكذلك دراسة عطية (٢٠٢٠) التي استهدفت تحديد أهم الأسس النظرية لمفهوم الكراسي البحثية، وتحديد أهم المعوقات التي تواجهها وكمتطلبات نجاحها، وكذلك التعرف على كيفية إدارتها وتمويلها، ومعايير تقييمها في الجامعات، فضلا عن تحديد أهم الأسس النظرية لمفهوم الابتكار، وتحليل مؤشرات في الجامعات المصري، ووضع تصور مقترح لإدارة الكراسي البحثية لدعم الابتكارات العلمية في الجامعات المصرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على الوصف والتفسير والقياس والتحليل.

ودراسة رشوان (٢٠٢١) التي استهدفت وضع استراتيجية لتوفير متطلبات التميز المؤسسي داخل البيئات المصرية، وأهم التهديدات التي تشكل عائقا دون توفير مؤسسات الجامعات المصرية لمتطلبات التميز المؤسسي على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، من أجل تعزيز قدرتها التنافسية في التصنيفات العالمية وصولا لجامعات مصرية متميزة عالميا، واستخدم البحث المنهج الوصفي وأسلوب التحليل البيئي للتعرف على نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، ونقاط الفرص ونقاط التهديدات في البيئة الخارجية للجامعات المصرية، وتوصلت الدراسة إلى وجود أعضاء هيئة التدريس حاصلين على جوائز الدولة التقديرية والتشجيعية (قوة)، تدني أجور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، وضعف الحوافز المقدمة للتميز الأكاديمي (ضعف)، توجه الجامعات المصرية على المدى الطويل نحو اقتصاد المعرفة (فرص)، قلة الإنفاق على البحث العلمي بالجامعات المصرية مقارنة ما تنفقه الدول الأخرى (تهديد).

وكذلك دراسة غباشي (٢٠٢١) التي استهدفت وضع استراتيجية مقترحة لتنمية الابتكار بالجامعات المصرية على ضوء آراء الخبراء وأفضل ممارسات بعض الجامعات الأجنبية في مجال تنمية الابتكار. وبحثت الدراسة في الأطر النظرية للابتكار وتنميته بالجامعات، ورصدت واقع تنمية الابتكار بالجامعات المصرية وتناولت أفضل ممارسات تنمية الابتكار في بعض الجامعات الأجنبية، كما تم توجيه استمارة استطلاع رأى لمجموعة من الخبراء المسؤولين عن مكاتب الابتكار ونقل وتسويق التكنولوجيا لتحديد البديل الاستراتيجي الأفضل الذي تم الاعتماد عليه لبناء الاستراتيجية المقترحة للدراسة.

ودراسة الصالح (٢٠٢١) التي استهدفت التعرف إلى مفهوم ثقافة الابتكار في القطاع الخدمي في المدينة المنورة، وعلى أهم العوائق والتحديات التي تحد من تنمية هذه الثقافة، كما تهدف إلى محاولة إيجاد حلول للتغلب عليها. وتمثلت مشكلة الدراسة فيما هي عوائق وتحديات بناء ثقافة الابتكار في منظمات القطاع الخدمي في منطقة المدينة المنورة، وهل توجد فروق بين العاملين في إدراكهم لعوائق وتحديات تنمية وبناء ثقافة الابتكار، وكيف يمكن بناء ثقافة في المنظمة قائمة على الابتكار. وقد جرى اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في القطاع الخدمي في المدينة المنورة، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة طبقت على عينة طبقية عشوائية من العاملين، وتوصلت الدراسة إلى أن العاملين في القطاع الخدمي في المدينة المنورة يدركون مفهوم ثقافة الابتكار، ويدركون وجود عوائق وتحديات تحد من تنمية هذه الثقافة، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك عدد من الاستراتيجيات والممارسات الملائمة تسهم في تنمية ثقافة الابتكار مثل تشجيع الأفراد على المخاطرة، وبالتالي تحد من العوائق والتحديات التي تواجه ثقافة الابتكار في منظمات القطاع الخدمي.

وقد أسهم عرض الدراسات السابقة في بلورة مشكلة البحث الحالي وتحديدها من خلال استخلاص:

١. ندرة توافر معظم العناصر المطلوبة لتطبيق منهجية الابتكار في الجامعات
٢. انخفاض مستويات الوعي بأبعاد تفعيل الابتكار والإبداع وزيادة لدى طلبة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس
٣. وجود فجوة بين مهارات الباحثين وثقافة الابتكار
٤. ضرورة دعم فكر التميز المؤسسي ونشر تلك الثقافة لمواكبة التطورات
٥. وجود تهديدات تشكل عائقا دون توفير مؤسسات الجامعات المصرية لمتطلبات التميز المؤسسي على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠
٦. ضرورة دراسة المعوقات والتحديات التي تواجه ثقافة الابتكار في الجامعات.

مشكلة البحث

إن المؤسسات المتميزة هي التي تسعى دائما إلى ترجمة رؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية إلى واقع ملموس من أجل تحقيق طموحاتها التي تسعى من خلالها إلى دعم وتشجيع التميز والابتكار في مختلف أنشطة ومجالات عملها، حيث يعتبر التميز فكر إداري لا حدود له، ففي ظل المتغيرات الحالية لم تعد المنظمات مطالبة فقط بتحقيق الأداء الأفضل، وإنما بأن تتميز في الداء من اجل البقاء والاستمرار.

وفي رؤية مصر ٢٠٣٠ تتبلور الرؤية الاستراتيجية للمعرفة والابتكار والبحث العلمي في أن تكون مصر بحلول عام ٢٠٣٠ مجتمع مبدع ومبتكر ومنتج للعلوم والتكنولوجيا والمعارف، يتميز بوجود نظام متكامل يضمن القيمة التنموية للابتكار والمعرفة ويربط تطبيقات المعرفة ومخرجات الابتكار بالأهداف والتحديات الوطنية. (رؤية مصر ٢٠٣٠)

يقع على عاتق الجامعات دور كبير في توفير المعامل والأجهزة الحديثة للعمل على المشاريع الإبداعية، بجانب الدعم المادي للخامات والمعدات وتسهيل الخدمات للطلاب المبدعين والموهوبين، حتى تؤهل الطلاب جيداً للمشروع القومي. وأظهرت دراسة أوزكورت، كومار، كيمزان، أمينوجو، Uzkurt., Kumar., Kimzan & Eminoglu (2013) أن هناك إتفاق بين الجامعات على أن الابتكار هو طاقة المنظمات في وقتنا الحاضر، ومفتاح لعنصر النجاح والتميز المؤسسي. وأظهرت دراسة عيسى (٢٠٢٠) أن البلدان العربية يمكن أن تحسن تصنيفها في مؤشر الابتكار العالمي إذا ما عملت على تفعيل دور مؤشري التعليم العالي والبحث والتطوير في الجامعات، فالعمل على تحسين أداء مدخلات الابتكار في الدول العربية سينعكس إيجاباً على تصنيفها ويمنحها مستقبلاً مراكز متقدمة في مؤشر الابتكار العالمي.

ومما سبق فإن التعليم الجامعي يحتاج إلى تطوير لمواكبة متطلبات سوق العمل المستقبلية، وهذا ما دفع مصر إلى وضع رؤية لتطوير التعليم العالي ومن أهدافها: تحسين جودة النظام التعليمي بما يتوافق مع النظم العالمية وإتاحة التعليم للجميع دون تمييز، وتحسين تنافسية نظم ومخرجات التعليم من خلال تخريج طلاب قادرين على إنشاء فرص عمل لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة القائمة على المعرفة والابتكار وسيتم تناول مشكلة البحث بصورة نظرية تحليلية من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية :

- ١- ما مفهوم ثقافة الابتكار بالجامعات؟
- ٢- ما معوقات تنمية الابتكار بالجامعات المصرية؟
- ٣- ماذا يعنى التميز المؤسسي بالجامعات؟ وما أهم خصائصه؟
- ٤- ما متطلبات نشر وتعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة في ضوء التميز المؤسسي؟

أهداف البحث:

- ١- التعرف على مفهوم ثقافة الابتكار بالجامعات وأهميتها.
- ٢- عرض أهم معوقات تنمية الابتكار بالجامعات.
- ٣- التعرف على ماهية التميز المؤسسي بالجامعات وأهم معاييرها وخصائصه.
- ٤- شرح أهمية التميز المؤسسي في الجامعات المصرية.
- ٥- صياغة متطلبات نشر وتعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة في ضوء التميز المؤسسي.

أهمية البحث

الأهمية النظرية:

يستمد البحث أهميته من أن نشر وتعزيز ثقافة الابتكار هدفا أساسيا لكثير من المنظمات، ومن أهمها الجامعات حيث أنها وظيفة أساسية من وظائفها، فالجامعة تمارس وظيفة البحث العلمي التي يتم فيها ابتكار المعرفة وتطويرها وتجديدها، وذلك من خلال الاكتشافات العلمية والإبداعات الفكرية في شتى ميادين المعرفة، كما أن الجامعة مطالبة أيضا بالابتكار في نقل المعرفة وهذا ما يمثل رسالة الجامعة في التعليم، ومطلبة أيضا بالابتكار في تطبيق المعرفة وهو ما يمثل رسالة الجامعة التي تضطلع بها نحو المجتمع.

الأهمية التطبيقية:

الوقوف على أهم متطلبات نشر وتعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة وتزويد الباحثين والمعنيين بأبحاث التميز المؤسسي بالجامعات ببعض النتائج والتوصيات التي توصل إليها البحث.

منهج البحث

يعتمد البحث على المنهج الوصفي لتحليل الأدبيات التي تناولت ثقافة الابتكار بالجامعة، والتميز المؤسسي في المنظمات بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة.

مصطلحات البحث

ثقافة الابتكار

هي تلك الثقافة التي توفر بيئة عمل تشجع العاملين باستمرار على التفكير الإبداعي، وتيسر من عملية تجسيد أفكارهم الجديدة على هيئة ابتكارات، فالقدرة على الابداع أو انتاج الأفكار غير المسبوقة وحدها لا تكفي لوصف أي كيان بصفة " المبتكر " إذ يقتضي هذه الصفة على كيان ما قدرته على تجسيد هذه الافكار على هيئة سلع أو عمليات أو خدمات. (نصر الدين، ٢٠١١، ٥٢)

التميز المؤسسي

هو تحقيق قيمة مضافة والتي تعظم وتخدم مصالح جميع الأطراف العاملة في المؤسسة والمتعاملة معها مثل أصحاب رأس المال والعملاء والموردين والمجتمع بما يحقق الوفاء بالمسئولية المنظمة الأخلاقية والاقتصادية والقانونية والإنسانية (جاد الرب، ٢٠١٣، ١١٨).

أولاً: الإطار النظري

المحور الأول: ثقافة الابتكار بالجامعة (إطار مفاهيمي)

مفهوم الابتكار

إن ثقافة الابتكار مفهوم شمولي على المستوى التنظيمي ككل، وهو درجة استعداد المؤسسات للتعلم المستمر وتطوير المعرفة بهدف اكتشاف وسد الفجوات بين ما يرغب فيه السوق وما تقدمه المنظمة حالياً (Brettel & Cleven, 2011)

يعرف الابتكار على أنه التقديم الناجح لشيء، أو طريقة جديدة، ويحتوي الابتكار على مكونين فرعيين، أولاً: وجود فكرة، أو عنصر جديد بالنسبة لفرد أو مجموعة معينة، وثانياً: التغيير الناشئ عن اعتماد هذه الفكرة، وبالتالي يتطلب الابتكار ثلاث خطوات رئيسية؛ فكرة وتنفيذها والنتيجة أو الأثر، ويتمثل في التغيير الذي ينتج عن تنفيذ هذه الفكرة؛ وعلى سبيل المثال في مجال التعليم يمكن أن يظهر الابتكار كنظرية تربوية جديدة، أو منهجية جديدة، أو أسلوب تدريس، أو أداة تعليمية أو عملية تعلم، أو بنية مؤسسية، عندما تنفذ يمكنها أن تحدث تغييراً كبيراً في التعليم والتعلم، مما يؤدي إلى تعلم أفضل للطلاب وهكذا تهدف الابتكارات إلى زيادة الإنتاجية والفاعلية وتحسين الجودة (Serdyukov, 2017, 8)

ولا تتطوي عملية الابتكار على طريقة جديدة فحسب، بل أيضاً على طرق تفكير جديدة، ووضع ترتيبات للتفاعلات، ورؤى للإدراك، وصيغ لنشر الاستراتيجيات، أو ممارسة الأعمال، وطرق التنظيم (Arciénaga Morales, Nielsen, Bacarini, Martinelli, Kofuji, & García Díaz, 2018, 25) والابتكار عملية تتحدد بأصالة الفكرة، وتأثيرها، ومدى فائدتها التطبيقية، كما يعتبر الابتكار تطبيق عملي للمعرفة على شكل اختراعات، وتطوير لتقنيات حديثة، وأن هذه النشاطات الابتكارية هي القوة الدافعة لتنمية المجتمعات (غباشي و محمود، ٢٠٢١، ٤١).

أهمية ثقافة الابتكار

١) تتبع أهمية ثقافة الابتكار من الحاجة في هذا العصر إلى مواكبة هذا التقدم السريع، وذلك بالمشاركة الفاعلة في المعرفة والتعلم والإنجاز؛ بهدف تقديم إبداعات وابتكارات للعالم ناتجة عن أعظم ثروة يمتلكها البشر وهي العقل، فامتلاك ثقافة الابتكار والقدرة على تنميتها سيساعد في تحقيق التغيير الاجتماعي والاقتصادي.

٢) تكمن أهمية ثقافة الابتكار في كونها تشهد كل لحظة من لحظاتها ولادة جوهرية ذات قيمة آنية، وأن تطوير هذه الثقافة أصبح ضرورة من ضرورات الحياة، إذ تبدو حاجة المنظمات لمثل هذه الثقافة من أجل التطوير الإداري؛ فتحقيق الأجهزة الإدارية لأهدافها مرتبط بالقدرة على معالجة المشكلات ومواكبة متطلبات التطوير الدائم الذي يقوم على التغيير المستمر والذي يتوقف على مجهود العاملين من الأفراد في إدارات التطوير الإداري (علي، ٢٠١٢، ٣٤)

٣) عبر ثقافة الابتكار يصبح من المرجح أن تحقق المنظمة ميزة تنافسية مستدامة، وأن تكتسب القدرات المطلوبة لتعزيز الأداء التنظيمي، وبالتالي فإن ثقافة الابتكار هي بمثابة أساس لسلوكيات الموظفين المبتكرة التي يمكن أن تدعم المنظمة، وتشجع على تجديدها والأداء اللاحق.

٤) وتظهر ثقافة الابتكار بالنتائج التي يعكسها تطبيق ثقافة مماثلة في المنظمات، فهي ثقافة تقدر الابتكار وتدعمه وتشجع على تطويره، وتحفز المنظمة بكل موظفيها على تطوير حلول للمشكلات التي تواجههم في بيئة العمل، بحيث يسهل ذلك عملهم، ويقلل من التكاليف الناجمة عن وجود مشكلات، كما تحفزهم على ابتكار أفكار وحلول لمشكلات من المتوقع أن تواجه المنظمة لاحقاً، بحيث تكون مستعدة لذلك، وفي الوقت ذاته تحفز ثقافة الابتكار الأفراد في المنظمات على أن يكونوا منفتحين، وقادرين على تحمل المخاطر، لأن المنظمة تتبنى ثقافة مماثلة تقف خلفهم وتساندهم، وتعددهم رأس مالها الفكري والمعرفي الذي كلما جرى الاهتمام به وتنميته، زادت قيمته وخبرته، وانعكس ذلك على تطور المنظمة واستمرارها (الصالح، ٢٠٢١، ١٠٠).

مؤشر الابتكار العالمي

يقيس مؤشر الابتكار العالمي نبض أحدث اتجاهات الابتكار العالمية ويصنف أداء النظام الإيكولوجي للابتكار في الاقتصادات حول العالم كل عام، مع تسليط الضوء على نقاط القوة والضعف في الابتكار والفجوات الخاصة في مقياسه. وتستكشف مؤشرات، البالغ عددها ٨٠ مؤشراً، رؤية شاملة عن الابتكار بشتى مجالاته، ومنها البيئة السياسية والتعليم والبنى التحتية وتطويرها، وقد صمّم هذا المؤشر لالتقاط أشمل صورة ممكنة عن الابتكار، إذ يضمّ نحو ٨٠ مؤشراً، بما في ذلك التدابير المعتمدة من قبل كل اقتصاد بشأن البيئة السياسية والتعليم والبنية التحتية والمعرفة. ويمكن استخدام مختلف المقاييس التي يوفرها مؤشر الابتكار العالمي لأغراض رصد الأداء ومقارنة التطورات مقابل الاقتصادات المدرجة ضمن المنطقة أو فئة الدخل ذاتها. (WIPO, 2021)

يوضح مؤشر الابتكار العالمي الدور الرئيس للابتكار كمحرك للنمو الاقتصادي والرفاهية، ويهدف إلى قياس الجوانب المتعددة للابتكار، والقابلة للتطبيق على الاقتصادات المتقدمة والناشئة على حد سواء، وبالتالي فإنه يساعد واضعي السياسات في الحصول على نظرة شاملة لوضع الابتكار في الدول المختلفة، ويعتمد مؤشر الابتكار العالمي على مؤشرين أساسيين هما (مؤشر الابتكار العالمي، ٢٠١٩، ٥-١):

أ. المؤشر الفرعي لمدخلات الابتكار:

ويشتمل المؤشر الفرعي الأساسي للمدخلات على خمس ركائز أساسية تقوم بوصف البيئة التنظيمية التشريعية الأساسية لقيام الابتكار في الدولة وهم:

(١) المؤسسات: وتشمل مجموعة مؤشرات فرعية منها: الاستقرار السياسي والتشغيلي، وفعالية الحكومة، والجودة التنظيمية، وقواعد القانون، وسهولة بدء عمل تجاري.

٢) رأس المال البشري والبحوث: ويشمل مجموعة من المؤشرات الفرعية، هي: الإنفاق على التعليم، والالتحاق بالتعليم العالي، الخريجين في العلوم والهندسة، والباحثين، وإجمالي الإنفاق على البحث والتطوير، وشركات البحث والتطوير العالمية وتصنيف الجامعات.

٣) البنية التحتية: وتتضمن الوصول لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها، والخدمات الحكومية على الانترنت، والمشاركة الإلكترونية عبر الإنترنت، وإنتاج الكهرباء والأداء اللوجستي.

٤) تطور السوق: وتشمل سهولة الحصول على الائتمان، وسهولة حماية المستثمرين الأقلية، والقيمة السوقية، وصفقات رأس المال الاستثماري، وشدة المنافسة المحلية، ونطاق السوق المحلية.

٥) تطوير بيئة الأعمال: ومن أهم مؤشرات: العمالة في الخدمات كثيفة المعرفة، والشركات التي تقدم التدريب الرسمي، والإنفاق على البحث والتطوير الذي تقوم بها المشاريع التجارية، والإنفاق على البحث والتطوير الذي تموله المشاريع التجارية، والتعاون في مجال البحوث الجامعية/الصناعية، والبحث والتطوير الممول من الخارج، وعائلات براءات الاختراع المقدمة في مكتبين على الأقل، ومدفوعات الملكية الفكرية وواردات التكنولوجيا الفائقة.

ب. المؤشر الفرعي الأساسي لمخرجات الابتكار:

ويقيس هذا المؤشر نتائج الأنشطة المبتكرة في الاقتصاد، ويشمل مؤشرين أساسيين هما:

١) المخرجات الفرعية والتكنولوجية: ويشمل ثلاث ركائز أساسية: ابتكار المعلومات، وتأثر المعلومات، ونشر المعرفة، ويتفرع منهم مجموعة من المؤشرات منها: طلبات براءات الاختراع حسب الأصل، والمنشورات العلمية والتكنولوجية، والوثائق المستشهد بها في معامل هيرش، وإيصالات الملكية الفكرية، وشهادة

الجودة، وصادرات التكنولوجيا الفائقة، وصادرات خدمات المعلومات والاتصالات.

٢) المخرجات الإبداعية: ويتكون من ثلاث ركائز أساسية: الأصول غير الملموسة، والسلع والخدمات الإبداعية، والإبداع عبر الإنترنت، وتشمل مجموعة من المؤشرات الفرعية منها: العلامة التجارية حسب الأصل، والتصاميم الصناعية حسب المنشأ، وصادرات الخدمات الثقافية والإبداعية، وصادرات السلع الإبداعية، والطباعة، والمنشورات، وغيرها.

معوقات تنمية الابتكار بالجامعات المصرية

تمثل الجامعات المصرية أهم مصادر رأس المال البشري والمعرفي في مصر، وتعد الجامعات العنصر والفاعل الأساسي في أي نظام وطني للابتكار، ولا يمكن لدولة أن تتقدم في موقعها التنافسي العالمي ومؤشرات الابتكار بدون الاهتمام بتنمية الابتكار في جامعاتها العامة التي تعد الحاضن الأول والأكبر لغالبية مواردها في مجال البحث، والتطوير، والابتكار، وتتمثل أهم معوقات الابتكار بالجامعات المصرية في (غباشي و محمود، ٢٠٢١، ٥٦-٥٨):

- ١- انخفاض نسبة الطلاب المقيدون في التخصصات العلمية: وتعد هذه التخصصات أساس صناعة المستقبل وأكبر مصدر للابتكارات، وبالتالي يؤثر ضعف توجه الطلاب نحو القطاعات العلمية على مخرجات الابتكار بالجامعات المصرية.
- ٢- ضعف التمويل المخصص لأنشطة الابتكار: يعد التمويل الحكومي هو المصدر الرئيس لتمويل أنشطة الجامعات الحكومية المصرية، سواء كان بالمرحلة الجامعية الأولى، أو دراسات الماجستير والدكتوراه، أو تمويل البعثات الخارجية، ومازا هناك حاجة للبحث عن المزيد من التمويل، وسرعة تفعيل ما جاء بالدستور المصري بشأن زيادة المخصصات المالية للإنفاق على التعليم العالي والنهوض به.

٣- ضعف البنية التحتية المادية والإلكترونية بالجامعات المصرية: وتعد البنية التحتية المادية والمتمثلة في المباني والمعدات والتجهيزات والمعامل والمختبرات من أهم مقومات الابتكار، حيث لا يمكن أن تزدهر الأفكار المبتكرة في ظل نقص المعدات والتجهيزات والتكديس في القاعات الدراسية.

٤- نقص الوعي بحقوق الملكية الفكرية: نظرا لعدم وجود سياسات فعالة، ومنهجية تشغيلية جيدة وعملية للتوثيق، ونهج استراتيجي ذي صلة، فمن الصعب قياس أثر الملكية الفكرية المستغلة، وبما أن نسبة كبيرة من أنشطة الابتكار في مصر تتم بشكل غير رسمي فإنه من الصعب ربط التخصص التكنولوجي باتفاقيات الابتكار.

٥- جمود القوانين الخاصة بحراك الباحثين وأعضاء هيئة التدريس: تتسم لوائح التعليم العالي في مصر بالجمود، ومن الضروري لتنمية الابتكار الشروع في تغيير لوائح التعليم العالي، وسماع الجامعات لأعضائها بالتنقل حتى تستطيع خدمة الاحتياجات الحالية، وبدون إصلاح بعيد المدى سيعيق ذلك تقدم مصر الاقتصادي والاجتماعي.

٦- نقص سياسات تحفيز الباحثين لتقديم ابتكاراتهم للصناعة: لا توفر القوانين الحالية حافزا ماليا للباحثين وأعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث، ونقل المعرفة والتكنولوجيا للصناعة بطريقة رسمية تحت مظلة مؤسساتهم، ويرجع ذلك إلى غياب سياسات الملكية الفكرية ونقل التكنولوجيا في معظم الجامعات الحكومية.

٧- افتقار جهود دعم الابتكار بالجامعات للتكامل: على الرغم من إنشاء مراكز دعم الابتكار ونقل وتسويق التكنولوجيا بالجامعات، إلا أن برنامج النشاط الناتج يظل جزئيا، إلى حد ما، وغير منسق، وغالبا ما يكون نتيجة استفادة الأفراد والمؤسسات من برامج التمويل الخارجية التي تكون في بعض الحالات خارج الدولة.

٨- ضعف إتاحة المعلومات حول أنشطة الابتكار بالجامعات: خدمات المعلومات أداة مهمة جدا في عملية الابتكار، وعلى الرغم من أهميتها إلا أنها لا تزال مفقودة في مصر، فمن الصعب جدا العثور على معلومات حول الاختراعات أو متطلبات الصناعة، ويؤثر ذلك بشكل كبير على مخرجات عملية البحث والابتكار، ويضعف قيمة وتأثير البحوث والأنشطة التي قد تساهم بشكل كبير في مواجهة التحديات المحلية، ويعد العثور على معلومات حول أنشطة الابتكار في مصر مهمة صعبة ومملة للغاية، ولا يدرك عديد من الجهات الفاعلة في مجال الابتكار الأنشطة والخدمات التي تقدمها كيانات الابتكار الأخرى.

٩- غياب الاستقلالية والحرية الأكاديمية: تعتبر الحرية الأكاديمية والاستقلالية من أهم مقومات نجاح عملية الابتكار، فلا يمكن أن يزدهر الابتكار والإبداع في البيئات الأكاديمية المقيدة.

١٠- الافتقار لسياسات تعزيز ثقافة الابتكار: يعد تعزيز ثقافة الابتكار عنصرا أساسيا للنهوض بعملية الابتكار بالجامعات، فبدون ثقافة مؤسسية تعزز الابتكار لدى أعضاء الجامعة، يصبح الابتكار عمل فردي، ونتاج محاولات فردية غير منظمة.

لذلك فإن الابتكار يعد متطلباً أساسياً للجامعات التي تبحث عن التميز، وتسعى إلى تعزيز تنافسيتها على كافة المستويات المحلية، والإقليمية، والعالمية حيث يسهم الابتكار في تعزيز الميزة التنافسية للجامعة ومساعدتها على تطبيق المعرفة، والأفكار والتكنولوجيا بأساليب حديثة؛ مما يؤدي إلى خدمات جديدة تلبي احتياجات عملائها الداخليين والخارجيين، كما يؤدي إلى تطوير العمل وإجراءاته وسياساته المتبعة كما أنه يسهم في تعزيز علاقات الجامعة ببيئتها الخارجية، ومساعدتها على إيجاد حلولاً مبتكرة لمشكلاتها الداخلية، والخارجية.

المحور الثاني: التميز المؤسسي للجامعة

التميز مفهوم جامع يشير إلى الغاية الأساسية للإدارة في المنظمات المعاصرة من ناحية ويرمز للسمة الرئيسة التي يجب أن تتصف بها من ناحية أخرى، وقد استعمل مفهوم التميز للتعبير عن الأداء كما وجد له صدى كبير في تقارير الجودة الشاملة، إلى جانب تشجيع المبادرات التطويرية والعمل على تصميم آليات مؤسسية محفزة للتميز والإبداع، وذلك تشجيعاً لأفضل الممارسات الإدارية والمبادرات الإبداعية على كافة المستويات بالمؤسسة.

ويعرف التميز على أنه قدرة المؤسسة على حل المشكلات التي تواجهها وبلوغ أهدافها على نحو فعال بحيث يميزها عن المؤسسات المماثلة لها (فتحي، ٢٠١٧، ١١).

لم يعد التميز المؤسسي أحد الخيارات المطروحة أمام المنظمات، بل أصبح ضرورة تفرضها كثير من الأوضاع والتحديات التي تواجهها لتحقيق معدلات منافسة متزايدة وتواكب التغير السريع وتمكين القوى البشرية.

ويعرف التميز المؤسسي على أنه حالة من التفوق المؤسسي والإبداع الإداري تحقق مستويات عالية غير عادية من الأداء والتنفيذ للعمليات التسويقية والإنتاجية والمالية وغيرها في المؤسسة بما ينتج عنه إنجازات ونتائج تتفوق عما يحققه المنافسون وترضى عنه الفئة المستهدفة وأصحاب المصلحة كافة في المنظمة (المليجي، ٢٠١٢، ١١).

وتقوم فلسفة التميز المؤسسي على مجموعة من المنطلقات يأتي في مقدمتها أن التعليم المتميز يمثل الدعامة الأساسية في منظومة التقدم الاجتماعي، وأن الوصول إلى التميز مرهون بتوافر نوعية تربوية وتعليمية متميزة يستوجبها مجتمع المعرفة، وأن الوظائف الأساسية للتعليم هي البنية المعرفية في شتى المجالات المعرفية، ثم البحث العلمي ثم خدمة المجتمع (البلوى، ٢٠٢٠، صفحة ٨٢).

أبعاد التميز المؤسسي

للتميز المؤسسي مجموعة من الأبعاد وهي (حرز الله و أبولبدة، ٢٠٢٠):

أولاً: التميز القيادي:

تؤثر الإدارة العليا بشكل مباشر على عملية صناعة التميز في المؤسسة، وذلك من خلال عملها على تنمية قدرات ومهارات الأفراد، وتشجيعهم على الإبداع والتميز بالعمل، ولا يمكن أن يتر ذلك دون امتلاك هذه الإدارة مهارات قيادية وعلاقات فعالة بالعمل، تمكنها من التخطيط بشكل متجدد غير تقليدي، وبتشجيع الأفراد العاملين فيها على المنافسة وتحفيزهم ودعمهم لتقدير أفكار إبداعية جديدة، كما أن تبني الإدارة العليا لاستراتيجية الباب المفتوح ودعرا الاتصال والتواصل المباشر بينها وبين الأف ا رد، من شأنه أن يتيح بتبادل المعلومات بفاعلية في المنظمة، ولتحقيق ذلك لابد من قيام القادة بعدة نشاطات تشجع عملية التميز في المنظمة، فنظام اللامركزية في العمل داخل المنظمة يعمل على انسياب المعلومات والأفكار الإبداعية بين العاملين والقيادة بشكل مباشر دون حواجز بيروقراطية.

ثانياً: التميز البشري:

يعتبر العنصر البشري البنية الأساسية لأي منظمة كانت مهما اختلف حجمها وطبيعة عملها، حيث أن الإنسان هو المسؤول عن التجديد والابتكار، كما أنه وسيط التعلم في المنظمة، على الرغم من الأساليب الكمية الحديثة في مجال عملية اتخاذ القرارات التنظيمية، إلا أن العنصر البشر هو العنصر الحاكم في عملية اتخاذ القرارات، وإشراك القوى العاملة في المنظمة في عملية اتخاذ القرارات، بحيث لا تنحصر هذه العملية على الإدارة العليا في المنظمة عبر اتخاذ الإدارة مبدأ التفويض، وافساح مجال الحرية والمشاركة في صناعة القرارات للعاملين في مختلف

المستويات الإدارية، من شأنه أن يساهم في تقدير الخدمات بطريقة مختلفة أكثر كفاءة وفعالية وابداعاً وتميزاً، مما يحقق أهداف التميز.

ثالثاً: التميز الخدماتي:

من أهم أولويات المنظمات المعاصرة التي أصبحت في قمة النجاح أنها أدركت أن عملية التميز في تقدير المنظمة لخدماتها هو أساس النجاح المكتسب للشركة وهي أساس النجاح في التعامل مع العملاء، والمؤسسات المتميزة هي تلك التي تحقق أعلى مستويات الرضا لجميع فئات المتعاملين معها وتتأكد من ذلك من خلال مقاييس شاملة تغطي كافة جوانب الخدمة، حيث يعتبر المتعاملون مع المنظمة بمثابة أساس ترتكز عليه المنظمة لتطوير خدماتها وتحسينها حسب توقعاتهم، ففي حال كانت الخدمة المقدمة لا تلبي توقعاتهم أو تزيدها فإنها تدفعهم إلى التعامل مع المؤسسات المماثلة، ففي ظل إدارة التميز في ظهور مثل هذه النتائج يعد مؤشراً سلبياً على الأداء، ولا شك أن استخدام المدخل الهيكلي لحل المشكلات قد يؤدي إلى التحسين المستمر المؤسسي

معايير التميز المؤسسي

هناك مجموعة من المعايير الأساسية للتميز يجب ان تتوفر في أي مؤسسة وهي (جمعة، ٢٠١٩، ١٠٧٦):

١- وجود أساس متين لتفعيل إطار الحوكمة في المؤسسات، ويقصد بالحوكمة الحكم الرشيد أو الحكم الذي يقوم على أساس سليم من خلال تطبيق حرفي وكامل للقواعد والقوانين، وتعزيز مستوى الرقابة والمساءلة والمحاسبة والشفافية الإدارية.

٢- القدرة على المنافسة وذلك بتقديم مخرجات حسب المواصفات المطلوبة وفي إطار يضمن تزايد إقبال المستهلكين على مخرجات المؤسسة.

٣- تمكين لجان المراجعة الداخلية بالمؤسسة من أن تكون مسؤولة عن الإشراف على التقارير المالية والإدارية وقياس مستوى الإنجاز مقارنة بمستويات الأداء العالمية.

٤- وجود نظام قوي وفعال للموارد البشرية وذلك عن طريق كفاءة وعدالة وحيادية إجراءات التقييم والتي تضمن اختيار الموظفين الأكفاء.

٥- وجود برامج تأهيل وتدريب مستمر للموظفين.

٦- ضمان شعور الموظفين بالأمان الوظيفي، والحرص على منح رواتب ملائمة تتناسب مع طبيعة العمل وإنتاجيته المؤسسية مع ضمان وجود نظام حوافز للإنجاز المتميز.

٧- مقاومة الفساد من خلال الفصل التام بين الوظائف التنفيذية والوظائف الرقابية في إطار من النزاهة والشفافية.

٨- التنوع في الإدارة العليا في المؤسسة من حيث الجنس والعرق والدين وهذا يسهم إلى حد كبير في الحيلولة دون القيام بالسلوكيات غير الأخلاقية ويخلق ثقافة التزام جماعي وإحساس عالي بالمسئولية لدى جميع العاملين.

٩- دعم ثقافة الإبداع والابتكار داخل المؤسسة والابتعاد عن أسلوب استنزاف الموظفين، وإطلاق العنان لإبداعهم والبعد كل البعد عن الممارسات البيروقراطية التي تقوم على فرض القرارات من الجهات العليا إلى الجهات الدنيا في الإدارة.

خصائص التميز المؤسسي

إن المؤسسات المتميزة لها خصائص تميزها والتي من أهمها (عياد، ٢٠١٧،

صفحة ٢٤) ص ٢٤

١- قبول الأعمال الصعبة كونه يعد من أهم مكونات ومصادر التميز، وذلك لأنه يعزز من توافر فرص النمو والتعلم السريع للمؤسسات وتحسين للعمليات داخلها.

- ٢- وجود القيادة التي تمثل القدوة وتأخذ دورا بارزا في التحفيز للتميز وتشجع عليه.
- ٣- مواجهة المصاعب والأزمات والمشكلات وحلها دون تأخير مما يسهم في صقل قدرات المنظمة وتميزها.
- ٤- أن المنظمات المتميزة يتوفر فيها مسئولية اجتماعية وخطط لخدمة المجتمع وتطويره من خلال تقديم الفرص التي تتيح للآخرين مشاركتها في التميز.
- ٥- البرامج التدريبية التي تشجع ثقافة التميز وتستعرض أسسه ونظرياته.
- ٦- الدقة، ويقصد بها تعزيز دقة نظام التنبؤ الخاص بها، من خلال اختيار أفضل الأساليب لتأدية المهمات، وبناء مناخ داخلي يؤكد على أهمية ذلك باعتباره يؤثر على تميز المؤسسة.

أهمية التميز المؤسسي في الجامعات المصرية

- يرى (طابع، محروس، و رشوان، ٢٠٢٢، ١٤٣٦) أن أهمية التميز المؤسسي في الجامعات المصرية يتمثل في:
- ١- تعزيز التنافس بين الجامعات المصرية للوصول إلى أقصى درجات التميز والانفراد.
 - ٢- تساعد على تنمية المجتمع المصري من خلال المخرجات الجامعية المتميزة.
 - ٣- تعزيز الشعور بالمسئولية الاجتماعية لدى الجامعات المصرية نحو المجتمع.
 - ٤- تسويق مخرجات الجامعات المصرية محليا وعالميا في سوق التنافس مما يدفعها لتحقيق الميز من التميز والإبداع في مخرجاتها.
 - ٥- تعد دافعا للجامعات المصرية لكي تتبوأ مكانة عالمية بين مثيلاتها من الجامعات الإقليمية والعالمية.
 - ٦- يسهم التميز المؤسسي في تطوير المؤسسات الجامعية المصرية، وزيادة فاعليتها ومنافستها وجودتها على جميع المستويات المؤسسية، فالمؤسسة المتميزة هي المؤسسة الأكثر نجاحا في كافة أنشطتها.

ثانياً: الإطار التحليلي

أصبح الاهتمام بالابتكار من أهم القضايا التي تولى لها الدول أهمية كبرى وذلك في ظل المتغيرات العالمية المعاصرة، ومن هذا المنطلق كان توجه الدولة المصرية نحو الاهتمام بتنمية العنصر البشري ونشر ثقافة الابتكار باعتبارهما أحد الركائز الأساسية للتوجه التنموي الذي تتبناه الدولة وفقاً لما حددته استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ والسعي نحو مجتمع معرفي مبدع ومبتكر منتجاً للعلوم والتكنولوجيا والمعارف الداعمة لقوة الدولة ونموها

من خلال العرض النظري لأدبيات البحث قامت الباحثة بتحليل نتائج هذه الأدبيات باستخدام التحليل الرباعي (SOWT) وذلك للوقوف على نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات أمام الجامعات المصرية لنشر ثقافة الابتكار في ضوء التميز المؤسسي وهذا على النحو التالي :

١- نقاط القوة:

- ١) الاهتمام برأس المال البشري كونه أحد الدعائم الأساسية للتنمية
- ٢) توجه الدولة المصرية للاهتمام والابتكار ودعم الإبداع
- ٣) تنفيذ مؤتمرات علمية وإعداد معارض لعرض ابتكارات وإبداعات منتسبي الجامعة
- ٤) تحقيق الوظيفة الثالثة للجامعة وهي خدمة المجتمع

٢- نقاط الضعف:

- ١) انخفاض مستويات الوعي بأبعاد تفعيل الابتكار والإبداع وريادة الأعمال لدى منتسبي الجامعة وأعضاء هيئة التدريس
- ٢) وجود فجوات بين مهارات المتعلمين والباحثين وثقافة الابتكار
- ٣) انخفاض نسبة الطلاب المقيدون في التخصصات العلمية، حيث تعد هذه التخصصات أساس صناعة المستقبل

٤) ضعف التمويل المخصص لأنشطة الابتكار

٣- الفرص

١) استثمار توجه السياسة العامة للدولة لدعم الابتكار والاهتمام بالشباب والبحث العلمي

٢) التعاون بين مراكز الابتكار بالجامعة لتنفيذ برامج وأنشطة لنشر ثقافة الابتكار ودعم التميز المؤسسي

٣) تفعيل المشاركة المجتمعية بين الجامعة ومؤسسات المجتمع

٤- التهديدات

١) تقبل المجتمع لفلسفة التميز المؤسسي القائمة على أن الوظائف الأساسية للتعليم هي البنية المعرفية في شتى مجالات

٢) مقاومة التغيير داخل المؤسسات الجامعية

ثالثا : متطلبات نشر وتعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة

للابتكار عديد من المتطلبات ذكرتها (منصور، ٢٠١٨، ٧٣-٧٥) في:

١. جعل سياسات الابتكار جزءا لا يتجزأ من استراتيجية المنظمة.
٢. التنسيق الجاد للإصلاح الهيكلي.
٣. التفتح على التيارات العالمية للابتكار.
٤. تعزيز سياسات الابتكار عن طريق تحسين التقنيات والآليات التنظيمية الخاصة بالتقييم.
٥. إدخال آليات جديدة لدعم الابتكار ونشر التكنولوجيا عن طريق تشجيع الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص.
٦. وضع صيغة قانونية مؤكدة لحقوق الملكية الفكرية.

٧. وضع سياسات تهدف إلى تعزيز وتحسين طاقتها الابتكارية المحلية، حيث توفر كل الظروف المناسبة للابتكار الصناعي عن طريق تشجيع اليد العاملة ذات التأهيل العالي.
 ٨. تسهيل حركة المعرفة داخل نظام الابتكار، وتسهيل التعاون بين كل الأطراف المعنية بالابتكار.
 ٩. تشجيع فروع الشركات المتعددة الجنسيات على الاستثمار في البحث والتطوير.
 ١٠. تعزيز الروابط بين النظام الوطني للابتكار والنظام الدولي للابتكار والاستفادة من البحث والتطوير المنجز في الخارج.
 ١١. إدماج نشاطات البحث والتطوير داخل المؤسسة (التطوير الداخلي).
 ١٢. عقود اتفاقيات التعاون.
- وبعد الاطلاع على بعض الأدبيات التي تناولت الابتكار والتميز المؤسسي في الجامعات مثل دراسة (الزامل، ٢٠٢٢) فإنه يمكن تقسيم متطلبات نشر وتعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة في ضوء التميز المؤسسي في الآتي:
- أ- المتطلبات التنظيمية:**
١. تشجيع على إنتاج المعرفة للطلاب والباحثين في الجامعة من خلال تقديم الحوافز والجوائز للمتميزين.
 ٢. توفير الوسائل التكنولوجية المساعدة على الابتكار وتدريب الباحثين عليها.
 ٣. تيسير الإجراءات الإدارية للابتكار بما يسهم في وصول عملية الابتكار إلى الهدف المنشودة.
 ٤. الاهتمام بالبحث العلمي وجودة البحوث ووضع الشروط المناسبة والمراجعة الدقيقة لها.

ب- المتطلبات المادية:

١. توفير المنح المادية لدعم المشروعات البحثية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
٢. تطوير البنية التحتية للجامعة بما يتناسب وعملية الابتكار.
٣. إنشاء مزيد من مراكز الابتكار والإبداع بما يخدم حاجة المجتمع ويحقق أهداف تلك المراكز.

ج- المتطلبات الثقافية

١. تنمية ثقافة العمل الجماعي مما يسهم في تبادل الخبرات وتحقيق الأهداف وزيادة الابتكار.
٢. عمل المسابقات والمعسكرات الابتكارية لتشجيع الابتكار وتحفيز المبتكرين وتحقيق التنافسية.
٣. دعم المجموعات البحثية التي تتكون من باحثين في مجالات مختلفة بما يسهم في إنتاج أبحاث متميزة.

رابعاً: الاستنتاجات والتوصيات

- من العرض النظري لأدبيات البحث والدراسات السابقة ولمتطلبات نشر وتعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة الارتقاء توصل البحث إلى ما يلي:
١. ضعف تسويق الجامعة لثقافة الابتكار
 ٢. ضرورة تحسين نظام التعليم الجامعي والاهتمام بالأنشطة الابتكارية بالجامعة
 ٣. مدى اسهام التميز المؤسسي في تطوير المؤسسات الجامعية المصرية، وزيادة فاعليتها ومنافستها وجودتها على جميع المستويات المؤسسية
- ومما سبق فإن البحث يوصي بالآتي:

١. تنظيم معارض ومسابقات وندوات في مجال العلوم والتكنولوجيا والابتكار على مدار العام لزيادة اهتمام الطلاب في العلوم والابتكار، واكتشاف المبتكرين وتشجيعهم.
٢. عمل شراكة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المحلي، والصناعة بشكل متواصل لدعم تنمية الابتكار في المجالات ذات الصلة بمشكلات المجتمع.
٣. توفير التعليم الداعم للابتكار بالجامعات من خلال نظم تعليمية حديثة تمكن الطلاب من اكتشاف وتطوير مهاراتهم وتوظيفها بما يتناسب معها.
٤. تشجيع الطلاب على استخدام استراتيجيات التفكير المختلفة في التعليم وحل المشكلات، وتشجيع الطلاب والباحثين على العمل بشكل أكثر إبداعاً لتطوير حلول متميزة للمشكلات في مختلف التخصصات.
٥. استفادة الجامعات من المبادرات القومية لدعم الابتكار وفرص التمويل المتاحة.
٦. توفير التمويل المناسب لدعم أنشطة الابتكار من خلال تخصيص صندوق تمويل بالجامعة لدعم أنشطة الابتكار.
٧. الارتقاء بالوضع المادي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية، مما يساعد على تفرغهم للقيام بالمهام البحثية، والوصول لحلول مبتكرة لمشكلات المجتمع.
٨. توفير استشارات فيما يتعلق ببراءات الاختراع وحماية الملكية الفكرية، لرفع الوعي لدى أعضاء المجتمع الأكاديمي في هذا المجال.
٩. تعديل اللوائح الجامعية التي تختص بحراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بين الجامعات المصرية، لتشجيع ودعم التنوع بالجامعات واكتساب الأعضاء لخبرات متنوعة تساهم في نشر وتعزيز ثقافة الابتكار.

المراجع

المراجع العربية

- أحمد، محمد جاد حسين. (ديسمبر، ٢٠١٥). تطوير الأداء المؤسسي بجامعة جنوب الوادي في ضوء معايير التميز للمؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة: النموذج الأوروبي لإدارة التميز. *مجلة الإدارة التربوية*، ٢ (٧)، الصفحات ١٥-١٧٦.
- البلوى، جميلة حمود راشد. (يونيو، ٢٠٢٠). تطوير القدرة التنافسية لإدارة جامعة تبوك في ضوء معايير التميز المؤسسي: رؤية مستقبلية. *مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية* (١٠)، الصفحات ٧٥-١٠١.
- البيلاوي، حسن؛ طعيمة، رشدي؛ سليمان، سعيد؛ النقيب، عبدالرحمن، سعيد، محسن؛ البندري، محمد؛ عبد الباقي، مصطفى. (٢٠٠٦). *الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد. الأسس والتطبيقات*. عمان. دار المسيرة.
- جاد الرب، سيد محمد. (٢٠١٣). *إدارة الإبداع والتميز التنافسي*. القاهرة: دار الفجر.
- جمعة، محمد حسن أحمد. (سبتمبر، ٢٠١٩). متطلبات استثمار رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي: كلية التربية جامعة دمياط نموذجا. *المجلة التربوية* (٦٥)، الصفحات ١٠٤٧-١١٤٥.
- جمعة، مصطفى عطية (٢٠١٨). *الإبداع والعبقرية والاقتصاد: رؤية لعالم اليوم والغد*. البيان. المنتدى الإسلامي. ٦٤-٦٧.
- حرز الله، أحمد محمد ، و أبوليدة، صابرين عماد. (يونيو، ٢٠٢٠). أثر رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي في جامعة القدس. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*، ٤٠ (٢)، الصفحات ٧١-٩٥.
- رشوان، محمد أحمد حسين. (٢٠٢١). استراتيجية مقترحة لتوفير متطلبات التميز المؤسسي في الجامعات المصرية على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. *رسالة دكتوراه*. كلية التربية: جامعة سوهاج.
- الزامل، أروى بنت عبدالله. (نوفمبر، ٢٠٢٢). متطلبات إدارة الابتكار في الجامعات السعودية. *مجلة الفنون والدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، ٨٥، ١١٢-١٣٥.

الصالح، أسماء رشاد نايف. (أكتوبر، ٢٠٢١). عوائق وتحديات بناء ثقافة الابتكار في منظمات القطاع الخدمي في منطقة المدينة المنورة. *مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث*، ٦(١)، الصفحات ٩١-١٢٨.

طابع، فيصل الراوي ، محروس، محمد الأصمعي ، و رشوان، محمد أحمد. (إبريل، ٢٠٢٢). متطلبات التميز المؤسسي في الجامعات المصرية على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠- رؤية مستقبلية. *مجلة شباب الباحثين*(١١)، الصفحات ١٤٤٩-١٤٩٠.

العتيبي، أروى بنت إبراهيم. (أكتوبر، ٢٠١٨). أثر استراتيجيات الريادة على تحقيق التميز المؤسسي للمؤسسات العامة: دراسة ميدانية على المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية في محافظة جدة. *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، ٥(٤)، الصفحات ١١٩-١٧٠.

عطية، أفكار سعيد خميس (٢٠٢٠). تصور مقترح لإدارة الكراسي البحثية لدعم الابتكار في الجامعات المصرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. *المجلة التربوية*، ٨٠، الصفحات ١١٤٥-١٢٤٥.

علي، لطف محمد. (٢٠١٢). *التفكير الإبداعي لدى المديرين وعلاقته بحل المشكلات الإدارية*. عمان: دار اليازوري العلمية.

عياد، عادل عيد. (٢٠١٧). أثر تطبيق ممارسات إدارة الجودة الشاملة في تعزيز الابتكار الإداري في مؤسسات التعليم العالي وفقا لنموذج بالدريج للتميز المؤسسي. *رسالة ماجستير*. كلية التجارة: الجامعة الإسلامية بغزة.

عيسى، محمد محمود محمد (٢٠٢٠). دور الجامعات في تعزيز مكانة البلدان العربية ضمن مؤشر الابتكار العالمي. *مجلة آفاق اقتصادية*(١١)، الصفحات ٣٢-٥٣.

غباشي، شيماء حمدي زين (٢٠٢١). استراتيجية مقترحة لتنمية الابتكار بالجامعات المصرية على ضوء أفضل الممارسات في بعض الجامعات الأجنبية. *رسالة دكتوراه*. كلية البنات: جامعة عين شمس.

غباشي، شيماء حمدي زين، و محمود، نادية يوسف كمال. (فبراير، ٢٠٢١). تنمية الابتكار بالجامعات المصرية على ضوء خبرة سنغافورة الوطنية. *مجلة بحوث*، ٢(٢).

فتحي، شاكر محمد. (يونيو، ٢٠١٧). التميز التنظيمي. *مجلة الإدارة التربوية*، ٤(١٤)، الصفحات ١١-١٣.

كمال الدين، هشام مصطفى. (٢٠١٩). واقع تطبيق إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسي في الجامعات السعودية: دراسة حالة جامعة نجران. *جرش للبحوث والدراسات*، ٢٠ (١)، الصفحات ١٧٧-٢١٣.

مطوع، ضياء الدين محمد، أبا الخليل، أمينة بنت عبدالعزيز ، و إبراهيم، منى توكل السيد. (٢٠١٧). تصور مقترح لتفعيل الابتكار والإبداع وريادة الأعمال في برامج التجربة التكاملية للجامعات الخليجية. *مؤتمر الجامعات وريادة المستقبل "ابتكار واستثمار"*. الرياض: جامعة المجمعة.

مكي، حمدي محمد نور (٢٠١٦). إطار مقترح لتطبيق منهجية "الابتكار المفتوح" كأداة لتحقيق التميز: دراسة ميدانية على الجامعات المصرية. *رسالة ماجستير*. كلية التجارة: جامعة عين شمس.

المليجي، رضا إبراهيم. (٢٠١٢). *إدارة التميز المؤسسي بين النظرية والتطبيق*. القاهرة: عالم الكتب.

منصور، إيمان احمد. (٢٠١٨). *إدارة الابتكار: الابتكار نحو التغيير*. عمان: ابن النفيس.
نصر الدين، السيد (٢٠١١). *الابتكار وإدارته*. كراسات مستقبلية. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.

المراجع الأجنبية

- Arciénaga Morales, A. A., Nielsen, J., Bacarini, H. A., Martinelli, S. I., Kofuji, S. T., & García Díaz, J. F. (2018). Technology and innovation management in higher education—Cases from Latin America and Europe. *Administrative Sciences*, 8(2), 11.
- Brettel, M., & Cleven, N. J. (2011). Innovation culture, collaboration with external partners and NPD performance. *Creativity and innovation management*, 20(4), 253-272.
- Marsh, C. A. (2014). *Perceptions of innovative culture for online and e-learning innovation in higher education* (Doctoral dissertation, University of Phoenix).
- Meissner, D., & Shmatko, N. (2019). Integrating professional and academic knowledge: the link between researchers skills and innovation culture. *The Journal of Technology Transfer*, 44(4), 1273-1289.
- Serdyukov, P. (2017). Innovation in education: what works, what doesn't, and what to do about it?. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*.

Uzkurt, C., Kumar, R., Kimzan, H. S., & Eminođlu, G. (2013). Role of innovation in the relationship between organizational culture and firm performance: A study of the banking sector in Turkey. *European Journal of innovation management*.

