

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالابداع الاداري لدى عمداء الكليات ومعاونيهم في جامعة بغداد

م. م زينة حمودي حسين
كلية التربية للعلوم الصرفة / ابن الهيثم

أ. م. د علاء حاكم الناصر
كلية التربية للعلوم الصرفة / ابن الهيثم

المخلص:

تمثلت مشكلة البحث في حاجة المؤسسات التربوية الى وجود القائد الاداري المبدع وكذلك توافر الاجواء الايجابية التي تسودها الثقافة التنظيمية في هذه المؤسسات فضلاً عما تشكله هذه المتغيرات للبحث من اهمية ودراسة لتحسين الاداء وسير العمل الاداري والتربوي وتحقيق الاهداف. إذ هدف البحث معرفة مستوى الثقافة التنظيمية السائد في كليات جامعة بغداد وكذلك مستوى الابداع الاداري لدى القيادات الادارية العليا المتمثلة بالعمداء والمعاونين فضلاً عن معرفة على العلاقة بينهما ، تم تحديد عدد من المصطلحات الخاصة بالبحث وعرضاً نظرياً والتطرق الى الدراسات السابقة وكذلك قام الباحثان ببناء أدوات البحث وبعد التأكد من صدقهما وثباتهما وتطبيق الاداتين على عينة البحث المؤلفة من (٧٠) فرداً ثم قاما بتحليل الاجابات احصائياً ومناقشة النتائج، ثم خرج الباحثان بعدد من الاستنتاجات ووضع عدد من التوصيات والمقترحات الخاصة بالبحث.

التعريف بالبحث

أولاً : مشكلة البحث :-

تزخر الألفية الجديدة بالعديد من التغيرات والتحديات الكثيرة التي تواجه المؤسسة التربوية والتي بدورها تحتاج الى قائد مبدع يستطيع ان يواجه هذه التحديات بنجاح ويتوصل الى حلول ومقترحات مبتكرة ازائها . وتعد الثقافة التنظيمية الظاهرة الاكثر تأثيراً على سلوك القادة والعاملين على حدٍ سواء في المنظمات على مختلف انواعها بعدها العامل المؤثر والمساعد على تحقيق الكثير من المهارات والأعمال التي تحقق اهداف هذه المنظمات. ولقد حظي موضوع الثقافة التنظيمية للمؤسسات في الآونة الاخيرة بأهتمام كبير على اعتبار ان ثقافة المنظمة من المحددات الرئيسة لنجاح المنظمات او المنظمة وتركيزها على القيم والمفاهيم التي تدفع اعضائها الى الالتزام والعمل الجاد والابتكار والتحديث والمشاركة والعمل على جودة وتحقيق الخدمة وتحقيق ميزة تنافسية . (ابو بكر ، ٢٠٠٤ ، ١٢٩)

وان من الاهداف التي تصبو اليها المنظمات بتهيئة اجواء الثقافة التنظيمية المناسبة والملائمة هو تحقيق الابداع في العمل الاداري و مكونات العملية الادارية بصورة عامة على مستوى المنظمة والمنظمات التربوية والتعليمية بصورة خاصة.

ويُعدّ الإبداع والتفكير الإبداعي من أهم الأهداف التربوية المعاصرة و العميد فيها الركن الأساس وهو حجر الزاوية و به تنطلق الكليات نحو الإبداع والتميز. (البريدي، ١٩٩٩، ٤٩)

إذ ان الإبداع الإداري أصبح محصلة لعوامل متعددة لا يتحقق من دونها يأتي في مقدمة هذه العوامل المؤثرة الثقافة التنظيمية ، وبما ان القائد الإداري التربوي المتمثل بعميد الكلية ومعاونيه هم اول ما يسعون الى تحقيقه هو القدرة على امتلاك ابداع اداري ملائم ومناسب في ادائهم وعملهم اليومي فضلا عن تطوير مهارات وامكانيات العاملين وتحقيق مقومات الابداع الإداري لديهم فلابد من تهيئة سبل ومتطلبات البيئة والثقافة التنظيمية المناسبة والملائمة لذلك .

وتواجه الكليات العديد من المشكلات المتداخلة والاعباء الكثير والمعلومات الجديدة المتسارعة نظرا للتغيرات السريعة المحيطة بها، كل هذه الاعتبارات والتحديات تحث على جذب القادة الكفاء الذين لديهم القدرة على امتلاك مهارات التفكير الإبداعي واستخدامها لمواجهة تلك التحديات وتذليل العقبات وتحسين اداء جميع العاملين . (أسماعيل ، ٢٠٠٢، ١٥)

مما تقدم يتضح ان هنالك ارتباطاً ما بين عوامل الإبداع الإداري ومقومات الثقافة التنظيمية ، فمن هنا وجب على القائمون على الإدارات العليا في كليات جامعة بغداد (العمداء والمعاونون) بعدهم قادة العمل على تحقيق ذلك ، ومن اجل المحافظة على تسيير شؤون هذه المؤسسات بشكل افضل والعمل على خلق بيئة مناسبة تسعى الى تحقيق مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري وان تبذل جهوداً حثيثة لذلك.

و مما تقدم فان الباحثان قد احسا بوجود مشكلة في ان هنالك عوامل ومؤثرات عدة تؤثر على طبيعة العمل والإبداع الإداري لدى عمداء الكليات ومعاونيهم بما في ذلك المناخ والثقافة التنظيمية السائدة في تلك الكليات وهو ما شجع على البحث والتقصي في هذه المشكلة .

فمن هنا جاءت مشكلة البحث الحالي في التقصي والبحث عن ظاهرة الثقافة التنظيمية ومستوى توافرها في كليات جامعة بغداد وكذلك التعرف على مستوى الإبداع الإداري لعمداء الكليات ومعاونيهم فضلا عن معرفة العلاقة ما بين الاثنين وهل ان هذين المتغيرين يؤثران على بعضهم .

ثانياً: أهمية البحث :-

تعد المؤسسات الجامعية من المؤسسات المجتمعية المهمة والتي اسند اليها مهام تحقيق اهداف المجتمع التربوي ومتطلباته ، ولتحقيق هذه الاهداف لابد من توافر قادة اداريين وتربويين لهم مقومات الادارة الناجحة والمبدعة والفاعلة .

وحيث ان الثقافة لها تأثير على أنشطة المنظمة بما فيها الإبداع الإداري بعده احد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة والفاعلية في المنظمات. (الفالح ، ٢٠٠١ ، ٢٠)

وبما ان عميد الكلية ومعاونيه يعدون قادة إداريين وتربويين مؤثرين في العملية الادارية والتربوية ، فلم يعد الأمر ينحصر على ادارة شؤونهم الادارية والفنية في كلياتهم فحسب بل تعدى ذلك الى جميع مفاصل العمل الاداري والتربوي والاكاديمي وغيرها ، وهو ما يتطلب قدرة اكبر على الابداع والابتكار الإداري لديهم.

فمن هنا تنبع اهمية دور العمداء والمعاونين لهذه الكليات في تفعيل مفهوم الابداع الاداري فضلاً عن اهمية الثقافة التنظيمية الداعمة والمساعدة لذلك ، وهو ما يبرر لنا في ان هنالك ارتباطاً حيوياً ما بين الثقافة التنظيمية واهميتها في تحقيق الابداع الاداري للعمداء والمعاونين.

وحيث ان المؤسسات الجامعية مؤسسات مهمة وضرورية في المجتمع فأن مثل هذه المتغيرات تعد بمثابة الأسس والثوابت لنجاح هذه المؤسسات لاسيما توافر القادة الاداريين الذين لديهم سمات القائد الاداري المبدع والمبتكر.

ولهذا بدأ الاهتمام بالإبداع الاداري كأحد الاليات مهمة اليوم التي تساعد في معرفة مدى قدرة العمداء على التقدم ويختلف الباحثون في تحديد مفهوم الابداع الاداري، وذلك بسبب تباين واختلاف الباحثين في خلفياتهم العلمية والثقافية .

فمن هنا جاءت اهمية البحث الحالي في بلورة هذه الافكار لدى الباحثان في اهمية الثقافة التنظيمية والابداع الاداري والعلاقة بينهما ، اذ ان دراسة هذين المتغيرين من الاهمية بمكان في التعليم الجامعي وعلى مجتمع يمثل نخبة من الاكاديميين الا وهم عمداء الكليات والمعاونين وما تمثله هذه العوامل من اهمية قصوى، فضلاً عن قلة البحوث والدراسات التي اخذت مثل هذه المتغيرات (حسب علم الباحثان) الامر الذي شجع على ازدياد الاهمية لديهم اذ ان في هذه النتائج التي سيسفر عنها البحث الحالي وما يأتي به من توصيات ومقترحات ما يساعد على تجاوز المشكلات والمعوقات ويحقق الابداع الاداري لدى هؤلاء القادة التربويين ويشجع على تهيئة ثقافة تنظيمية مناسبة فضلاً عن فتح الافاق لدراسة مثل هذه المتغيرات من اوجه مختلفة اخرى .

ثالثاً: اهداف البحث :- يهدف البحث الى معرفة ما يلي :-

١- مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كليات جامعة بغداد من وجهة نظر العمداء والمعاونين .

٢- مستوى الإبداع الإداري لدى عمداء الكليات ومعاونيهم.

٣- العلاقة ما بين الثقافة التنظيمية السائدة والابداع الاداري لدى العمداء ومعاونيهم في كليات جامعة بغداد.

رابعاً : حدود البحث :- يتحدد البحث الحالي بالعمداء والمعاونين في جامعة بغداد للعام الدراسي (٢٠١٦

- ٢٠١٧) .

خامساً: مصطلحات البحث :-

أولاً : الثقافة التنظيمية :-

١- عرفها (العميان ، ٢٠٠٢) بأنها " مجموعة المزايا التي تميز المؤسسة عن باقي المؤسسات الاخرى وان لهذه المزايا صفة الاستمرارية النسبية ولها اثر كبير على سلوك الافراد في مؤسسة ما " . (العميان ، ٢٠٠٢ ، ٩)

٢- عرفها (الصرايرة ، ٢٠٠٣) بأنها " الانماط الادارية او هي الطريقة التي يقوم بها الافراد او المؤسسات بإنجاز اعمالهم وقد تسمى أيديولوجيات سائدة في المؤسسة " . (الصرايرة ، ٢٠٠٣ ، ١٩٠)

ويعرف الباحثان الثقافة التنظيمية اجرائياً بانها :- احد اهم العناصر المهمة في العملية الادارية والتربوية والتي لها تأثير كبير على الاداء العام للعمداء والمعاونين في كليات جامعة بغداد وتحقيق مستوى عالي من الابداع الاداري لديهم خدمة لأهداف المؤسسة بصورة عامة وهو ما يتحقق من معرفة اجابات افراد عينة البحث الحالي .

ثانياً :الإبداع الإداري :-

١ - عرفها (المعاني ، ٢٠٠٢) بأنه " كل إجراء يهدف الى التغيير نحو الافضل في تصميم المؤسسات او في العملية الادارية او في الثقافة المؤسسية الناشئ عن مبادرات اما من المدير او المرؤوس في المؤسسة ويتم تبنيها من قبل الادارة العليا او اي اسلوب اداري يشجع العاملين في المؤسسات على تقديم الافكار الابداعية ودعمها وتبنيها" . (المعاني ، ٢٠٠٢ ، ٤١)

٢ - عرفها (العديلي ، ٢٠٠٤) بأنه " اجراء تحسين فائق في الاستراتيجيات او السياسات او الاجراءات وادوات وتقنيات واساليب العمل او بعض هذه الاشياء ومراجعتها بين وقت واخر لضمان جودة الاداء ورضا العملاء في المنشأة الداخليين والخارجين وذلك للتكيف مع العصر الجديد وتقديم شيء مختلف عما قدمه الاخرون مما سبقوه " . (العديلي ، ٢٠٠٤ ، ١)

ويعرف الباحثان الإبداع الإداري اجرائياً بأنه :-

القدرة على ايجاد ممارسات سلوكية تعبر عن الاداء الاداري الجيد والمبدع لدى العمداء ومعاونيهم وتهيئة جو من الثقة والتعاون وتقديم الافكار الابداعية ودعمها وتبنيها وهو ما يتحقق من اجابات افراد عينة البحث على الاستبانة المعدة لهذا الغرض .

ثالثاً: عميد الكلية :- عرفه قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على انه " هو شخص يتراس كلية او

معهد ويشترط فيه ان يكون عراقياً ، من ابويين عراقيين بالولادة ومن اصول غير اجنبية ، وبمرتبة استاذ مساعد في الاقل وبدرجة مدير عام ، يرتبط برئيس الجامعة ، وتحدد مدة اشغاله لهذا الموقع ب (٥) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ويجوز تكليفه بأشغال موقع مماثل في كلية او معهد عال اخر لمدة مماثلة ، ويتولى الاختصاصات العلمية، والادارية والمالية " . (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، قانون رقم (٤) لسنة ١٩٨٨ ، المادة ٢٢)

رابعاً: جامعة بغداد :- عرفها قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بانها :-هي حرم امن ومركز اشعاع حضاري، فكري وعلمي وتقني في المجتمع يزدهر في رحابها العقل وتعلو فيه قدرة الابداع والابتكار لصياغة الاهداف الواردة في القانون ، وعليها ان تقوم بالدراسات والبحوث المستمرة في شتى جوانب المعرفة الانسانية والدراسات المتصلة بالحالة العلمية وواقع الاحتياجات الجديدة التي تتضمن المستويات العلمية الرفيعة لتناسب العصر ومتطلباته بما يؤدي الى تقليص الفجوة العلمية والتقنية الموجودة بيننا وبين الدول المتقدمة مع مراعاة خصوصية مجتمعا واستلهام القيم الاصلية لأمتنا . وتتألف الجامعة من كليات ومعاهد عليا ومراكز للبحوث واياة تشكيلات اخرى حسبما تدعو الحاجة اليه في نواحي المعرفة النظرية والتطبيقية . (المادة ٩، ١٢ من قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٨ ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي)

الاطار النظري

اولاً : الثقافة التنظيمية :-

مفهوم الثقافة التنظيمية وأهميتها :-

أنبثق مفهوم الثقافة التنظيمية في ادبيات الادارة والسلوك التنظيمي مع ظهور المؤسسات الحديثة وتزايد مشكلاتها التنظيمية ولقد قام الباحثون والمختصون بعرض عددا من الآراء والافكار المتعلقة بهذا المفهوم وكلا حسب توجهه .

فقد عرف (شوقي، ١٩٩٢) الثقافة التنظيمية " بانها ذلك النسق من الرموز والمعاني والمعارف والقيم والعادات والفنون والنظم المادية والسياسية والاقتصادية والاخلاقية التي توجه سلوك الافراد وتوقعاتهم واحكامهم القيمة واسلوب تعاملهم مع البيئة". (شوقي ، ١٩٩٢، ١٥٦)

وعرفها (القيوتي، ٢٠٠٥) بانها : "منظومة المعاني والرموز والطقوس والمعتقدات والممارسات التي طورت مع الزمن واصبحت سمة خاصة للتنظيم تخلق فهماً عاماً بين اعضاء التنظيم حول ماهية السلوك المتوقع من الاعضاء فيه". (القيوتي، ٢٠٠٥، ٢٨٦)

أذن مفهوم الثقافة التنظيمية هي بمثابة المحددات والقواعد والاطر العامة التي بالإمكان ان يتبناها العاملون في مؤسسة ما من اجل تشكيل اطار مفاهيمي مشترك لتسيير عمل المؤسسة واجراءاتها الادارية والتربوية اليومية بصورة عامة .

فهي تمثل مجموعة من القيم والعادات والمعايير ، والمعتقدات والافتراضات المشتركة التي تحكم الطريقة التي يفكر بها اعضاء المؤسسة ، وطريقة اتخاذ القرار و اسلوب تعاملهم مع المتغيرات البيئية ، وكيفية تعاملهم مع المعلومات ، والافادة منها في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة للتأثير على سلوك اعضائها وتحدد كيفية تعاملهم مع

بعضهم البعض ، ومع الاطراف الموجودة في بيئة اعمالهم.(العميان، ٢٠٠٢، ٣١١) ، وتلعب الثقافة التنظيمية دوراً جوهرياً في تنمية وتطوير المنظمات فهي تمثل الأصل السلوكي في المنظمة الذي يمكن عن طريقه توقع الاحداث وما ستكون عليه المنظمة مستقبلاً ، فهي بذلك مؤثرة على الاداء العام للمنظمة ككل وللعاملين او القائمين على ادارة هذه الاعمال ، وهو ما يبرر لها دوراً مهماً في حياة المنظمات وتكوينها .
ولقد اشار (العميان ، ٢٠٠٢) الى عدد من نقاط لأهميته للثقافة التنظيمية على العاملين (الافراد) وللمنظمة ككل وكما يلي :-

- ١- تعمل الثقافة التنظيمية على جعل سلوك الافراد ضمن شروطها وخصائصها كذلك فان اي اعتداء على احد بنود الثقافة او العمل بعكسها سيواجه بالرفض وبناء على ذلك فان للثقافة دورا كبيرا في مقاومة من يهدف الى تغيير اوضاع الافراد في المنظمات من وضع الى اخر .
- ٢- تعمل على توسيع افق ومدارك الافراد العاملين حول الاحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون به، اي ان ثقافة المنظمة تشكل اطارا مرجعيا يقوم الافراد بتفسير الاحداث والانشطة في ضوءه .
- ٣- هي بمثابة دليل للإدارة والعاملين ، تشكل نماذج السلوك والعلاقات التي يجب اتباعها والاسترشاد بها .
- ٤ - هي اطار فكري يوجه اعضاء المنظمة الواحدة وينظم اعمالهم وعلاقاتهم وانجازهم.
- ٥- تُعد الثقافة عنصرا جذريا يوتر على قابلية المنظمة للتغيير وقدرتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها .
- ٦- الثقافة القوية تسهل مهمة الادارة ، وقادة الفرق فلا يلجأون الى الاجراءات الرسمية او الصارمة لتأكيد السلوك المطلوب .

- ٧- الثقافة تُعد عنصرا فاعلا ومؤيدا للإدارة ومساعدة لها على تحقيق اهدافها وطموحاتها .(الرخيمي ، ٢٠٠٥ ، ٥٨)
- ٨- تساعد في التنبؤ بسلوك الافراد والجماعات ، فمن المعروف ان الفرد عندما يواجه موقفا معينا او مشكلة معينة فانه يتصرف وفقا لثقافته ،اي انه بدون الثقافة التي ينتمي اليها الفرد يصعب التنبؤ بسلوكه .(العميان ، ٢٠٠٢ ، ٣١٣-٣١٤)

وبذلك فإن نقاط الأهمية لهذا المفهوم تكاد تكون اوسع مما نتصور بعدها مهمة مؤثرة على جميع المرافق الأخرى للمنظمة اذ ان ثقافة المؤسسة التربوية من المتغيرات التي تحكم كيفية عمل اداء التنظيم وبهذا لها دور مهم وكبير على المؤسسة و العاملين بها بعدها الاساس في تحقيق الابداع و المشاركة وتجعل العاملين يتبنون الثقافة دون اجبار منهم وانما رغبة فيهم .

مصادر الثقافة التنظيمية :-

ان ثقافة المنظمة تتكون من العديد من المكونات والمصادر التي لها الأثر في تشكيل الثقافة التنظيمية للمؤسسة الأمر الذي يجعلها تأخذ اللون الذي تتكون من هذه الالوان المتنوعة وهناك العديد من المصادر التي تشكل هذه الثقافة التنظيمية وكما اوردها(العديلي ، ٢٠٠٤ ، ٤٤٦)وكالاتي:

- ١- العادات والتقاليد والاعراف : وتتمثل قيم المجتمع الذي يعيش فيه الفرد وتعد من اهم مصادر الثقافة التنظيمية كما انها تؤثر في شخصية الفرد وتحدد نمطه السلوكي وفق هذه التقاليد وحسب المواقع الجغرافية والبيئة .
- ٢- الطقوس والمناسبات :وتتمثل في الاحتفال بالعيد في بعض الاجهزة والمؤسسات ، بعد عودة الموظفين الى العمل ،والتقائهم ببعضهم ،او تعارف الموظفين الجدد ، او استقبال مدير جديد.
- ٣-الاساطير: وهي قصص من وحي الخيال والتي تساعد في شرح وتفسير الانشطة او الاحداث التي تتسم بالغموض في غياب مثل هذا التفسير ولها جانبان، السلبي والايجابي ،ويتجسد الجانب الايجابي في ربط الانسان بترائه وثقافته القديمة ومجتمعه وتقديم الدروس والعبر للإفادة منها في مواجهة المشكلات الحاضر والمستقبل . اما السلبي فيتجسد في خلط الاساطير بين الحقائق والخيالات ومبالغتها، وتوليد حالات من الارباك او الصراع واخفاء المعلومات.
- ٤-الطرائف والنكت ، والالاعاب : يجري استخدامها كأساليب رمزية في التعبير عن المحبة و الالفة و تخفيف بعض الصراعات بين العاملين، وتهدف الى تعديل بعض الممارسات الادارية ، او السلوكية لبعض الافراد في المؤسسة ، وتساعد على الابداع والابتكار .
- ٥-البطولات و الرموز الاجتماعية: وتتمثل في الشخصيات المميزة التي تركت بصمات واضحة في حياة المؤسسة ونجحت في غرس بعض القيم والاعراف التي ساهمت في تطويرها و شهرتها وتؤخذ كقدوة ، ومثال يحتذى به في منظمات العمل الحديثة .
- ٦-القصص والحكايات: وتستخدم غالبا لتعكس رسالة معينة مثل ان نحكي للموظفين كيفية تطور جهاز اداري او منظمة معينة والصعوبات التي واجهت التطور.(العديلي ، ٢٠٠٤، ٤٤٦-٤٤٨)

ثانيا: الإبداع الإداري

مفهوم الإبداع الإداري وأهميته :-

تواجه الكلية العديد من المشكلات المتداخلة والاعباء الكثير والمعلومات الجديدة المتسارعة نظرا للتغيرات السريعة المحيطة بها ، كل هذه الاعتبارات والتحديات تحث على جذب القادة الكفاء الذين لديهم القدرة على امتلاك مهارات التفكير الابداعي واستخدامها لمواجهة تلك التحديات وتذليل العقبات وتحسين اداء جميع العاملين بالكلية .(اسماعيل ، ٢٠٠٢، ١٥)

وحيث ان التعليم يتأثر الى حد كبير بقدر ما يحدثه العميد من تطور في اداء العاملين ، وكذلك في النواحي الادارية التي يمارسها يوميا ،فان نجاح العميد في اداء رسالته يتوقف على مدى تهيئة العوامل التي تساعد على تنمية الابداع الاداري ، وتشجيع الابتكارات والقضاء على كل ما من شأنه ان يعيق الابداع باي شكل من الاشكال . (الحقباني، ٢٠٠١، ٢٠)

يُعدُّ الإبداع والتفكير الإبداعي من أهم الأهداف التربوية المعاصرة والتي يمثل العميد فيها الركن الأساسي وهو حجر الزاوية وبه تنطلق الكلية نحو الإبداع والتميز. (البريدي، ١٩٩٩، ٤٩)

فقد عرف (القحطاني، ٢٠٠١) الإبداع الإداري بأنه :- "استخدام الموظف المهارات الشخصية الإبداعية في استنباط أساليب إدارية جديدة توصله الى حلول ابتكارية لمشكلة إدارية تواجه مصلحة التنظيم او تصورات جديدة لمعالجة تلك المشكلة بالاعتماد على التحليل الهادف والجهد الإبداعي المنظم الذي يتصل بالإدراك الحسي القائم على التحليل المنطقي والاختيار والتجريب والتقويم. (القحطاني، ٢٠٠١، ٣٣٨)

ويعرف (عامر ، ٢٠٠١) الإبداع الإداري في انه يتمثل في الأفكار والممارسات التي يقدمها العمداء ومعاونيهم والتي تساعد على انجاز عمليات إدارية جديدة ، او برامج تطويرية للعاملين جديدة في مضمونها وشكلها او نظاما إداريا جديدا مما يؤثر بشكل غير مباشر في تحقيق اهداف العمل الإداري وتساعد على تقديم افضل خدمة للمجتمع. (عامر ، ٢٠٠١، ٥٩٨) .

ان مفهوم الإبداع الإداري ببساطة هو التوصل الى شيء جديد قد يكون خدمة او نظرية او اسلوب اداري او اختراع جديد ، فالمبدع قد يستفيد من افكار غيره ، ولكنه يوظفها توظيفا جديداً .

وعلى الرغم من ان مصطلح الإبداع الإداري يعد من بين اكثر المصطلحات شيوعاً في الوقت الراهن في ادبيات الادارة الا انه يستخدم مقرونا بالمنظمة او الادارة كالأبداع الإداري ، فانه يحمل مضامين وتفسيرات متعددة تدخل فيها العديد من العوامل التي تضم السمات الشخصية والمهارات الذهنية للأفراد المبدعين الى جانب المتغيرات التنظيمية التي تميز كل منظمة عن غيرها. (هيجان، ٢٠٠٥، ٨) ، وان الإبداع الإداري يُعدُّ عنصراً مهماً في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية فعلى ضوءه تتحدد درجة تقدم الامم و رقيها، ويرتبط ذلك بمدى تشجيعها للقدرات والطاقت لتعبر عن نفسها ،وتعتبر الدول النامية بأمس الحاجة الى الابتكار والتطوير، ويرى(الصرن، ٢٠٠١) أهمية الإبداع الإداري من خلال النقاط الآتية :-

- ١- تواجه المؤسسات التعليمية حالياً ومستقبلاً مرحلة صعبة من التغيير.
- ٢- حاجة المؤسسات التعليمية الى زيادة قدرتها التنافسية وتقديم خدماتها بشكل افضل .
- ٣- يزيد الإبداع الإداري من تقدم المؤسسات التعليمية، وقابليتها للتكيف مع المتغيرات وزيادة المرونة في عملياتها الادارية والفنية المستمرة .
- ٤- يساعد الإبداع على اكتشاف ودعم قدرات الافراد الذاتية وتوجيهها نحو تطوير الكلية.
- ٥- يساعد الإبداع في تحقيق الذات والشعور بالإنجاز لجميع العاملين .
- ٦- يساعد الإبداع في تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على الفرد والتنظيم.
- ٧- الاستغلال الامثل للموارد المالية عن طريق استخدام اساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة .
- ٨- تطوير وتنمية معارف ومهارات الافراد والتأثير على اتجاهاتهم وسلوكهم .
- ٩- يساهم في بناء الثقة لدى الافراد العاملين.

- ١٠- يوضح للأفراد مسارات التطوير والتجديد في منظماتهم .
- ١١- يساعد الأفراد في تحديد اهدافهم وتصوراتهم عن العمل ومن ثم قدراتهم على الظهور بصور ابداعية متجددة ومستمرة .
- ١٢- يدفع الافراد الى الدخول في منافسات التحدي والتميز مع الاخرين.
- ١٣- حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق اتاحة الفرصة لهم في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة.(الصرن، ٢٠٠١، ١٩٥)
- عناصر الابداع الاداري :-**
- هناك العديد من عناصر الابداع الاداري ولكن نذكر اهمها كما اوردها (الشبيني، ١٩٩٧)
- ١-الطلاقة : يقصد بها انتاج اكبر قدر ممكن من الافكار حول موضوع معين في وحدة زمنية معينة
- ٢-المرونة : يقصد بها القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف .
- ٣-الاصالة : تعني ان الشخص المبدع لا يفكر بأفكار المحيطين به لهذا تكون افكاره جديده.
- ٤- الحساسية للمشكلات : تتمثل في قدرة الفرد على اكتشاف المشكلات المختلفة في المواقف المختلفة فالشخص المبدع يستطيع رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد فهو يعي الاخطاء ونواحي القصور ويحس بالمشكلات احساسا مرهفا .
- ٥-التحليل : يقصد به انتاج ابداعي او ابتكاري يتضمن عملية انتخاب او اختيار وتفتيت اي عمل جديد الى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها .
- ٦ - المخاطرة : يقصد بها اخذ زمام المبادرة في تبني الافكار والاساليب الجديدة ولديه الاستعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الاعمال التي يقوم بها والمسؤوليات المترتبة على ذلك .(الشبيني، ١٩٩٧، ٩٨)
- ويشير (عبد النور، ١٩٩٨) الى انه يكاد يجمع علماء النفس في مجال التفكير و الابداع والعمليات العقلية وكذلك المتخصصون في مجال التربية ، والباحثون في ميدان الابداع على اهمية تحفيز الابداع وتنميته والتدريب عليه وفق اساليب عديدة ، املين من ذلك الاهتمام والتدريب الى اعداد عقول مفكرة ومبدعة ومن الاسباب التي يستندون في اجماعهم عليها ما يأتي:
- ١-ان المبدعين هم صانعو الحضارة التي تنعم وتتمتع بها البشرية الان .
- ٢-كان ولا يزال المبدعون هم الثروة الحقيقية للامة ، والوطن في حاجة ماسة لرعايتهم واستثمار ابداعاتهم .
- ٣-ان الدول والامم والشركات الاقوى هي الدول التي لديها اكبر عدد من المبدعين في جميع مجالات الحياة .(عبد النور، ١٩٩٨، ١٨)

العوامل التي تساعد على تحقيق الإبداع الإداري:

هنالك العديد من العوامل التي تساعد على تبني الإبداع وتحقيق الإبداع الإداري للعاملين في المؤسسات على مختلف مستوياتهم ، فلقد أشار (دروكر ، ٢٠٠٣) عدة عوامل تتبناها الإدارة المبدعة باعتبارها محفزة للإبداع وهي:-

١-التحدي : حيث يوضع الشخص المناسب في المكان المناسب لكي يمارس الخبرة ومهارات التفكير الإبداعي ، حيث يجب على العميد ان يكون واعيا بشكل جيد لكل المعلومات الخاصة بالعاملين ، وهذا بدوره يحفز الدوافع الجوهرية الكامنة للشخص لخلق القدرة الإبداعية والطاقة الابتكارية .

٢-الحرية : حيث تعدّ من العوامل الداخلية للشعور بالتملك وحب العمل وانتمائهم اليه عندما يقومون بالعمل بالطريقة التي تروق لهم .

٣-المصادر والموارد : حيث ان الوقت والمال يدعمان الإبداع ، ولكن مانجده في المنظمات انها تقتل الإبداع روتينيا من خلال تبني سياسة تحديد الزمن مما يستحيل معه انجاز المهام .

٤-سمات وصفات مجموعة العمل (جماعة العمل): حيث يجب على الإدارة ايجاد فرق عمل جماعية تتميز بالتنوع والاختلاف في وجهات النظر فكلما تكون هذه المجموعات مختلفة ومتنوعة فأنها تكسب الافراد رؤى جديدة وابداع وتفكير ابداعي .

٥-التشجيع التوجيهي والاشرافي : ونجد ان المديرين يهملون المدح للأفكار الإبداعية والجهود التي قد لا تتكلل بالنجاح مما يخلق الإبداع ، فالأفراد بحاجة الى الشعور بأهميتهم واهمية ما يقومون به مع القدرة على التسامح للأخطاء ، وبالتالي يمكن للأفراد العمل بنجاح.

٦-الدعم المنظمي : اي الدعم الذي تقدمه المؤسسة للعاملين سواء اكان هذا الدعم في حالة تحقيق النجاح او حتى في وجود الاخطاء بهدف تلافيتها وقبول الخطأ ، وهذا هو دور القادة الذين يدعمون الجهود الإبداعية .(دروكر ، ٢٠٠٣، ٣٢)

ومما سبق يتضح للباحثان ان الاداء الإداري المبدع يتمثل في قدرة العميد ومعاونيهم في الكليات على القيام بأعمالهم بمستويات عالية الجودة والأبداع من خلال الأفكار والآراء الجديدة والمبدعة، واجراء التغيير والتجديد المطلوب الأمر الذي يسهم في بناء وتصميم بيئة تنظيمية جيدة ونموذجية .

دراسات السابقة:-

١- (القحطاني، ٢٠٠١) "أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع لدى العاملين- دراسة حالة على الموظفين بأدارة التربية والتعليم بمحافظة جدة". أولاً :- اهداف الدراسة التعرف على :

- ١ - اثر الثقافة التنظيمية من حيث مفهوما ومصادرها واساليب استخدامها في ابداع العاملين ومستوى كل منهما
- ٢ - حجم الإبداع لدى العاملين داخل المؤسسة.

٣ - كيفية استخدام الثقافة التنظيمية وتفعيلها في تحفيز العاملين على الابداع وهي(دراسة حالة لآراء عينة من العاملين بادارة التربية والتعليم بمحافظة جدة).

استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق اهداف الدراسة، واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. حيث شملت عينة الدراسة(٤٢٣) فردا ، من الموظفين من ادارة التربية والتعليم بمحافظة جدة ، وقد استخدم عدد من الوسائل الاحصائية الاتية(النسب المئوية، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، الوسيط، معامل الانحدار البسيط، اختبار (ف).

توصلت الدراسة الى النتائج الاتية:

١ - ان نمط القيادة من اكثر المتغيرات تأثيراً في مستوى الابداع الاداري سواء من الناحية الايجابية او من الناحية السلبية .

٢ - اتضح ان الانظمة واللوائح لها تأثيرايجابي في الابداع لدى العاملين، وكذلك التدريب والحوافز. (القحطاني ٢٠٠٠،

١- (العنزي، ٢٠٠٤) " الثقافة التنظيمية والابداع الاداري كدراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض " هدفت الدراسة الى معرفة اثر الثقافة التنظيمية على الابداع الاداري بالمؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية . وتكونت عينة البحث من(٤٥٤) فردا من موظفي المؤسسات العامة بمدينة الرياض من مختلف المراتب الوظيفية .

ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة :

- ١ - توفر جميع القيم المكونة لثقافة التنظيمية في المؤسسات العامة بشكل متوسط ماعدا قيمة المكافاة.
- ٢ - توفر عناصر الابداع الاداري بالمؤسسات العامة بشكل متوسط ماعدا عنصر الخروج عن المألوف
- ٣ - يوجد ارتباط ايجابي ذو دلالة احصائية بين القيم المكونة للثقافة التنظيمية وعناصر الابداع الاداري .(العنزي ٢٠٠٤،

٢- دراسة (الليثي، ٢٠٠٨) بعنوان " الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الابداع الاداري من وجهة نظر مديري

مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة السعودية " هدفت الدراسة الى معرفة ما يأتي :

- ١ - اهمية الثقافة التنظيمية السائدة لمديري المدارس الابتدائية بالعاصمة المقدسة .
- ٢ - واقع عناصر الابداع الاداري لدى مديري المدارس الابتدائية .
- ٣ - درجة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع الاداري لدى مديري المدارس الابتدائية.

اعتمد الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وزعت على افراد عينة البحث ، حيث شملت عينة الدراسة(١١٥) فردا من مديري المدارس الابتدائية بالعاصمة المقدسة .وقد تم استخدام عدد من الوسائل الاحصائية الاتية (طريقة التجزئة النصفية، اختبار التآني ، تحليل التباين الاحادي ، اختبار الانحدار المتعدد).وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

١ - ان المتوسط العام لعبارات بُعدي الثقافة البيروقراطية والثقافة الابداعية كان بدرجة كبيرة من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية.

٢ - في حين كان المتوسط العام لعبارات بُعد الثقافة المساندة كان بدرجة كبيرة جدا من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية . (الليثي ، ٢٠٠٨)

٣- دراسة (الحياي ، ٢٠١٣) " الابداع الاداري و علاقته بالاداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية " هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الابداع الاداري لدى مديري المدارس الثانوية ومستوى الاداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية، تالف مجتمع الدراسة من (٤٣١) مديرا ومديرة في مديريات التربية في مدينة بغداد (الكرخ / الرصافة) واختارت الباحثة عينة تتألف من (١٤١) مديرا ومديرة بطريقة عشوائية بسيطة. ولتحقيق اهداف البحث فقد تبنت الباحثة اداتي البحث لتحقيق أهدافه.

وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها :-

- ١ . يتمتع مديرو ومديرات المدارس الثانوية بمستوى عال من الابداع الاداري .
- ٢ . يتمتع مديرو ومديرات المدارس الثانوية بمستوى عال من الاداء الوظيفي .
- ٣ . وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الابداع الاداري والاداء الوظيفي . (الحياي ، ٢٠١٣)

الاجراءات للبحث :-

سيتناول الباحثان الاجراءات والخطوات التي قاما بهما من وصف مجتمع البحث وكيفية اختيار العينة والخطوات المتبعة في اختيار اداتي البحث وكيفية الاعداد والصدق والثبات لهما فضلا عن كيفية تطبيق اداتي البحث ، ثم استعراض الوسائل الاحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات والنتائج.

اولاً / منهج البحث :- اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي كونه يتلاءم مع متطلبات بحثهما . وان اجراءات البحوث على وفق هذا المنهج لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها وانما يمضي الى قدر من التفسير لهذه البيانات وتحليلها بقصد الوصول الى استنتاجات ذات دلالة بالنسبة الى المشكلة (داود ،والعبيدي ، ١٩٩٠ ، ١٦٠)

وانه كذلك يحاول " وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والاراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والاثار التي تحدثها ".(ابوحطب وصادق ، ١٩٩١ ، ١٠٥)

ثانياً / مجتمع البحث :- يعرف مجتمع البحث بانه جميع الافراد الذين يحملون البيانات الظاهرة في موضوع البحث ، ويمكن القول ان المجتمع هو مجموع وحدات البحث التي يراد منها الحصول على بيانات تخص الظاهرة التي هي قيد الدراسة ومن اجل تحقيق الاهداف المراد تحقيقها ينبغي ان يوصف المجتمع وصفاً دقيقاً لكل الصفات الخاصة به.(القنديلجي، ١٩٩٣ ، ٨٥)

ولقد قدر للباحثان الحصول على البيانات والمعلومات التي تتعلق بالبحث بموجب كتاب تسهيل المهمة للباحثان الى جامعة بغداد/ شعبة التخطيط والاحصاء لغرض الحصول على المعلومات الخاصة بمجتمع البحث ، اذ تالف مجتمع البحث من (٩٢) فرداً يمثلون العمداء والمعاونين في كليات جامعة بغداد منهم (٢٤) عميد كلية و (٦٨) معاون عميد في كليات جامعة بغداد للعام الدراسي (٢٠١٦- ٢٠١٧) وكما موضح في الجدول رقم (١).

جدول (١) يمثل مجتمع البحث في كليات جامعة بغداد

ت	المنصب	ذكور	اناث	المجموع	النسبة المئوية %
١	عميد	١٩	٥	٢٤	٢٦%
٢	معاون عميد اداري	١٧	٦	٢٣	٢٥%
٣	معاون عميد علمي	١٦	٩	٢٥	٢٧%
٤	معاون عميد شؤون الطلبة	١٤	٦	٢٠	٢٢%
	المجموع	٦٦	٢٦	٩٢	١٠٠%

ثالثاً / عينة البحث :- هي ذلك الجزء الممثل للمجتمع الذي تجري عليه الدراسة ، ويشمل الجزء الذي يمكن استخدامه للحكم على الكل ، ومن اجل تكون العينة ممثلة للمجتمع ينبغي اعتماد الطرائق والاساليب الصحيحة في اختيارها .(البياتي ، ١٩٧٧، ٢٣٥)

لذا تكونت عينة البحث من (٧٠) عميد ومعاون عميد في كليات جامعة بغداد وهي العينة التي امكن الحصول عليها واجراء التطبيق للاستبانات عليها فعليا وهي كانت بنسبة ٧٦% الى مجتمع البحث الاصلي وكما موضح بالجدول (٢) .

جدول (٢) يمثل عينة البحث في كليات جامعة بغداد

ت	المنصب	العدد	النسبة المئوية %
١	عميد كلية	٢١	٣٠%
٢	معاون عميد	٤٩	٧٠%
	المجموع	٧٠	١٠٠%

رابعاً / اداتا البحث :- تم بناء الاستبانتين الخاصة الأولى(بالثقافة التنظيمية)والثانية الخاصة (بالابداع الاداري) في ضوء الخطوات الآتية :-

أ - بعد الاطلاع على الادب النظري الأداري والتربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

ب - الأخذ بآراء الخبراء واستطلاع آرائهم وذلك عن طريق المناقشة والحوار مع عدد من المتخصصين في الادارة التربوية والادارة العامة والقياس والتقويم وغيرهم .

ج - قام الباحثان ببناء واعداد فقرات الاستبانتين في صورتها الاولية والتي تضمنت (٢٤)فقرة خاصة بأداة الثقافة التنظيمية و (٢٠) فقرة خاصة بأداة الابداع الاداري ، وقد أعطيت مستويات ثلاثة للادائين وهو بدرجة (أتفق بشدة ، أتفق ، لأتفق) لأداة الثقافة التنظيمية وأمارسها بدرجة (عالية ،متوسطة، ضعيفة) لأداة الابداع الاداري

خامساً / صدق الادائين :-

من اجل اجراء الصدق للادائين فقد قام الباحثان باجراء الصدق الظاهري (صدق الخبراء والمحكمين) على استبانة الثقافة التنظيمية واستبانة الابداع الاداري ، حيث تم عرض الاستبانتين على عدد من الخبراء و المحكمين من مختلف التخصصات الادارية والتربوية والقياس والتقويم وكان عددهم (٨) خبراء، بعد اجراء التعديلات التي اوصى بها المحكمون تم حذف وتعديل وصياغة عدد من الفقرات في كلا الاستبانتين ، حيث بلغ عدد فقرات استبانة الثقافة التنظيمية بعد صياغتها النهائية (١٩) فقرة ، بلغ عدد فقرات استبانة الابداع الاداري (١٨) فقرة بصورتها النهائية .

وبذلك تكون الادائين جاهزتين للتطبيق بعد التأكد من الصدق والثبات لهما كما سيأتي لاحقاً ، إذ أن الاداة الاولى تكون معدة لقياس مستوى الثقافة التنظيمية في كليات جامعة بغداد من وجهة نظر العمداء والمعاونين والاداة الثانية الخاصة بالابداع الاداري وهي معدة لقياس المستوى لديهم في ادائهم بالعمل الاداري والتربوي في كلياتهم بجامعة بغداد .

سادساً / ثبات الادائين :- بعد أتمام الصدق للادائين عن طريق عرضها على الخبراء فلا بد من اجراء الثبات لهما ، حيث تم استخراج معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ (قيمة الاتساق الداخلي للاداة) حيث طبقت هذه المعادلة على درجات افراد عينة الثبات حيث بلغ معامل الثبات لاداة الثقافة التنظيمية على وفق هذه الطريقة هو (٠,٨٤) وبالنسبة لاداة الابداع الاداري (٠,٨٥) وكما موضح بالجدول (٣) .

جدول (٣) يمثل معامل الثبات للادائين

معامل الثبات		
الفاكرونباخ	٠,٨٤	استبانة الثقافة التنظيمية
الفاكرونباخ	٠,٨٥	استبانة الابداع الاداري

حيث يتضح من الجدول (٣) ان قيم معاملات الثبات بهذه الطريقة مقبولة احصائيا ، اذ تشير ادبيات القياس والتقويم ان معامل الثبات المقبولة هي حينما تساوي او تزيد عن (٧٠%) فاكثر .

الوسائل الاحصائية :- استخدم الباحثان الحقيبة الاحصائية (SPSS) للعلوم الاجتماعية للاستفادة منها في الوسائل الاحصائية التي تم استعمالها في هذا البحث .

عرض النتائج ومناقشتها:- سيتم عرض النتائج من قبل الباحثان وفقا لأهداف البحث ومحاولة مناقشتها وكالاتي :-

الهدف الاول :- (ما مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كليات جامعة بغداد من وجهة نظر العمداء والمعاونين) لأجل التحقق من هذا الهدف تم تطبيق اداة البحث الخاصة لمعرفة مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كليات جامعة بغداد على عينة البحث البالغة (٧٠) فرداً من العمداء والمعاونين ، حيث أظهرت النتائج لأفراد العينة ان الدرجات تراوحت ما بين (٥٤-٩٧) وبمتوسط حسابي قدره (٢٨,٣٥٧) درجة وانحراف معياري قدره (٧٨,٩٠) درجة، كما تم استخراج المتوسط الفرضي للاداءه والبالغ (١٢٠) ، وعند مقارنة المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث مع المتوسط الفرضي وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة تساوي (٦,٩٢٩) وهو اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (-٢,٠٠) وبدرجة حرية (١٣٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهو ما يعني وجود فروق ذات دلالة احصائية ولصالح افراد عينة البحث وهو ما يعني ان هنالك مستوى جيداً من الثقافة التنظيمية في كليات جامعة بغداد وكما موضح بالجدول (٤) .

جدول(٤) يوضح الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والفرضي لمستوى الثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية	العدد	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية		
الثقافة التنظيمية	٧٠	٢٨,٣٥٧	١٢٠	٧٨,٩٠	٦,٩٢٩	٢,٠٠	١٣٨	داله احصائياً

يلاحظ من الجدول اعلاه ان هنالك دلالة احصائية تشير الى شيوع الثقافة التنظيمية ما بين اوساط كليات جامعة بغداد وبدرجة جيدة وهي تسود الاجواء وبشكل مرضي وجيد في هذه المؤسسات وهو ما يؤثر الى وجود جو من الارتياح لدى القائمين على هذه الادارات المتمثلين بالعمداء والمعاونين فضلا عن توافر جو من العلاقات الانسانية الطيبة مع العاملين معهم ناهيك عن التقبل والارتياح في اجواء العمل في الفترة الاخيرة وهو ما يعزى ربما نتيجة للهدوء الامني نوعا ما ووجود حالة من الاطمئنان على العكس مما كانت عليه في السنوات السابقة من عدم استقرار امني وتدهور وعدم ارتياح وضغوط بالعمل وغيرها.

الهدف الثاني:- (ما مستوى الابداع الاداري لدى العمداء ومعاونيهم)

للتحقق من هذا الهدف وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة تم تحليل اجابات افراد عينة البحث البالغة (٧٠) فردا مابين عميد ومعاون للعميد لمعرفة مستوى الابداع الاداري لديهم، حيث اظهرت النتائج ان متوسط الدرجات تتراوح مابين (٥٤-٩٧) درجة ويمتوسط حسابي قدره (٢٠,٧٨٥) درجة وبانحراف معياري (٤,٦١٨) درجة وعند مقارنة المتوسط الحسابي لافراد عينة البحث مع المتوسط الفرضي للاداء والبالغ (٧٢) درجة تبين ان القيمة التائية المحسوبة تساوي (٨,٦٦٧) درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (٢,٠) وبدرجة حرية (١١١,١٣١) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهو مايؤشر الى وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح افراد عينة البحث مما يعني وجود مستوى مرضي من الابداع الاداري لدى العمداء والمعاونين وكما موضح في الجدول (٥) .

جدول (٥) يوضح الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والفرضي ومستوى الابداع الاداري

الابداع الاداري	العدد	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة ٠,٠٥
					الجدولية	المحسوبة		
	٧٠	٢٠,٧٨٥	٧٢	٤,٦١٨	٨,٦٦٧	٢,٠٠	١١١,١٣١	دالة احصائياً

من الجدول اعلاه يتضح ان هنالك مستوى جيد من الابداع الاداري لدى العمداء والمعاونين في الكليات بجامعة بغداد وهو ما يُعزى الى ان السبب في تمتع افراد العينة بدرجة جيدة من الابداع الاداري في تأدية واجباتهم مايدل على وجود القناعة والايمان بقدراتهم الابداعية والحاجة الماسة الى توظيف الابداع الاداري في العمليات الادارية اليومية وهو احوج ماتكون اليه هذه القيادات الادارية في هذه الاوقات وبما يتماشى مع التطورات الحاصلة في العمل الاداري والتربوي وهو مايؤثر تأثيراً مباشراً على تحقيق الاهداف العامة للكلية التي يعملون بها .

الهدف الثالث:- (معرفة العلاقة مابين الثقافة التنظيمية السائدة والابداع الاداري لدى العمداء والمعاونين في كليات جامعة بغداد)

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط بيرسون ((Person)) حيث اظهرت النتائج الى ان هنالك علاقة ارتباطية طردية موجودة ما بين الثقافة التنظيمية والابداع الاداري، لان قيمة معامل الارتباط المحسوبة (٢,٨١٣) درجة وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٢,٠) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجه حريه (١٣٢) وكما موضح بالجدول (٦) .

جدول (٦) يوضح العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية والابداع الاداري

العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع الاداري	قيمة معامل الارتباط المحسوبه	قيمة معامل الارتباط الجدوليه	مستوى الدلاله	درجة الحرية	الدلاله الاحصائية
	٢,٨١٣	٢,٠٠	٠,٠٥	١٣٢	دالة احصائية

حيث يتضح من نتائج الجدول ان هنالك علاقة ايجابية مؤثرة في طرفي المتغيرين ، اذ ان كلما توافر جو من الالفة والعلاقات الجيدة المتمثلة في شيوع الثقافة التنظيمية الجيدة في المناخ العام للكليات في جامعة بغداد فان ذلك مؤشرا يساعد على تنمية الابداع الاداري في العمل لدى العمداء والمعاونين المتمثلين بالقيادات الادارية العليا ، اي ان رفع الروح المعنوية من خلال الجو السائد والشائع الايجابي هو الذي يؤثر على نوعية العمل والاداء الاداري المبدع المتمثل في الابداع بصورة عامة والاداري بصورة خاصة، اي ان كلا المتغيرين يؤثر احدهما في الآخر اي كلما ارتفع احدهما يكون قد أثر في ارتفاع المتغير الآخر .

الاستنتاجات :- في ضوء النتائج فقد خرج الباحثان بعدد من الاستنتاجات وهي :-

- ١- وجود اجواء جيدة من الثقافة التنظيمية تسود المناخ العام في كليات جامعة بغداد .
- ٢- أظهرت النتائج ان عمداء الكليات ومعاونيهم هم بدرجة جيدة في الابداع الاداري وهو ما يبرر بأنهم في حالة احتياج لتعزيز قدراتهم بشكل اكبر .
- ٣- أظهرت النتائج انه كلما كانت الثقافة التنظيمية السائدة بشكل مرضٍ وجيد كلما اثرت على العطاء والابداع في العمل والعكس هو صحيح .
- ٤- على الرغم مما ظهرت به نتائج البحث فان مثل هذه المفاهيم اكثر ماتكون الى الحاجة للدعم والتعزيز من أجل ديمومتها ، اذ إن إهمالها أو التقليل من شأنها ينعكس على ضعف العطاء والأداء لهذه المؤسسات والقيادات .
- ٥- أظهرت النتائج ان هنالك حالة من الأرتياح والهدوء النسبي الذي انعكس على اداء العمداء ومعاونيهم وهو ما يؤثر الى عامل مهم وهو الوضع الامني المستقر نوعاً ما وماله من انعكاسات على العمل والضغط النفسية والعديد من المؤشرات الأخرى .
- ٦- مما ما ظهرت من نتائج فان بالإمكان تعزيز هذه النتائج بشكل أفضل فيما لو توفرت الظروف الملائمة أكثر اثناء التطبيق ، اذ ان هنالك حالة من العزوف عن الأجابات شعر بها الباحثان أثناء التطبيق قد أثرت نوعاً ما على النتائج ربما بشكل أفضل مما هي عليه حالياً .

التوصيات :- يوصي الباحثان بما يأتي :-

- ١- المحافظة على الجو السائد والثقافة التنظيمية الجيدة من قبل القيادات الادارية العليا ((العمداء والمعاونين)) والعمل على تكريسها وتعزيزها لديمومة العطاء الأفضل .
- ٢- الدعم المتواصل لقدرات العمداء والمعاونين في ادائهم الاداري والتربوي ومايتعلق بالابداع لديهم.
- ٣- الإنفتاح على المؤسسات الأخرى عربياً وعالمياً للاستفادة من خبراتهم في مجال ادارة هذه المؤسسات التربوية وما يتعلق بالابداع الاداري خدمة لأهداف المؤسسة .
- ٤- اعادة النظر بالبنية والهيكل التنظيمي للمؤسسات (الكليات) وبما يتماشى مع الثقافة التنظيمية الملائمة والجيدة لهذه الكليات .

المقترحات:-

- ١- إجراء دراسة وبشكل موسع حول متغيري البحث الحالي وعلى مستوى الجامعات العراقية.
- ٢- إجراء دراسة مقارنة للثقافة التنظيمية والابداع الاداري ما بين كليات جامعة بغداد وكليات الجامعة المستنصرية أوجامعة النهرين .
- ٣- إجراء دراسة لمعرفة الثقافة التنظيمية السائدة ومتغيرات أخر كالاتزام التنظيمي او الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس او لرؤساء الاقسام العلمية.

The relationship between organizational culture and administrative creativity among colleges' deans and their assistants in Baghdad University

Asst.Prof.Alaa Hakem Al-Naser

Zinah Hammoodi Hussein

College of Education/Ibn alhaitham

College of Education/ibn alhaitham

yusefhakem@yahoo.com

Generally, the academic facilities necessitate specific criteria to be under the regional standards such as creative leaders, and a positive climates that induce to create an organizational culture within the academic institution. Consequently, these variables promote to improve the educational and administrative performance pursuing to achieve the general objectives. Thus, the current research aims to explore the level of privileged organizational culture among Baghdad University Colleges, explore the administrative creativity of deans and their assistants in addition to identify the relationship between them. The researchers prepared two instruments which were distributed among (70) individual of the targeted sample to collect the required data.

المصادر

- ١- اسماعيل / محمد حنفي ، (٢٠٠٢) ، " التعليم بأستخدام استراتيجيات العصف الذهني " ورقة عمل مقدمة في حلقة استراتيجيات العصف الذهني.
- ٢- ابويكر ، مصطفى ، (٢٠٠٤) ، " التنظيم الاداري في المنظمات المعاصرة : مدخل تطبيقي لاعداد وتطوير التنظيم الاداري في المنشآت المتخصصة "، الاسكندرية ،الدار الجامعية.
- ٣- البريدي ، عبدالله ، (١٩٩٩) ، " الابداع يخنق الازمات " ، الرياض : بيت الافكار الدولية .
- ٤- أبو حطب ،فؤاد ،وصادق ،آمال ، (١٩٩١) ، " مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية " ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة -مصر .
- ٥- البياتي ، عبد الجبار توفيق ، (١٩٧٧) ، الاحصاء الوصفي الاستدلالي في التربية وعلم النفس ، المطبعة الثقافية العالمية ، بغداد .
- ٦- الحقباني ، تركي عبد الرحمن ،(٢٠٠١) ، اثر المتغيرات التنظيمية على الابداع الاداري ، دراسة استطلاعية على الموظفين العاملين في الاجهزة الحكومية في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، اكاديمية نايف للعلوم الامنية ، الرياض.
- ٧- الحيايلى، ساهرة عبد السلام ، (٢٠١٣) ، "الابداع الاداري وعلاقته بالاداء الوظيفي لمديري الدارس الثانوية" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة المستنصرية كلية التربية الاساسية .
- ٨- دروكر، بيتر، (٢٠٠٣) ، " الادارة -المهام المسئوليات -التطبيقات "، الجزء الثالث، القاهرة- الدار الدولية للنشر والتوزيع .
- ٩- داوود عزيزحنا والعبيدي ، ناظم هاشم ، (١٩٩٠) ، علم النفس الشخصية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة بغداد .
- ١٠- الرخيمي ، ممدوح جلال ،(٢٠٠٥) ، " دور الثقافة التنظيمية في تطبيق ادارة الجودة الشاملة على قطاع الصناعات الكيماوية بمحافظة جدة " رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية الاقتصاد والادارة ،جامعة الملك عبدالعزيز .
- ١١- شوقي، طريف ، (١٩٩٢) ، " السلوك القيادي وفعالية الادارة "، دارغريب، القاهرة.
- ١٢- الشبيني ، هاشم ، (١٩٩٧) ، الابداع ماهيته ومقوماته وأساليب قياسه ، مجلة التنمية الادارية ، العدد (٧٥) ، القاهرة - مصر .
- ١٣- الصرن ،رعد، (٢٠٠١) ، " كيف نخلق بيئة ابتكارية في منظمات ادارة الابداع والابتكار"، الجزء الثاني ، عمان ،سلسلة الرضا للنشر والتوزيع .
- ١٤- الصرايرة ، أكرم عبدالمجيد ، (٢٠٠٣) ، " العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع الاداري في شركتي البوتاس والفوسفات المساهمتين العامتين الاردنية - دراسة مسحية " ، مجلة البحوث والدراسات، العدد ٤، المجلد ١٨ ، جامعة مؤتة ، ١٨٧ - ٢٣٩ .
- ١٥- عامر ، سعيد ياسين ، (٢٠٠١) ، " الفكر المعاصر في التنظيم والادارة مركز سيرفس للاستشارات والتطوير " ، القاهرة ، مصر.

- ١٦- عبد النور، كاظم، (١٩٩٨)، " دور الاستاذ الجامعي في تحفيز الابداع وتنميته"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، عدد ٣٣، تونس .
- ١٧- العديلي، ناصر محمد، (٢٠٠٤)، " الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام بسلطنة عمان والعوامل المؤثرة فيه " ، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة السلطان قابوس .
- ١٨- العنزي ، بسام بن مناور، (٢٠٠٤) ، " الثقافة التنظيمية والابداع الاداري كدراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الادارية جامعة الملك سعود - الرياض .
- ١٩- العميان ،محمود سليمان،(٢٠٠٢)، "السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال " ، ط ١ ، عمان - الاردن ، دار وائل للنشر .
- ٢٠- الفالح ، نايف سليمان ، (٢٠٠١) ، " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الاجهزة الامنية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض .
- ٢١- القحطاني ، سالم بن سعيد، (٢٠٠١) ، " المعوقات التنظيمية للابداع عند موظفي التطوير الاداري بالاجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية ، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الادارية ، العدد الثاني ، (المجلد الرابع عشر) ، الرياض: ٣٢٧-٣٧٠ .
- ٢٢- القريوتي، محمد قاسم ، (٢٠٠٥) ، " نظرية المنظمة والتنظيم " ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان -الاردن .
- ٢٣- قنديلجي ، عامر ابراهيم ، (١٩٩٣) ، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات ، الجامعة المستنصرية ،بغداد - العراق .
- ٢٤- الليثي، محمد بن علي بن حسن ، (٢٠٠٨) ، " الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الابداع الاداري من وجهة نظر مديري التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة " ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى كلية التربية-السعودية .
- ٢٥- المعاني ،ايمن عودة ، (٢٠٠٢)، " اثر الولاء التنظيمي على الابداع الاداري لدى المديرين في الوزارات الاردنية" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الادارة العامة بكليات الدراسات العليا، الجامعة الاردنية ، عمان .
- ٢٦- هيجان ، عبدالرحمن احمد ، (٢٠٠٥) : " معوقات الابداع الاداري في المنظمات السعودية ، مجلة الادارة العامة ، مجلد (٣٩) العدد (١) .
- ٢٧- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، (١٩٨٨) ، قانون رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ ، دار الحرية للطباعة ، جمهورية العراق -بغداد .
- ٢٨- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، (٢٠١٤) ، " التعديل الثامن لقانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ " ، جريدة الوقائع العراقية ، قانون رقم (٢) لسنة (٢٠١٤) .