

واقع إدارة الإبداع و الابتكار لدى عمداء كليات جامعة القدس /فلسطين من وجهة نظر رؤساء الدوائر

د عمر جبرائيل الصليبي

جامعة القدس- فلسطين

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الى معرفة مستوى إدارة الابتكار والإبداع لدى عمداء كليات الجامعة وأثر ذلك على تميز كلياتهم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الدوائر الأكاديمية في جامعة القدس والبالغ عددهم 46، من أهم نتائج الدراسة أن مستوى إدارة الابتكار والإبداع لدى عمداء كليات جامعة القدس كان بدرجة متوسطة، إلا أن هذا المستوى كان متفاوتاً بين الكليات، من أهم توصياته مراعاة بعض المواصفات الشخصية وبعض السمات الظاهرية والتي من خلالها ممكن النجاح في تعيين عمداء كليات ذات مستويات مرتفعه في إدارة الابتكار والإبداع..

Abstract

The reality of creative and innovative management that the Deans at Al-Quds University/Palestine possess from the prospective of the Heads of Departments there, aims to knowing the level of creativity and innovation in management that the Deans at the university have, and the effect of that on the uniqueness of their colleges. The researcher used the descriptive method for the study, and the sample for the study consisted of all Heads of Academic Departments at Al-Quds University that are 46 persons.

The most important result of the study is: The level of Creative and innovative management that the Deans at Al-Quds university possessed was at average level, but it was different between different colleges. The researcher's recommendation was: respecting personal specifications and virtual features that plays a role with the success in the nomination of the Deans that have high levels of creativity and innovation in management.

مقدمة:

يتميز القرن الحادي والعشرين بالتغيرات السريعة والسريعة جداً، وقد يكون هذا التغير ناتج عن التطور الكبير في عالم التكنولوجيا وقد يكون ناتج عن العولمة، أو التنافس الشديد بين المنظمات والشركات والجامعات على الأسواق ومنتقلي الخدمات وحتى تتمكن المجتمعات من مساهمة هذه التغيرات والتكيف معها لا بد من أن تكون متميزة، ولا يمكن أن يأتي هذا التميز إلا عن طريق الموارد البشرية والتي يأتي تميزها وتحقيقها للتميز إما عن طريق التعليم المستمر أو التدريب والذي لا يكون

إلا من خلال إدارة مبدعة قادرة على التجديد والإبتكار سواء في السلع أو الخدمات أو القيادة. ومما لا شك فيه أن أولى المنظمات الواجب تميزها حتى تستطيع قيادة مجتمعاتها هي الجامعات ومنظمات التعليم العالي من خلال قياداتها الواجب إتصافها بالإبتكار والإبداع وإدارته لتحقيق النجاح، ولذلك جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على واقع إدارة الإبتكار لدى فئة قيادية في الجامعات متمثلة في عمداء الكليات في جامعة القدس كدراسة حالة للجامعات الفلسطينية، وحتى يتمكن الباحث من تحقيق هدف الدراسة كان لا بد من جمع البيانات من رؤساء الدوائر الأكاديمية والذين هم أكثر الناس إحتكاكاً ومعرفةً بالعمداء.

مشكلة الدراسة:

نظراً لإهمية إدارة الإبداع والإبتكار في خلق الميزة التنافسية والقدرة على التكيف مع المتغيرات المجتمعية والقدرة على الصمود والبقاء والديمومة، والقدرة على اللحاق بالجامعات المتقدمة، كانت هذه الدراسة والتي تلخصت مشكلها في السؤال الآتي: ما هو واقع إدارة الإبداع والإبتكار لدى عمداء الكليات في جامعة القدس من وجهة نظر رؤساء الدوائر الأكاديمية في هذه الكليات؟ وينبثق عن هذا السؤال سؤالين فرعيين هما: ما مستوى الرضى لدى رؤساء الدوائر عن عمداء كلياتهم؟ وما هي التوصيات التي يمكن تقديمها للعمداء لرفع مستوى إدارة الإبداع والإبتكار لديهم.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة مستوى إدارة الإبداع والإبتكار لدى عمداء الكليات، وبالتالي التمكن من رفع توصيات لهم لرفع مستوى الإدارة لديهم، من أجل خلق ميزة تنافسية للجامعة يمكن من خلالها القدرة على قيادة المجتمع الفلسطيني، والذي هو أحوج المجتمعات للقيادة في ظل الظروف التي يعيشها.

أهداف الدراسة:

ممكن تلخيص أهداف الدراسة بالنقاط الآتية:

- 1- التعرف على مستوى إدارة الإبداع والإبتكار لدى عمداء الكليات في جامعة القدس.
- 2- التعرف على أهمية إدارة الإبداع والإبتكار في الجامعات.
- 3- التعرف على آراء رؤساء الدوائر في عمدهم ومستوى الرضا لديهم.
- 4- التعرف على المواصفات المبدعين والإبتكارين.

فرضيات الدراسة:

تتلخص بالفرضيات الصفرية الآتية:

- 1- لا تعتبر إدارة الإبداع لدى عمداء الكليات ذات مستوى مرتفع.
- 2- لا تعتبر إدارة الإبتكار لدى عمداء الكليات ذات مستوى مرتفع.

3- يمكن لرؤساء الدوائر الأكاديمية رفع توصيات تساعد عمدائهم في تحسين إدارة الإبداع والابتكار في كلياتهم.

حدود الدراسة:

حدود مكانية - اقتصرت هذه الدراسة على كليات جامعة القدس في حرم أبو ديس.
حدود زمانية - تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الأكاديمي 2015/2014 والذي يبدأ من تاريخ 2014/9/15 وحتى 2015/1/15.
حدود بشرية - اقتصرت الدراسة على آراء رؤساء الدوائر الأكاديمية في جامعة القدس.

مصطلحات الدراسة الإجرائية:

الإبداع: هي العملية أو الإجراءات التي يتميز بها الفرد عن مواجهته لمواقف يتفاعل بها ويعيشها بعمق، وتأتي إستجابته لها بشكل ذاتي ومختلف عن إستجابات الآخرين وتتضمن هذه العملية ذو الإستجابة خدمات أو تقنيات عمل جديدة، أو عمليات إدارية جديدة أو منتجات متميزة عن شبيهها أو "عملية تفرز عمل جديد ترضى عنه الجماعة وتتقبله انطلاقاً من فوائده".

الابتكار: هو حلول أو أفكار خارقة جديدة تتعامل مع المشكلات والتحديات الحالية بحيث تخلق مخرجات إيجابية جديدة، ويتضمن ذلك خليط من العمليات أو الخدمات أو المنتجات أو براءات الإختراع أو التراخيص أو التقنيات الجديدة أو الأدوات الإدارية أو الممارسات القيادة أو التعاملات مع الآخرين. إدارة الإبداع والابتكار: هي عملية إدارية تسعى إلى أحداث نقله متميزة على مستوى الكلية من خلال توليد مجموعة من الأفكار الابتكارية وتنفيذها من قبل أفراد الكلية وصولاً إلى إبتكار او مجموعه من الإبتكارات المتميزة.

الإطار النظري والدراسات السابقة : تبحث الجامعات عادةً عن مكان لها في الصدارة، ولن تستطيع ذلك إلا من خلال كلياتها بما تمثله من طواقم بشرية، تشكل حجر الأساس في الإبداع وخلق المستجديات من أجل النمو والتطور والديمومة والقدرة على المنافسة بين مثيلاتها، وهذا يأتي من خلال قدرة عمداء الكليات على إدارة الإبداع والقدرة على الإبتكار والذي يشكل القدرة على تحويل الأفكار إلى سلع جديدة او تطوير سلع أو خلق خدمات أو أساليب إدارية وقيادية توصل إلى التميز.

نظراً لإختلاف الخلفيات الثقافية أو التخصصية للعلماء والباحثين حول تحديد مفهوم الإبداع والابتكار، ونظراً لتعدد مجالات الظاهرة الإبداعية والابتكارية، فإننا نلاحظ تعدد المفاهيم والخلط بين المصطلحات والتي يظن البعض أنها عبارة عن مترادفات، كما وقد في (أفندي)⁽¹⁾ بأن الإبداع هو الإبتكار وأنهما فردي النشأة وإجتماعي النتائج. في حين أنهما مصطلحان مختلفان وأن الإبتكار ما هو إلا نتيجة من نتائج الإبداع.

1 - أفندي، عطيه حسين: إتجاهات جديدة في الإدارة بين النظرية والتطبيق، القاهرة، مركز البحوث السياسية، جامعة القاهرة، 1994.

فقد عرف (Drucker)⁽¹⁾ الإبداع على أنه «عملية تفرز عمل جديد ترضى عنه المجموعة وتتقبله إنطلاقاً من فائدته أو فوائده المتوقعة» أو الإبداع هو وليد أفكار مفيدة ولكنها غير مألوفة أو حديثة تماماً في أي مجال كان وتعكس نتائج نهائية مقيدة لعملية الإبداع.

والإبداع الإداري يحوي على الكثير من المفاهيم، والتي يأتي في مقدمتها وكما ورد في (الفضلي)⁽²⁾ الخلق، التجديد، الإضافة، التطوير، الخروج عن إطار أو نطاق المؤلف في التعامل مع المشاكل أو الظواهر أو التحديات أو حتى مستوى إستثمار الإمكانيات المتاحة سواءً على مستوى الفرد أو وسط إطار تنظيمي معين.

وفي (المؤتمر الدولي لتطوير الأداء)⁽³⁾ عرف الإبداع بأنه «السلوك الإنساني الذي يؤدي إلى تغيير في ناتج المواد المستخدمة، ويتصف التغيير بالجدية والأصالة والقيمة والفائدة الإجتماعية وإلى أن من مواصفات أو شروط العمل الإبداعي الجدة والحدثة أي أن تكون الفكرة أو الوسيلة أو العمل أو المادة المصنفة جديدة وغير مسبوقه.

وأما الإبداع لغةً فيعرف على أنه إيجاد شيء من العدم كما ورد في المعجم الوجيز، أما القاموس العصري الحديث فقد عرفه بأنه الإيجاد أو التكوين، وقد ورد في القرآن الكريم في (سورة البقرة آية 117)⁽⁴⁾ قوله تعالى «بدع السماوات والأرض وإذا قضى أمراً فإنما يقول له كن فيكون»

وأما «الزعبي والجريري»⁽⁵⁾ فقد عرف الإبداع بأنه «الإتيان بفكرة أو مجموعة أفكار جديدة وغير مألوفة عند الغير تشكل تحسناً وتطويراً على النمط الموجود».

وفي (الزعانين)⁽⁶⁾ فقد ورد أن الإبداع هو «العملية التي يترتب عليها ظهور أو الإتيان بفكره أو ممارسة أو منتج أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل العاملين في المنظمة، بحيث يترتب عليها أحداث نوع من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات المنظمة، بما يعود بالمنفعة الشاملة للمنظمة والعاملين فيها والبيئة التي توجد فيها».

1- Druker, Peter, 1999, The Descipline of Innovation, Harvard Business Review, Vol. 76, issue 6, PP: 149-157.

2- الفضلي، فضل صباح ، العوامل المؤثرة على دور المدير كوكيل إبداع: دراسة تحليلية ميدانية في دولة الكويت، مجلس جامعة الملك سعود ظ العلوم الإدارية، 2003م.

3 - المؤتمر الدولي لتطوير الأداء - نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الدور المستقبلي لمؤسسات التنمية الإدارية في تطوير الأداء، الرياض، 2009م.

4 - قرآن كريم، صورة البقرة، آية 117.

5 - الزعبي والجريري، علي فلاح وماجدعبد العزيز، دور وأهمية الإبداع المحاسبي في تحقيق الميزة التنافسية الإقتصادية في مؤسسات المال والأعمال الأردنية، بحث علمي مقدم الى المؤتمر العلمي الخامس لكلية العلوم الادارية والمالية في جامعة فيلادلفيا، 2007م، يمكن الرجوع للرابط التالي:

<http://Philadelphia.edu.jo/arabic/adfin/research1/9.doc>.

6- الزعانين، عاصم فايز، «الميزة التنافسية في المنتجات الدوائية للشركات الوطنية واثرها على زيادة الحصة السوقية من وجهة مظر الزبون في قطاع غزة»، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الدراسات العليا، الجامعة الاسلامية، (2010).

وقد عرف (الفضلي)،⁽¹⁾ الإبداع الإداري بأنه «عملية تسعى الى أحداث نقلة نوعية مميزة على مستوى التنظيم، من خلال توليد مجموعة من الأفكار الخلاقة والإبتكارية وتنفيذها من قبل أفراد وجماعات العمل. وأما (الزعانين)⁽²⁾ فقد عرفه بأنه كل فكرة أو إجراء أو منتج يقدمه الموظفون تبسم بالتجديد والإضافة ويعود منافع إدارية أو إقتصادية أو إجتماعية على المؤسسة أو الأفراد أو المجتمع. وقد حدد (الزعيبي، 2007)⁽³⁾ الإمكانيات الإبداعية لدى المبدعين في الإستقلال والصدق والبحث عن الحقيقة والحاجة إلى الإنجاز والإستعداد النفسي للتفوق أو التميز، والأبعاد المكونة للإبداع الإداري تتمثل بأربعة عوامل أساسية هي:

- العملية الإبداعية ذاتها.
- الفرد او المجموعة المبدعة.
- البيئة التي تسمح ببروز الأفكار الجديدة وتهيئة الأجواء المناسبة لتطبيقها.
- النتائج الملموسة والتي تساعد في احداث النقلة المميزة للفرد أو للمنظمة.

وقد ورد في (جلده وعبودي)⁽⁴⁾ أن الإبداع هو عملية معينة يحاول الإنسان فيها وعن طريق إستخدام تفكيره وقدراته العقلية وما يحيط به من متغيرات بيئية وأفراد أن ينتج إنتاجاً جديداً بالنسبة له او بالنسبة لبيئته، في حين عرفه (كوك)،⁽⁵⁾ بأنه رؤية ما يراه الآخرون والتفكير به بطريقة مختلفة عما يفكرون.

وقال أن الإبتكار هو القدرة على توليد فكرة أو أفكار جديدة لتطوير منتج أو نظام إداري أو دمج عنصرين أو أكثر من اجل التوصل إلى مبتكر فعّال لحل مشكلة قائمة وكما ورد في (صبحي)⁽⁶⁾ فقد يتعلق هذا الإبتكار بسلعة أو خدمة أو أسلوب عمل جديد مثل أفكار جديدة في القيادة والإشراف وقيادة الفريق وإتخاذ القرارات أو تصميم العمل.

والإداري المبدع يجب أن يأخذ إحدى الأشكال الثلاث الآتية:

- 1- مبدع في أفكاره وأساليبه وتعاملة.
- 2- أن يتقبل ويحضر الأفكار الإبداعية لدى العاملين لديه.
- 3- السعي المتواصل لجذب العناصر البشرية المبدعة لمؤسسته (جلده وعبودي)⁽⁷⁾

1 - الفضلي، صلاح الدين، "الإبداع التسويقي وعلاقته بالميزة التنافسية لدى شركات التكنولوجيا العاملة في دبي" رسالة دكتوراه غير منشورة (2013).

2 - مرجع سابق (2010).

3 - مرجع سابق (2009).

4 - جلدة وعبودي، سليم بطرس وزيد منير: إدارة الإبداع والإبتكار، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.

5 - كوك، بيتر، ترجمة خالد العامري: إدارة الإبداع، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.

6 صبحي، تيسير، الموهبة والإبداع، طرائق التشخيص، وأدواته المحسوبة، دار التنوير للنشر والتوزيع، عمان 1992

7 - مرجع سابق (2006).

الإبتكار

المفهوم: عرفة (Hippel) ⁽¹⁾ بأنه صنع شيء ما بشكل جديد يعتمد في تربية على أشياء موجودة بالأساس، في حين عرفة (الصرن) ⁽²⁾ بأنه التطبيق العملي للإختراع أو عملية صنع سلعة جديدة أو تطويرها بشكل يجعلها أكثر قبولاً من الناحية الإقتصادية، وقد ورد في (السليمان) ⁽³⁾ التعريف اللغوي للإبتكار بأنه مرتبط بالزمن (أن يأتي مبركراً) وقد إستبدل على ذلك من الآفة الكريمة (بالعشيء والإبكار). أما (الزعيبي والجريبي، 2007) فقد عرفا الإبتكار بأنه "العملية التي تتضمن الإحساس بالمشكلات والثغرات في مجال ما، تم تحديد بعض الأفكار ووضع الفروض التي تعالج هذه المشكلات، وإختبار مدى صحة أو خطأ هذه الفروض وتعميم النتائج وتوصيلها للآخرين. وقد عرفته (الأمم المتحدة) ⁽⁴⁾ بأنه إيجاد حل ناجح وإبداعي وفريد لمشاكل جديدة أو حل جديد لمشاكل قديمة.

وهناك العديد من أنواع الإبتكارات في الإدارة نذكر منها (الأمم المتحدة، 2006)

- الإبتكارات المؤسسية مثل تجديد المؤسسات القائمة أو إنشاء مؤسسات جديدة.
- الإبتكارات التنظيمية، مثل تغيير الإجراءات أو الأنظمة أو القوانين.
- الإبتكار في العمليات مثل تحسين نوعية تقديم الخدمات.
- الإبتكار المفهومي والذي يركز على إدخال أشكال جديدة من الإدارة.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

- 1- منهجية الدراسة: إعتد الباحث المنهج الوصفي لإجراء الدراسة من خلال الإجابة على المشكلة المطروحة بطريقة علمية.
- 2- مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الدوائر الأكاديمية في كل كليات الجامعة، حيث بلغ عدد رؤساء الدوائر 58 رئيساً يتبعون لـ 18 كلية، إستبعد منهم ستهة لكونهم دوائر فردية في كلياتهم وثلاثة من كلية الهندسة حيث رفضوا تعبئة الإستبانة. وبهذا يكون المجتمع مكون من 49 رئيساً ممثلين في تسع كليات مختلفة، إستبعد منها 3 استبانات لكونها غير مكتملة في التعبئة.
- 3- أداة جمع البيانات: استخدم الباحث استبانة أعدها خصيصاً لتحقيق أهداف الدراسة، تكونت من الجزء الأول والذي يحتوي على 5 متغيرات ديمغرافية والجزء الثاني والذي يحوي على

1- Hippel, (1988) The sources of Innovation Oxford University press, New York.

2 - الصرن، رعد حسن، إدارة الإبداع والإبتكار، على الرابط الآتي:

<http://www.ngosnews.net/images/cours...5a83646FIB.com>

3- السليمان، نورة، الإبداع والإبتكار ومفهوم كلي منهما، يمكن الرجوع للرابط التالي:

<http://faculty.ksu.edu.sa/7031/DocLi...9%85%D8%A7.doc>

4 - الأمم المتحدة: المجلس الإقتصادي والإجتماعي: لجنة الخبراء المهتمة بالإدارة العامة، الإبتكارات في مجال الحكم والإدارة العامة لتحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً، 2006م، يمكن الحصول على نسخة من تقرير عب الرابط التالي: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups...NPANO22322.pdf>

30 فقرة تغطي جانبي الإبداع والابتكار متغيرات الدراسة.

4- صدق وثبات الإستبانة: تأكد الباحث من صدق الإستبانة بعرضها على مجموعة من ذوي الإختصاص، والذين أبدوا ملاحظاتهم وتم الأخذ بجميع الملاحظات التي أبدوها.

أما ثبات الإستبانة فقط تأكد الباحث منه باستخدام (Test and Retest) وقد كان معامل ارتباط كرونباخ الف بين الحالتين 0.93 وعليه فقد تم اعتماد الإستبانة للبحث، ولكون عينة الدراسة هي مجتمعها فقد اكتفى الباحث باستخدام الأدوات الإحصائية البسيطة لقياس المستوى المطلوب والإجابة على تساؤلات الدراسة، فقد إكتفى بال تكرارات والأوساط الحسابية والانحراف المعياري. هذا وقد تم إعتبار الوسط الحسابي من (1 - 2,6) درجة منخفضة والوسط الحسابي من (2,6 - 3,40) درجة متوسطة ومن 3,40 - أكثر درجة مرتفعه، وذلك لكون الإجابات تحمل درجة من عدم الثقة لكونها تتأثر بالإنطباعات الشخصية، ولهذا إعتد هذا التقييم ليكون أكثر موضوعية من الوسط الإفتراضي (3).

5- تحليل وإختبار ومناقشة متغيرات الدراسة:

أ-تحليل المتغيرات الديمغرافية:

جدول رقم (1) يبين الجدول توزيع عينية الدراسة وفقاً للمتغيرات الديمغرافية بالتكرارات

والنسبة المئوية

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	40	87%
	أنثى	6	13%
العمر	أقل من 30	-	-
	من 30 - أقل من 40	18	39%
الرتبة الأكاديمية	أكثر من 40	28	61%
	محاضر	3	7%
	أستاذ مساعد	31	67%
	أستاذ مشارك	12	26%
سنوات الخدمة في رئاسة الدائرة	أستاذ دكتور	-	-
	أقل من 1 سنة	7	15%
	من 1 - 2 سنة	26	56.5%
	أكثر من سنتين	13	28.5%

يتضح من الجدول رقم (1) أن النسبة الأكبر وهي 87% من رؤساء الدوائر هم من الذكور في حين أن 13% فقط هي من الإناث، كما تبين أن النسبة الأكبر من رؤساء الدوائر الأكاديميين هم من الفئة العمرية أكثر من 40 سنة بما نسبته 61% وأن ما نسبة 39% هم من الفئة العمرية بين 30-40 سنة ولم يكن بينهم من هم أقل من 30 سنة. أما فيما يتعلق بالرتبة العلمية فقد تبين أن معظم رؤساء

الدوائر الأكاديميين هم من فئة أستاذ مساعد وبنسبة 67% يليها أستاذ مشارك بنسبة 26% و فقط 7% هم من فئة محاضر.

أما بالنسبة لسنوات الخدمة في رئاسة الدائرة فالأغلبية كانت من فئة 1-2 سنة بنسبة 56.5% تليها فئة أكثر من سنتين بنسبة 28.5% ومن ثم فئة حديثي العهد أقل من سنة بنسبة 15%، ويعود ذلك لكون رئاسة الدائرة هي دورية في حدها الأقصى 4 سنوات.

ب- إختيار فرضيات الدراسة ومناقشتها:

1- إختيار الفرضية الأولى والتي تشير إلى أن مستوى الإبداع لدى عمداء كليات جامعة القدس هو غير مرتفع.

للإجابة على هذه الفرضية واختبارها، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مجتمع الدراسة من رؤساء الدوائر الأكاديميين في جامعة القدس اتجاه الأسئلة الخاصة بمستوى الإبداع.

جدول رقم (2) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مجتمع الدراسة حول مستوى

الإبداع لدى عمداء الكليات في جامعة القدس ن = 46

الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يتميز عميدي بمهارة الإتصال مع الآخرين	4.9	0.54
2	يتميز بحسن الإستماع لأفكار الآخرين	2.8	0.46
3	لديه قدرة التأثير على الآخرين	3.8	0.50
4	يهتم بمايقدمه الآخرين من أفكار ومقترحات	3.3	0.46
5	يعمل على معالجة مشكلات المستخدمين لديه	3.8	0.32
6	يعمل على إثارة الفتن بين المستخدمين لدي	4.15	0.45
7	يتنبأ بحدوث المشكلات قبل وقوعها	3.20	0.38
8	يعمل على تحليل ما لديه من معلومات لتجنب المشكلات قبل وقوعها	3.80	0.32
9	يعتمد المرونة في إنجاز عمله	4.35	0.49
10	يحرص على مواكبة المستجدات في العمل الإداري	2.42	0.65
11	يستطيع ترتيب أفكاره حسب الأولويات	3.65	0.43
12	يعتمد المزاجية في التعامل مع العاملين	4.58	0.40
13	يعمل على معالجة مشكلات العمل في الوقت المناسب	3.85	0.55
14	يقوم بتحفيز ذوي الأفكار الجديدة	3.90	0.40
15	يحرص على خلق جو إنتاجي للعاملين لديه	3.50	0.35
		3.35	0.46

2- إختبار الفرضية الثانية والتي تشير إلى «لا تعتبر إدارة الابتكار لدى عمداء الكليات في

جامعة القدس ذات مستوى مرتفع».

للإجابة على هذه الفرضية وإختبارها تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مجتمع الدراسة من رؤساء الدوائر الأكاديميين في جامعة القدس اتجاه الأسئلة الخاصة بمستوى الابتكار:

جدول رقم (3): يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات مجتمع الدراسة حول

مستوى الابتكار لدى عمداء الكليات في جامعة القدس ن = 46

الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
16	يحرص على تصحيح الخطط	4.13	0.82
17	يحرص على إنجاز الخطط	3.25	0.65
18	تشجع إدارته على خلق الأفكار الجديدة	3.00	0.45
19	يهتم بأسلوب العمل ضمن مجموعته	3.27	0.55
20	يحاول فرض رأيه في الإجتماعات	4.32	0.46
21	يهتم بآليات الإدارة الحديثة	2.95	0.65
22	يعمل باستمرار على تدريب العاملين لديه	3.10	0.55
23	لديه رؤيا ثابتة	3.54	0.58
24	يهتم بتأهيل المستوى المتدني من مستخدميه	2.80	0.43
25	يتبنى الفكر الإداري الإستراتيجي	3.80	0.56
26	يتبنى التفكير الخلاق	3.15	0.68
27	يحاول باستمرار تحويل الأفكار إلى أفعال	3.00	0.72
28	يشعر من حوله بأنه واحد منهم	3.35	0.58
29	يعتمد على معارفه الشخصية في إصدار الأحكام	3.95	0.72
30	يعتمد التقييم الشفاف مع العاملين لديه	3.15	0.75
		3.17	0.61

النتائج

توصلت الدراسة الى النتائج الآتية:

1- أثبتت الدراسة أن مستوى إدارة الإبداع لدى عمداء الكليات في جامعة القدس من وجهة نظر

رؤساء الدوائر الأكاديمية بدرجة متوسطة، وقد يعود ذلك إلى مجموعة من الأسباب وهي:

أ- ضعف الإصغاء إلى أفكار ومحاولة تحليلها والإستفادة منها.

ب- عدم مواكبة المستجدات في العمل الإداري والنظريات الإدارية وتطبيقاتها والأخذ بها.

ج- ضعف اللجوء للتعامل مع ما يتوفر من معلومات وتحليلها بالشكل اللازم والتي من خلالها يمكن

التبؤ بالأزمات قبل وقوعها وطرح آليات لحلولها والتعامل معها وإمكانية تحويل ما ينتج عنها إلى

فرص من خلال إستيفاء العبر والدروس.

- د- ضعف التحفيز المادي والمعنوي والذي يؤدي إلى كسب الود والإتئام والذي بدوره يساعد على خلق جو إنتاجي قوي للعاملين.
- هـ- عدم التشجيع وعدم الإهتمام الكافي لما يطرحه العاملين من أفكار ومقترحات قد تكون إبداعية في لحظة ما ولم يتم إستثمارها.
- 2- أثبتت الدراسة أن مستوى إدارة الإبتكار لدى عمداء كليات جامعة القدس من وجهة نظر رؤساء الدوائر الأكاديمية كانت بدرجة متوسطة، وقد يكون ضغف هذه الدرجة إلى إحدى أو مجموع الأسباب الآتية:
- أ- عدم الإهتمام الكافي بالتدريب المطلوب لدى العاملين وخاصة المستويات المتدنية منهم.
- ب- ضعف الإهتمام بالأفكار التي يطرحها المستخدمين والضعف في تحويل هذه الأفكار إلى أفعال قد تنتج إبتكارات في جميع مظاهر الإبتكار.
- ج- ضعف الإهتمام بتنفيذ الخطط وتقييمها وتقويمها، وخاصة إذا كانت إستراتيجية.
- د- عدم اللجوء إلى التقييم الشفاف والذي بدوره سيؤدي إلى التقويم عكس ما يتم إتباعه من تقييم سري وما لذلك من تأثيرات نفسية على الإبتكار.
- هـ- ضعف اللجوء إلى فرق العمل والإعتماد على العمل الفردي والذي عادة ما يكون ضد الإبتكار وغير مشجع عليه.
- 3- تتفاوت الكليات فيما بينها بإدارة الإبداع وإدارة الإبتكار من مستوى منخفض إلى مستوى مرتفع كما هو الحال في كليات الطب الشري وكلية العلوم والتكنولوجيا.

التوصيات

- عطفاً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يرى الباحث إيراد بعض التوصيات والتي من الممكن رفع مستوى إدارة الإبداع ومنها:
- تجنب أو الإبتعاد ما أمكن عن معوقات الإبداع والتي من أهمها:
- أ- النظر إلى المعوقات المادية.
- ب- التعامل مع الأنظمة والقوانين التي تحد من الإبداع بنصها والتعامل بروح القانون.
- ج- محاولة التخفيف قدر الإمكان من محاربة التغيير.
- د- محاولة الإلمام وجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات عن البيئة الداخلية والخارجية للكلية والجامعة والعمل على تحليلها لخلق إمكانية التنبؤ بما سيحدث في المستقبل.
- هـ- تشجيع والعمل على مساندة العمل الإجتماعي والتطوع والمشاركة فيه.
- و- عدم الإعتماد المطلق على الخبراء الخارجيين ومحاولة إيجاد الحلول للمشاكل الموجودة من خلال الآتي:

- 1- العمل ضمن فرق العمل والإبتعاد ما أمكن عن العمل الفردي.
- 2- تطبيق مبدأ حسن الإستماع خير من حسن الحديث ومحاولة الإستماع بأكبر قدر ممكن للمستخدمين وتشجيعهم على التفكير وطرح أفكارهم.
- 3- إستقطاب وتعيين من يشهد لهم بالإبداع.
- 4- مكافئة وتحفيز وتشجيع من يعملون الأشياء بطرقهم الخاصة بعيدين عن المألوف.
- 5- فتح المجال أمام الجميع وضمن ورشات للوصف الذهني لطرح الأفكار الجديدة وسماعها وفهمها جيداً ومناقشتها ضمن إجتماعات عامة لكي يتبلور منها الجديد.

المصادر والمراجع:

1. أفندي، عطيه حسين: إتجاهات جديدة في الإدارة بين النظرية والتطبيق، القاهرة، مركز البحوث السياسية، جامعة القاهرة، 1994.
2. Druker, Peter, 1999, The Discipline of Innovation. Harvard Business Review, Vol. 76, issue 6, PP: 149157-.
3. الفضلي، فضل صباح ، العوامل المؤثرة على دور المدير كوكيل إبداع: دراسة تحليلية ميدانية في دولة الكويت، مجلس جامعة الملك سعود ظ العلوم الإدارية، 2003م.
4. المؤتمر الدولي لتطویر الأداء - نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الدور المستقبلي لمؤسسات التنمية الإدارية في تطوير الأداء، الرياض، 2009م.
5. قرآن كريم، صورة البقرة، آية 117.
6. الزعبي والجريري، علي فلاح وماجدعبد العزيز، دور وأهمية الإبداع المحاسبي في تحقيق الميزة التنافسية الإقتصادية في مؤسسات المال والأعمال الأردنية، بحث علمي مقدم الى المؤتمر العلمي الخامس لكلية العلوم الادارية والمالية في جامعة فيلادلفيا، 2007م، يمكن الرجوع للرابط التالي: <http://Philadelphia.edu.jo/arabic/adfin/research19/doc>.
7. الزعنين، عاصم فايز، "الميزة التنافسية في المنتجات الدوائية للشركات الوطنية واثرها على زيادة الحصة السوقية من وجهة مظر الزبون في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الدراسات العليا، الجامعة الاسلامية، (2010).
8. الفضلي، صلاح الدين، "الإبداع التسويقي وعلاقته بالميزة التنافسية لدى شركات التكنولوجيا العاملة في دبي" رسالة دكتوراه غير منشورة (2013).
9. مرجع سابق (2010).
10. مرجع سابق (2009).
11. جلدة وعبودي، سليم بطرس وزيد منير: إدارة الإبداع و الابتكار، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
12. كوك، بيتر، ترجمة خالد العامري: إدارة الإبداع، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.

13. صبحي، تيسير، الموهبة والإبداع، طرائق التشخيص، وأدواته المحسوبة، دار التنوير للنشر والتوزيع، عمان 1992

14. مرجع سابق (2006).

51. Hippel, (1988) The sources of Innovation Oxford University press, New York.

16. الصرن، رعد حسن، إدارة الإبداع والإبتكار، على الرابط الآتي:

<http://www.ngosnews.net/images/cours...5a83646FIB.com>

17. السليمان، نورة، الإبداع والإبتكار ومفهوم كلي منهما، يمكن الرجوع للرابط التالي:

<http://faculty.ksu.edu.sa/7031/DocLi...985%%D8%A7.doc>

18. الأمم المتحدة: المجلس الإقتصادي والإجتماعي: لجنة الخبراء المهتمة بالإدارة العامة، الإبتكارات في مجال الحكم والإدارة العامة لتحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً، 2006م، يمكن الحصول على نسخة من تقرير عب الرابط التالي:

<Http://unpan1.un.org/intradoc/groups...NPANO22322.pdf>