

The Reality of the organizational creativity among administrators in Kuwaiti Higher Education Institution in light of contemporary global trends- A Field Study on the workers in Kuwaiti higher Education Institution \ Kuwait -

Fawaz Dheem Al-Rasheedi

Higher Institute of Administrative Sciences || Kuwait

Abstract: The study aimed at finding out the reality of the organizational creativity among administrators in Kuwaiti Higher Education Institution in light of contemporary global trends, the survey method was used, and the questionnaire was the study tool, the study sample consisting of (185) Administrative, the study results showed that the degree of appreciation and the reality of the organizational creativity among administrators in Kuwaiti Higher Education Institution in light of contemporary global trends from the standpoint of the study sample was a fair degree at an average score(3.35 From 5), the affiliation field came first, It is followed by the use of information technology, Hence strategic planning, encouraging creativity and development, The researchers recommend the need to pay attention to the creation of the creative process in higher education institutions by encouraging workers to think creatively and adopt creative ideas.

Keywords: organizational creativity, Kuwaiti Higher Education Institution.

واقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة – دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية / الكويت

فواز دهم الرشيد

المعهد العالي للعلوم الإدارية || الكويت

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وكانت الاستبانة هي أداة الدراسة، تم توزيعها على عينة من (185) إداريا، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة تقدير واقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة (متوسطة) وذلك بمتوسط حسابي (3.35 من 5) أما على مستوى المجالات؛ فجاء مجال الانتماء للمؤسسة في المرتبة الأولى، ويليه استخدام تكنولوجيا المعلومات، ومن ثم التخطيط الاستراتيجي، تشجيع الإبداع وتنميته، واستنادا للنتائج أوصى الباحث بضرورة الاهتمام بإحداث عملية الإبداع في مؤسسات التعليم العالي وذلك من خلال تشجيع العاملين على التفكير الإبداعي، وتبني الأفكار المبدعة.

الكلمات المفتاحية: الإبداع التنظيمي، مؤسسات التعليم العالي الكويتية.

المقدمة

يعد قطاع التعليم من أهم القطاعات المجتمعية، إذ تولي الحكومة لهذا القطاع اهتماماً خاصاً، كونه يمثل الاستثمار الحقيقي في مستقبل الشعوب، وبما أن التعليم العالي يعد مظهراً من مظاهر التقدم والتطور في المجتمع ومدخل طبيعي لمواكبة مستجدات العصر، وكونه المفتاح الذي نتحسس به الواقع ومتطلباته الاجتماعية والثقافية والحضارية والاقتصادية، الأمر الذي حتم طرق باب الإبداع التنظيمي لدى العاملين الإداريين في السعي للتعرف على واقع الإبداع التنظيمي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، وتأثيره بشكل مباشر وغير مباشر في الجامعات. والإبداع التنظيمي متطلباً أساسياً لأي منظمة، كونه يدعم قوة أي منظمة في تميزها عن المنظمات الأخرى، وهذا لا يأتي إلا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتهم الإبداعية، وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة ومناسبة، تعود بفائدة على الأفراد (المعاينة، 2006: 19).

مشكلة الدراسة

تتبنى المنظمات العديد من الآليات التي يمكن أن تعزز الإبداع التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي، إذ تكون قادرة على جني ثمار المواهب الإبداعية عند العاملين فيها بغض النظر عن مستوياتهم أو أنشطتهم الإدارية، فالتجديد يعد جوهر الإبداع التنظيمي لأي مؤسسة كانت بما فيها مؤسسات التعليم العالي، ويجمع علماء الإدارة على أن المؤسسات في الوقت الحاضر تعيش ظروفًا متغيرة، مما يجعل الحاجة إلى الإبداع التنظيمي حاجة ملحة، الأمر الذي يوجب على المسؤولين الذين يتولون إدارة المؤسسات أن يحرصوا على تنمية وتطوير قدرات العاملين الإداريين وإشراكهم في حل المشكلات واتخاذ القرارات (محجوبي، 2014: 271).

ونظراً للتغيرات والتطورات المستمرة نتيجة الثورة التكنولوجية والمعلوماتية، أصبحت المؤسسات بما فيها مؤسسات التعليم العالي في أمس الحاجة إلى الإبداع، وتحسين الجودة في العمل، والارتقاء بمستوى الإنتاجية، الأمر الذي جعل الحاجة إلى الإبداع مطلباً ملحاً ومهما لكافة المؤسسات التي تسعى للوصول إلى التميز في الأداء، ولأن مؤسسات التعليم العالي مراكز للتغيير والبناء وتحقيق التنمية المستدامة، فإن ذلك يتطلب التغيير والتطوير للارتقاء بها للأفضل وصولاً للعالمية، الأمر الذي دعا إلى التفكير في العمل على تحديث الأساليب الإدارية في مؤسسات التعليم العالي.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة بهدف تسليط الضوء على واقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين في الجامعات الكويتية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلين الآتيين:

تساؤلات الدراسة:

- 1- ما واقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة من وجهة نظر العاملين الإداريين فيها؟.
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأوساط الحسابية لواقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة وفقاً لمتغير الجنس؟.

هدف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

- 1- التعرف على واقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين في الجامعات الكويتية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.
- 2- معرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأوساط الحسابية لواقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة وفقاً لمتغير الجنس.

أهمية الدراسة

- يؤمل الباحث أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة، الجهات الآتية:
1. متخذو القرار، وذلك من خلال الاستفادة من النتائج والتوصيات التي ستقدمها لهم هذه الدراسة لتكوين إطار متكامل يمكن الاعتماد عليه في تشخيص نقاط القوة ونقاط الضعف لواقع الإبداع التنظيمي.
 2. وزارة التعليم العالي، وذلك من خلال النهوض والارتقاء بجودة مؤسساتها في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.
 3. الخبراء التربويين، وذلك من خلال الرقي بمستوى العملية التعليمية.
 4. الباحثون، إذ يمكن أن تشكل هذه الدراسة قاعدة معلوماتية ونقطة مهمة لإجراء دراسات وأبحاث أخرى حول موضوع الدراسة.

2- الدراسات السابقة:

- قام الباحث بالرجوع إلى الأدب النظري المتعلق بالإبداع التنظيمي، إذ أورد الباحث عددا من الدراسات السابقة التي تم الحصول عليها، تاليا عرضها وفق تسلسل زمني من الأحدث إلى الأقدم.
- أجرى الابو (6: 2018: Alapo) دراسة هدفت إلى التعرف على سياسات القوة التنظيمية والخبرات القيادية في المنظمات من وجهة نظر النساء القياديات العاملات في المنظمات النيجيرية، وطبقة الدارسة على (50) سيدة تتراوح أعمارهن من (35-50) سنة، وتم استخدام أسلوب المسح الشامل لجمع البيانات، واهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك اختلافا في فهم القوة التنظيمية، وأن التعليم والوضع الاقتصادي والمعتقدات الدينية كان لها أثرا ايجابيا على نوع القيادة وفهم القوة التنظيمية، وأن القوة التنظيمية هي وسيلة تتخل جميع الإجراءات داخل المنظمة وتساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.
 - وأجرى (النويقة، 2017: 5) دراسة هدفت للتعرف على دور عمليات إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في أمانة الطائف والتعرف على طبيعة العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي، فقام الباحث باختيار عينة مكونة من (150) موظفا من العاملين في أمانة الطائف، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لعمليات إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي.
 - وأجرت (المحتسب، 2016: 8) دراسة لمعرفة أهم الجوانب المتعلقة بعناصر المناخ التنظيمي من وجهة نظر الإداريين في الجامعات الفلسطينية في محافظة الخليل. استخدم الباحث فيها المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة لجمع المعلومات كأداة للدراسة، طبقت على ثلاث جامعات لعينة بلغت (173) عاملاً إدارياً مديراً، وأظهرت أهم النتائج أن استخدام التكنولوجيا يعد من أهم العوامل المساعدة في توفير مناخ تنظيمي ملائم، يلهمها توفير الثقافة التنظيمية، ثم تحديث القوانين والأنظمة، تلهمها وجود العلاقات الاجتماعية الجيدة، وأخيرا توفير

المكافأة، كما أشارت النتائج أيضا وجود فروق في اتجاهات الإداريين نحو عناصر المناخ التنظيمي ومتغيري الجنس وسنوات الخبرة، ومن النتائج أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الإداريين نحو عناصر المناخ التنظيمي والمسعى الوظيفي.

- وأجرى (محمد وصادق، 2014: 9) دراسة هدفت إلى تحديد أثر القوة التنظيمية بأبعادها (قوة الإيجار، القوة الشرعية، قوة الخبرة، القوة المرجعية، قوة المكافأة) في التغيير التنظيمي في الكليات الإنسانية في جامعة دهوك العراقية، واستخدام الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات لعينة مكونة من (47) موظفا إداريا، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطيه بين القوة التنظيمية والتغيير التنظيمي، وأن هناك تأثيرا للقوة التنظيمية في التغيير التنظيمي في الكليات التي طبقت عليها الدراسة.
- وأجرى سيركوفو (Sirkova, 2014, p9) دراسة هدفت للتعرف على أثر البيئة المتغيرة والإبداع في نجاح الشركات والمؤسسات في جامعة سلوفاكيا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (118) شخصا، واعتمدت الاستبانة كأداة للدراسة، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ايجابية بين العمر والإبداع، وبالتالي كلما زاد عمر الموظف كلما زاد الإبداع في العمل، كما أشارت النتائج إلى أن معظم الموظفين الإداريين يعتبرون أنفسهم مبدعين ويعتبرون الإبداع مهماً في متابعة العمل في حين يوفر العمل مساحة كافية لاستخدام الإبداع والتطوير في العمل ويمنحهم حرية عند حل المشكلات وتقديم أفكارهم الخاصة.
- وأجرى جوزيف (Joseph, 2012, p7) دراسة هدفت التعرف إلى القيادة بنوعها: القيادة التي تركز على المهام، والقيادة التي تركز على العلاقات، وارتباطهم بأبعاد المناخ التنظيمي، والمسؤولية، والتطابق، والعلاقات، والصراع والمكافآت، وأشارت النتائج إلى وجود تأثير ايجابي للسلوك القيادي الذي يركز على المهام في إدراك ورؤية العاملين لبعده التطابق والانسجام مع المؤسسة، ومن النتائج أيضاً وجود ارتباط ايجابي بين السلوك القيادي الذي يركز على العلاقات وكلاً من (التطابق والانسجام مع المؤسسة، وكذلك بعد المكافأة).
- وأجرى (علقم، 2007: 10) دراسة هدفت تعرف واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في الجامعات الفلسطينية جنوب الضفة الغربية وأثرها على الإبداع التنظيمي لدى العاملين الإداريين في الجامعات، ودرجة استخدام تكنولوجيا المعلومات والإبداع التنظيمي في الجامعات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم تطوير استبانته لجمع البيانات، تألفت عينة الدراسة من (158) عاملاً إدارياً وهم يشكلون (59%) من مجتمع الدراسة، الذي بلغ (269) موظفاً إدارياً، وأشارت النتائج أن درجة استخدام تكنولوجيا المعلومات في الجامعات ودرجة الإبداع التنظيمي لدى العاملين الإداريين كانت عالية، أظهرت النتائج إلى عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية على مستوى (0.05) بين متوسط درجة استخدام تكنولوجيا المعلومات ولإبداع التنظيمي تعزى لمتغيرات الدراسة، ومن جهة أخرى أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ايجابية بدرجة متفاوتة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأبعاد المختلفة للإبداع التنظيمي.
- وأجرى (المعاينة، 2006: 6) دراسة هدفت التعرف مدى إدراك العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة لأثر أبعاد بيئة العمل الداخلية في الإبداع التنظيمي في تلك الجامعات، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك لملائته لطبيعة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (612) عامل إداريا، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وللإجابة على أسئلة الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة لجمع البيانات من الموظفين، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى إدراك العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة، لمتغيرات بيئة العمل ومتغيرات الإبداع التنظيمي جاء بدرجة متوسطة، كما أشارت النتائج أن هناك أثر لبيئة العمل في تنوع المهارات والقدرات وتنوع الكفاءات وتنوع الخبرات.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والذي يتضمن مسحاً مكتتبياً بالرجوع إلى المراجع لبناء الإطار النظري للدراسة، والاستطلاع الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة، وتحليلها إحصائياً للإجابة عن أسئلة الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية، المجال البشري تكون مجتمع الدراسة من الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية، والمجال المكاني على مؤسسات التعليم العالي الكويتية، والمجال الزمني خلال العام 2018/2019م.

أما عينة الدراسة فتم اختيارها بالطريقة العشوائية، وذلك لسهولة الوصول إلى العينة المراد دراستها، وقام الباحث بمسح آرائهم، وذلك بتوزيع الأداة (الاستبانة) على جميع الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية، والبالغ عددهم (200) إداري، وتم استرداد (185) استبانة بنسبة (92.5%) من مجموع الاستبانات الكلي.

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة، بالرجوع للأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة، وكذلك الاستفادة من استبانات الدراسات السابقة، ذات الصلة بموضوع الإبداع التنظيمي، قام الباحث بتطوير أداة الدراسة وهي (استبانة) بالاستعانة بالأدب النظري، وبالدراسات السابقة حول الموضوع كدراسة (علقم، 2007: 96) ودراسة (النويقة، 2017: 83)، وتكونت الاستبانة التي أعدها الباحث من جزأين، الأول: يحتوي على المعلومات الديمغرافية، واشتمل الجزء الثاني بصورته الأولية على (28) فقرة موزعة على أربعة محاور: (التخطيط الاستراتيجي، وتشجيع الإبداع وتنميته، والانتماء للجامعة، واستخدام تكنولوجيا المعلومات).

صدق الأداة

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم اعتماد صدق المحتوى، إذ تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الكويتية من ذوي الخبرة في الإدارة التربوية والبحث العلمي، وقد طلب منهم تقييم درجة ملاءمة فقرات الاستبانة لما وضعت لقياسه، وانتمائها للمجال الذي أدرجت فيه سواء بالحذف، أو اقتراح التعديل المناسب، أو دمج، أو إعادة صياغة، وتوضيح لبعض العبارات التي يعتقدون أنها غير مناسبة من وجهة نظرهم، بعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون من حذف وتعديل صياغة بعض الفقرات فقد تم إلغاء (3) فقرات من محاور الدراسة، فأصبحت الأداة في صورتها النهائية مكونة من (25) فقرة.

ثبات الأداة

تم استخدام معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، لاستخراج درجة ثبات أداة الدراسة حسب المجالات، وبين الجدول (1) معاملات الثبات لمجالات الدراسة، وهي كالآتي:

جدول (1) قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لكل مجال

المجال	الاتساق الداخلي
التخطيط الاستراتيجي	.87

الاتساق الداخلي	المجال
.97	تشجيع الإبداع وتنميته
.86	الانتماء للجامعة
.92	استخدام تكنولوجيا المعلومات

وقد زادت معاملات الثبات عن (0.97) وتعد هذه المعاملات مقبولة لأغراض الدراسة، ويمكن الاعتماد عليها في تفسير النتائج الواردة عنها.

الوزن النسبي:

وقد أعدت فقرات الاستبانة وفق سلم ليكرت خماسي، كالآتي: كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً، وأعطيت الاستجابات قيماً رقمية وهي: 5، 4، 3، 2، 1 على الترتيب والتوالي، بهدف إصدار الحكم على استجابات.

وقد تم استخدام المعادلة التالية للحكم على النتائج:

الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)

(3)

$$1.33 = \frac{5-1}{3}$$

3

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

1. فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (1- 2.33) فإن التقدير يكون بدرجة منخفضة.
2. وإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (2.34- 3.67) فإن التقدير يكون بدرجة متوسطة.
3. أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (3.68 – 5) فإن التقدير يكون بدرجة مرتفعة.

الأساليب الإحصائية

بعد تطوير الاستبانة واستخراج الصدق والثبات، تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة، وبعد الانتهاء من عملية جمع البيانات والمعلومات اللازمة عن متغيرات هذه الدراسة، تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسب الآلي لاستخراج النتائج الإحصائية ضمن برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن ثم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

للإجابة عن السؤال الأول: تم استخدام المتوسطات الحسابية لتحديد أهمية الفقرات الواردة في الاستبانة، والانحرافات المعيارية لبيان درجة تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.

وللإجابة عن السؤال الثاني: تم استخدام المتوسطات الحسابية اختبار، والانحرافات المعيارية، واختبار

"ت" للعينات المستقلة (t-test)

4- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ونصه " ما واقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة من وجهة نظر العاملين الإداريين فيها؟" وللإجابة عن السؤال: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لواقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، لكل مجال، ولكل فقرة، وعلى النحو الآتي:

المجالات الرئيسية والمستوى الكلي:

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	الانتماء للمؤسسة	3.62	0.92	1	متوسط
4	استخدام تكنولوجيا المعلومات	3.58	0.82	2	متوسط
1	التخطيط الاستراتيجي	3.20	0.87	3	متوسط
2	تشجيع الإبداع وتنميته	3.02	0.96	4	متوسط
	المجموع الكلي	3.35	0.89	—	متوسط

بلغ المتوسط العام لواقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة (3.35 من 5)، ويعزى ذلك إلى أن هذا الواقع لم يصل إلى المستوى المطلوب، وإلى أن فرص الإبداع التنظيمي موجودة في كل وقت ولكنها بحاجة إلى التحفيز، الأمر الذي يوجب على المؤسسات استغلال قدرات العاملين بشكل فعال، وذلك من خلال تنمية وإطلاق تلك القدرات عن طريق تهيئة المناخ التنظيمي المشجع للإبداع، ولتحقيق ذلك لا بد من عمل تلك المؤسسات على تهيئة بيئة إبداعية كهدف من أهدافها مستندة إلى العوامل المحفزة للإبداع التنظيمي فيها، والحد من المعوقات التي تواجهها هذه المؤسسات في مجال الإبداع التنظيمي انطلاقاً من وعيها بأهمية الإبداع التنظيمي لها والعمل على تنميته وتطويره. وقد آتفت هذه الدراسة مع دراسة (المعاينة، 2006: 6) واختلفت مع دراسة (علقم، 2007: 10).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، إذ كانت على النحو الآتي:

المجال الأول- التخطيط الاستراتيجي:

لبيان درجة تقدير فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التخطيط الاستراتيجي مرتبة تنازلياً

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
6	استطيع أن أعطي أفكاراً كثيراً في وقت محدد	3.67	0.96	1	متوسط
5	يوجد لدي المرونة لتغيير خطة العمل حسب الموقف	3.40	1.12	2	متوسط
4	استطيع وضع الخطط المستقبلية للتطوير في العمل	3.20	1.20	3	متوسط
1	تتابع المؤسسة أحدث الاختراعات العالمية بهدف الاستفادة منها	3.07	1.28	4	متوسط
3	تستخدم المؤسسة استراتيجيات مختلفة لتنمية التفكير الابتكاري	3.00	0.92	5	متوسط
2	تأخذ المؤسسة برأيي عند صياغة الخطة الاستراتيجية المرتبطة بمجال عملي قبل إصدارها	2.87	1.18	6	متوسط
	المجال الكلي	3.20	0.87	—	متوسط

1. تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.87 - 3.67).
2. حصلت الفقرة رقم (6) والتي تنص على "استطيع أن أعطي أفكارا كثيرا في وقت محدد" على أعلى متوسط.
3. جاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (2) والتي تنص على "تأخذ المؤسسة برأيي عند صياغة الخطة الاستراتيجية المرتبطة بمجال عملي قبل إصدارها".
4. ويعزى ذلك إلى أن مؤسسات التعليم العالي عند وضع الخطة الاستراتيجية لها تقوم بالوقوف على التعليمات الخاصة بإعداد الخطة الاستراتيجية بإعادة النظر في العوامل الخاصة بتلك الخطة التي تفرض قيودا على الإداريين، في الوقت الذي تعيش هذه المؤسسات في عصر السرعة والتغيير ولذلك لا بد لها التقليل من الإجراءات والسياسات العديدة المتبعة، وإعطاء مساحة للإداريين والأخذ برأيهم في ظل المستجدات التي تواجههم في العمل، وقد يعزى ذلك أيضا تمسك هذه المؤسسات بالأساليب الإدارية المتبعة وضعف الرؤية الاستراتيجية لديها. وقد اختلفت الدراسة مع دراسة (المعاينة، 2006: 6).

المجال الثاني- تشجيع الإبداع وتنميته:

لبيان درجة تقدير فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تشجيع الإبداع وتنميته مرتبة تنازلياً

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	تسهم في تنمية القدرات (الفكرية والعقلية) للعاملين من خلال إتاحة الفرص الملائمة لذلك	3.27	0.88	1	متوسط
6	تشجع التعبير عن الأفكار الجديدة وتطويرها وحمايتها وتقديرها	3.07	1.03	2	متوسط
4	توفر الظروف التي تساعدني على توليد الأفكار الإبداعية	3.07	0.96	2	متوسط
3	تعمل على استثمار الموارد البشرية والاستفادة من قدراتها عن طريق إتاحة الفرص لها وتشجيعها	3.07	1.10	2	متوسط
2	تقوم على تقديم الحوافز المعنوية للعاملين المبدعين فيها	3.07	0.99	2	متوسط
7	تشجيع التنافس بين العاملين لدفعهم نحو التوصل لأفكار إبداعية جديدة	2.87	0.99	6	متوسط
5	يوجد لديها معايير واضحة للإبداع	2.80	1.26	7	متوسط
	المجال الكلي	3.02	0.96	—	متوسط

1. تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.80 - 3.27).
2. حصلت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " تسهم في تنمية القدرات (الفكرية والعقلية) للعاملين من خلال إتاحة الفرص الملائمة لذلك" على أعلى متوسط.
3. جاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (5) والتي تنص على " يوجد لديها معايير واضحة للإبداع".
4. وقد يعزى ذلك إلى قلة الاهتمام كافي برأس المال البشري، وقلة الاهتمام بدور العاملين الإداريين في تنمية القدرات الإبداعية لديهم من خلال تحقيق مبدأ المشاركة في العمل، الأمر الذي يمكن العاملين من مواجهة

المشكلات ومعرفة أسبابها ومعالجتها، وإيجاد البدائل الملائمة لتحسين جودة الخدمات أو المنتجات المقدمة، وإيجاد خطط للتطوير والتحسين. وقد اتفقت مع دراسة (Sirkova, 2014, p9).

المجال الثالث: الانتماء للمؤسسة

لبيان درجة تقدير فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الانتماء للمؤسسة مرتبة تنازلياً

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	لديّ الاستعداد لبذل جهد أكبر من المطلوب لإنجاح عمل المؤسسة التي أعمل بها حتى لو كان ذلك بعد الدوام الرسمي	3.67	1.26	1	متوسطة
6	أعتبر أن أيّ إساءة للجامعة، إساءة لي شخصياً	3.67	1.06	1	متوسطة
4	أعمل بجديّة أكثر حال غياب الضغوطات الخارجية	3.66	1.17	3	متوسط
3	أتابع أيّة ملاحظات تخص المؤسسة أو أيّة شكاوي بحقها وأتحسس مشكلاتها (وأبذل الجهد في دراستها وتقديم الاقتراحات بشأنها)	3.53	1.06	4	متوسط
1	أعطي الأفضلية لأهداف المؤسسة على أهدافي الشخصية	3.53	1.18	4	متوسط
5	أفضل العمل في مؤسستي حتى لو عرض عليّ العمل في مؤسسة أخرى وبمرتب أعلى	3.27	1.37	6	متوسط
	المجال الكلي	3.62	0.92	—	متوسط

1. أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.27 – 3.67).
2. حصلت الفقرة رقم (2) والتي تنص على " لديّ الاستعداد لبذل جهد أكبر من المطلوب لإنجاح عمل المؤسسة التي أعمل بها حتى لو كان ذلك بعد الدوام الرسمي" على أعلى متوسط.
3. جاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (5) والتي تنص على " أفضل العمل في مؤسستي حتى لو عرض عليّ العمل في مؤسسة أخرى وبمرتب أعلى".
4. ويعزى ذلك إلى أن الانتماء والإبداع سلوك إنساني يكمن داخل كل فرد ليتمكنه من الحضور الدائم في مكان العمل الذي ينتمي إليه، ويكون ذلك من خلال عدة مواقف يتعرض لها الفرد أثناء عمله وأما معي الفقرة لديّ الاستعداد لبذل جهد أكبر من المطلوب لإنجاح عمل الجامعة التي أعمل بها حتى لو كان ذلك بعد الدوام الرسمي، في المركز الأول قد يكون نابعا من الرقابة على الإداريين من قبل الإدارة، أو الخوف على الوظيفة وعدم الحصول على المستحقات عند ترك الوظيفة. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (محمد وصادق، 2014: 9)، ودراسة (Alapo, 2018, 6).

المجال الرابع- استخدام تكنولوجيا المعلومات:

لبيان درجة تقدير فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات لفقرات مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات مرتبة تنازلياً

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	يجري تحديث نظام المعلومات المستخدم في المؤسسة بين بشكل مستمر	3.87	0.64	1	مرتفع
5	يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى المساعدة في انجاز العمل بشكل أفضل	3.87	0.74	1	مرتفع
1	تعمل المؤسسة على إدخال آليات جديدة لدعم الابتكار والإبداع من خلال استخدام التكنولوجيا	3.73	0.88	3	متوسط
6	تهتم المؤسسة ببرامج التطوير التكنولوجي بشكل مستمر	3.53	0.99	4	متوسط
3	توفر الإمكانيات الكافية للحصول على التسهيلات الخاصة بالتدريب والتعليم للمساعدة في استخدام التكنولوجيا في العمل	3.27	1.38	5	متوسط
4	تشمل البرامج التدريبية الخاصة بنظام تكنولوجيا المعلومات المستخدمة السلم الإداري	3.20	1.01	6	متوسط
	المجال الكلي	3.58	0.82	—	متوسط

1. أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.20 – 3.87).
2. حصلت الفقرة رقم (2) والتي تنص على " يجري تحديث نظام المعلومات المستخدم في المؤسسة بين بشكل مستمر" على أعلى متوسط.
3. جاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (4) والتي تنص على " تشمل البرامج التدريبية الخاصة بنظام تكنولوجيا المعلومات المستخدمة السلم الإداري".
4. ويعزى ذلك إلى أن استخدام التكنولوجيا الحديثة تعد من أهم العوامل المساعدة في توفير المناخ التنظيمي الملائم وهذا ما يدل على وجود مستوى مقبول من استخدام التكنولوجيا في هذه المؤسسات، الأمر الذي يدل على سرعة إنجاز العمل وتقديم خدمات أفضل للعاملين والطلبة. واتفقت مع دراسة (النوايقة، 2017: 5)، واختلفت مع دراسة (Joseph,2012).

- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ونصه: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأوساط الحسابية لواقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة وفقاً لمتغير الجنس؟"
- وللإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبارات (t-test) لواقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية وفقاً لمتغير الجنس، وبين الجدول (7) ذلك.

الجنس

جدول (7) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع الإبداع التنظيمي

تعزى للجنس

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير	المجال
0.54	287	.605	1.07	2.59	ذكر	التخطيط الاستراتيجي
			1.07	2.67	أنثى	
0.46	287	.734	1.08	2.61	ذكر	تشجيع الإبداع وتنميته
			1.14	2.71	أنثى	
0.08	287	2.674	.70	2.92	ذكر	الانتماء للمؤسسة
			.95	2.64	أنثى	
0.12	287	2.269	.61	2.75	ذكر	استخدام تكنولوجيا المعلومات
			.98	2.51	أنثى	
0.33	287	.968	.62	2.72	ذكر	المجال الكلي
			.73	2.63	أنثى	

1. أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع التنظيمي لدى الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتية تعزى للجنس.
2. ويعزى ذلك إلى أن هناك توازناً في الأداء الإبداعي بين الإداريين، وهذا يدل على أنه لا يوجد اختلاف في بيئة العمل بالنسبة لهم، إذ إن الأداء لديهم معتمد على توزيع الأدوار في الأداء، وأن مستوى الإبداع للإداريين يعتمد على الإجراءات والتعليمات المتبعة في تنفيذ ما لديهم.

التوصيات والمقترحات

1. الاهتمام بإحداث عملية الإبداع في مؤسسات التعليم العالي وهذا يستدعي تشجيع العاملين على التفكير الإبداعي، وتبني الأفكار المبدعة.
2. عمل دورات تدريبية مستمرة ومناسبة تتعلق بكل ما هو جديد وذلك من أجل الارتقاء بمستوى مؤسساتها.
3. إشراك الإداريين في عمليات صنع القرار، وإعطائهم الثقة بأنفسهم وجعلهم يتحملون المسؤولية وذلك لتحسين وتطوير أداءهم لمواكبة كل ما هو جديد لتطوير الأداء المؤسسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، والقيام بدراسات أخرى مماثلة تستهدف تطوير الإبداع التنظيمي.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية

- خيري، أسامة (2012). إدارة الإبداع والابتكارات. دار الراجحي للنشر والتوزيع. عمان.

- علقم، محمود (2007). تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الإبداع التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعات جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
- المحتسب، لينا (2016). واقع المناخ التنظيمي في الجامعات الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر الإداريين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، فلسطين، 2(7)، 105-123.
- محجوبي، أسامة (2014). أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر.
- محمد، شاكر وصادق، درمان (2014). أثر القوة التنظيمية في التغيير التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة دهوك، مجلة رماح للبحوث والدراسات، فلسطين، ع(13).
- المعاينة، سليمان (2006). أثر بيئة العمل في الإبداع التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر العاملين الإداريين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- النويقة، عطا الله (2017). دور عمليات إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق على الموظفين في أمانة الطائف، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، 1(41)، 1-34.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية

- Alapo, R (2018): Organizational Power & Leadership Experiences on the View and Use of Power in Organizations, Management studies, Vol.6,No.1,pp:30-36.
- Joseph, H (2012).Leadership behavior and organizational climate: an empirical study in a nonprofit organization, emerging leadership journeys, 5(1).
- Sirkova, M (2014). An analytical study on organizational creativity: Implications for management, Polish Journal of Management Studies. Vol. 10. pp. 179-187.