

نموذج رقم (1)

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان: العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي دراسة تطبيقية على الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.

The Relationship Between The Organizational Climate And Creative Behavior

An Empirical Study on the faculty intermediate community colleges in Gaza Strip

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وإن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

DECLARATION

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name: Sami Mahmoud H. Ubeida

اسم الطالب: سامي محمود حسن عبيدة

Signature:

التوقيع: 

Date: 2/March/2016

التاريخ: 2016/3/2م



الجامعة الإسلامية - غزة

شئون البحث العلمي والدراسات العليا

كلية التجارة

قسم إدارة الأعمال

العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي

دراسة تطبيقية على الهيئات التدريسية في كليات المجتمع
المتوسطة في قطاع غزة

The Relationship Between The Organizational Climate And Creative Behavior

An Empirical Study on the faculty intermediate community
colleges in Gaza Strip

إعداد الباحث

سامي محمود عبدة

إشراف

الأستاذ الدكتور / فارس محمود أبو معمر

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة
الماجستير في إدارة الأعمال

(1437هـ - 2016م)



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة مشنون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ سامي محمود حسن عبيدة لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:
العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي - دراسة تطبيقية على الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة

The Relationship between the Organizational Climate and Creative Behavior
An Empirical Study on the Faculty Intermediate Community Colleges in Gaza Strip

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الأربعاء ١٥ جمادى الأولى ١٤٣٧هـ، الموافق ٢٠١٦/٠٢/٢٤م الساعة الواحدة ظهراً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

أ.د. فارس محمود أبو معمر
د. يوسف عبد عطية بحر
د. أيمن سليمان أبو سوويح

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بكونه الله عز وجل يوفقه وأن يسخر عمله في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق ،،،

نائب الرئيس لمشنون البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. عبدالرزاق علي المناعة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقَدْ عَلِمْتُنِي

(طه: 114)

يُضِلُّكَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

إهداء

إلى روح والداي

إلى زوجتي وأبنائي وبناتي

إلى إخوتي وأخواتي

إلى تراب فلسطين الغالية

إلى أقصانا الأسير

إلى جرحانا البواسل

إلى شهدائنا الأبرار

إلى أسرارنا الأكارم

إليكم جميعاً أهدى هذا الجهد المتواضع

شكر وتقدير

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ مَرْفُوعاً : (لَا يَشْكُرُ اللَّهُ مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ) مرواه أحمد وأبو داود والترمذي.

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على خير من بشرت به الأراضين السبع والسموات، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن استن بسنته واهتدى بهداه وبعد،،،،

يعجز اللسان عن الحديث ويجف القلم عن الكتابة حين يذكر أهل الفضل، ولكنها كلمات لا بد وأن تقال في حق كل من بذل وأعطى وساهم في خروج هذه الدراسة إلى النور؛ وأخص بالذكر منهم: مشرفي العزيز الأخ الأستاذ الدكتور/ فارس محمود أبو معمر، الذي تشرفت بإشرافه على هذه الرسالة، وقد وجدت منه كل نصيح وتوجيه وإرشاد وعطاء ورحابة صدر وحسن معاملة، فله مني كل شكر وتقدير.

والشكر موصول لمناقشي الخارجي الأخ الدكتور/ أيمن سليمان أبو سويرح، ومناقشي الداخلي الأخ الدكتور/ يوسف عبد عطية بحر، اللذان تفضلا بقبول مناقشتي.

وأخيراً؛ أتقدم بخالص شكري وامتناني إلى كل من ساعدني من عمداء ومدراء ورؤساء أقسام وأكاديميين في كليات المجتمع المتوسطة محل الدراسة، وكل من ساعدني ولو بشطر كلمة، فلهم مني كل الشكر والتقدير، وجزى الله الجميع عني خير الجزاء.

الباحث

سامي محمود عبيدة

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة، وقد اعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي.

وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة التي تم اختيارها لإجراء الدراسة والبالغ عددهم (442) عضواً، أما عينة الدراسة فكانت تمثل (50%) من أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة الستة التي تم اختيارها لهذه الدراسة.

وقد تم توزيع (221) استبيان، وقد استرجع منها ما مجمله (171) استبيان بنسبة بلغت (77.4%)، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (165) استبيان وبنسبة (96.5%) من المسترجع، خضعت جميعها للتحليل الإحصائي.

وكانت أهم نتائج الدراسة:

1. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين عناصر المناخ التنظيمي والمتمثلة في (الهيكل التنظيمي - الأنظمة والتعليمات - التدريب - المشاركة في اتخاذ القرارات - الحوافز والمكافآت - التكنولوجيا المستخدمة - ظروف العمل) في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.
2. أنّ ترتيب عناصر المناخ التنظيمي من حيث تأثيرها على السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة على النحو التالي: (الأنظمة والتعليمات، المشاركة في اتخاذ القرارات، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا المتوفرة، ظروف العمل، التدريب، وأخيراً الحوافز والمكافآت).
3. أنّ لدى المبحوثين رؤية متشابهة حول محاور الدراسة مرتبطة بكل من المتغيرات الشخصية التالية: (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع التعيين، والراتب).
4. أنّ لدى المبحوثين رؤية مختلفة حول محاور الدراسة مرتبطة بكل من المتغيرات الشخصية التالية: (الجنس، المسمى الوظيفي، ومكان العمل).

وخلصت الدراسة إلى التوصيات التالية:

1. تأكيد أهمية المناخ التنظيمي ومراجعة أبعاده في كليات المجتمع المتوسطة بقطاع غزة بشكل مستمر.
2. زيادة الاهتمام بالعنصر البشري في كليات المجتمع المتوسطة قيد الدراسة وتفهم احتياجاتهم الحياتية والإنسانية.
3. إعادة النظر في نظام الحوافز المعمول به فيها وربطه بنتائج أداء العاملين، وعقد المزيد من الدورات والندوات واللقاءات التدريبية للعاملين، وربطها بنتائج الأداء.
4. تبني الإدارة للأفكار الإبداعية لدى العاملين والعمل على توفير الدعم المادي والمعنوي للمبدعين.

Abstract

The study aimed to identify the relationship between organizational climate and creative behavior of faculty members at colleges medium in the Gaza Strip, the community, the researcher has adopted in his study descriptive and analytical approach. And The study population consisted of all faculty members in the middle of the Gaza Strip community colleges, which have been selected to conduct the study totaling 442 members, the study sample was represented (50%) of faculty members at colleges intermediate community six that have been selected for this study . It has been distributed (221) questionnaire, has been recovered, including a total of (171) questionnaire at a rate (77.4%), and the number of valid questionnaires for analysis (165) questionnaire and rate (96.5%) of the recovered, all of which were subject to statistical analysis.

The most important findings of the study include:

1. There is a statistically significant relationship at the level ($\alpha = 0.05$) between the organizational climate elements represented in (the organizational structure , regulations and instructions - training - participation in decision-making , incentives and rewards , the technology used , work conditions) in the community colleges in the Gaza Strip and between the creative behavior of the faculty members there.
2. The order of the organizational climate elements in terms of their impact on the creative behavior of faculty members at community colleges in the Gaza Strip are as follows: (regulations and instructions, participation in decision-making, organizational structure, available technology, work conditions, training, and finally; incentives and rewards)
3. The respondents have similar views regarding the study elements in relation to the following variables (age, educational qualification, years of experience, type of appointment, and salary).
4. The respondents have different views regarding the study elements in relation to the following variables (gender, job title, place of work).

The study made a number of recommendations; it was the most important:

1. Emphasizing the importance of the organizational climate and its dimensions in the community colleges in the Gaza Strip continuously.
2. Increased interest in the human element in the intermediate community colleges under study and understanding their lives and human needs.
3. Reconsidering the effective incentives system and linking it to the results of the performance of employees, and holding more sessions, seminars and training events for employees, and linking it to the results of the performance.
4. Management should embrace creative ideas among workers and to provide financial and moral support for innovators.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	نتيجة الحكم على الأطروحة
ب	الاستهلال
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	ملخص الدراسة باللغة العربية
ز	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ح	قائمة المحتويات
ي	قائمة الجداول
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	المقدمة
5	مشكلة الدراسة وأسئلتها
6	فرضيات الدراسة
7	أهمية الدراسة
7	أهداف الدراسة
8	متغيرات الدراسة
9	أنموذج الدراسة
10	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة.
11	المقدمة
12	المناخ التنظيمي
21	السلوك الإبداعي
29	كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة
42	الفصل الثالث: الدراسات السابقة
43	الدراسات المحلية

50	الدراسات العربية
56	الدراسات الأجنبية
59	التعقيب على الدراسات السابقة
62	الفصل الرابع: منهجية الدراسة
63	المقدمة
63	منهج الدراسة
63	مجتمع الدراسة وعينتها
65	أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات
66	صدق أداة الدراسة وثباتها
75	الخطوات الإجرائية للدراسة
75	الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة
76	وصف المتغيرات الديموغرافية للمبحوثين
81	الفصل الخامس: نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات
82	المقدمة
82	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
104	اختبار فرضيات الدراسة
127	الفصل السادس: النتائج والتوصيات
128	نتائج الدراسة
130	الاستنتاجات
132	التوصيات
134	قائمة المصادر والمراجع
139	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1 - 2	أعداد الطلبة في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة	30
2 - 2	كليات المجتمع المتوسطة التي تناولتها الدراسة	30
1 - 4	الحدود البشرية للدراسة	63
2 - 4	عينة الدراسة	64
3 - 4	أبعاد المتغير المستقل في الاستبيان	65
4 - 4	الوزن النسبي للاستجابات	66
5 - 4	مستويات الموافقة على فقرات وأبعاد ومجالات البحث	66
6 - 4	معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور الأول "الهيكل التنظيمي" والدرجة الكلية للمحور	67
7 - 4	معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني "الأنظمة والتعليمات" والدرجة الكلية للمحور	68
8 - 4	معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث "التدريب" والدرجة الكلية للمحور	69
9 - 4	معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع "المشاركة في اتخاذ القرارات" والدرجة الكلية للمحور	69
10 - 4	معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس "الحوافز والمكافآت" والدرجة الكلية للمحور	70
11 - 4	معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور السادس "التكنولوجيا المتوفرة" والدرجة الكلية للمحور	71
12 - 4	معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور السابع "ظروف العمل" والدرجة الكلية للمحور	71
13 - 4	معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور الثامن "السلوك الإبداعي" والدرجة الكلية للمحور	72
14 - 4	معامل ارتباط بيرسون بين كل محور من محاور الدراسة والدرجة الكلية للاستبيان	73
15 - 4	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان	74
16 - 4	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	76
17 - 4	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	77

77	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	18 - 4
78	توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	19 - 4
78	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	20 - 4
79	توزيع عينة الدراسة حسب متغير نوع التعيين	21 - 4
79	توزيع عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل	22 - 4
80	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الراتب	23 - 4
83	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي كولومجروف - سميرونوف	1 - 5
84	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور الهيكل التنظيمي	2 - 5
87	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور الأنظمة والتعليمات	3 - 5
89	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور التدريب	4 - 5
91	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور المشاركة في اتخاذ القرارات	5 - 5
93	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور الحوافز والمكافآت	6 - 5
95	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور التكنولوجيا المتوفرة	7 - 5
97	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور ظروف العمل	8 - 5
99	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لجميع عناصر المناخ التنظيمي	9 - 5
101	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور السلوك الإبداعي	10 - 5
104	معامل ارتباط بيرسون بين عنصر الهيكل التنظيمي والسلوك الإبداعي	11 - 5
105	معامل ارتباط بيرسون بين عنصر الأنظمة والتعليمات والسلوك الإبداعي	12 - 5
106	معامل ارتباط بيرسون بين عنصر التدريب والسلوك الإبداعي	13 - 5
107	معامل ارتباط بيرسون بين عنصر المشاركة في اتخاذ القرارات والسلوك الإبداعي	14 - 5
108	معامل ارتباط بيرسون بين عنصر الحوافز والمكافآت والسلوك الإبداعي	15 - 5
110	معامل ارتباط بيرسون بين عنصر التكنولوجيا المتوفرة والسلوك الإبداعي	16 - 5
111	معامل ارتباط بيرسون بين عنصر ظروف العمل والسلوك الإبداعي	17 - 5
112	معامل ارتباط بيرسون بين عنصر المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي	18 - 5
115	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى - متغير الجنس	19 - 5
117	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية - متغير العمر	20 - 5
118	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة - متغير المؤهل العلمي	21 - 5
120	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة - متغير سنوات الخبرة	22 - 5
121	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة - متغير المسمى الوظيفي	23 - 5

123	نتائج اختبار الفرضية الفرعية السادسة – متغير نوع التعيين	24 – 5
125	نتائج اختبار الفرضية الفرعية السابعة – متغير مكان العمل	25 – 5
126	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثامنة – متغير الراتب	26 – 5

قائمة الأشكال

<u>الرقم</u>	<u>العنوان</u>	<u>الصفحة</u>
1 – 3	أنموذج الدراسة	9

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

وفيه:

- المقدمة.
- مشكلة الدراسة وأسئلتها.
- فرضيات الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- متغيرات الدراسة.
- أنموذج الدراسة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

تجتهد المنظمات الرائدة - من أجل الحفاظ على استمرارية نجاحها وبقائها قوية ومؤثرة - ألا تقف عند حد الكفاءة فقط، لكنها تسعى دوماً أن تكون طموحةً لأبعد من ذلك بكثير، فهي تسعى لتكون مبدعةً وخالقةً ومنافسةً.

لقد أصبحت المنظمات دليلاً واضحاً على قدرة الإنسان على الإبداع. إذ تقوم على قاعدة تكنولوجية، وتستند إلى تفاعلات متوازنة بين المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية، وتدار من قبل أشخاص محترفين، وفوق ذلك فإنَّ الموارد التي تتعامل بها المنظمة مُسيطرٌ عليها في هيكل تنظيمي مصمم بأساليب تساهم في زيادة أداء الأفراد وتحسين مستويات رضاهم (السالم، 2002). وإن من العناصر الأكثر أهمية في بيئة العمل هو العنصر البشري، فهو يؤثر ويتأثر بها. وتحمل المنظمة مسؤولية تطوير وتنمية هذا العنصر لتحقيق أهدافها بكفاءة وإبداع، وتحقيق التوازن بين مصالحها وأهدافها من جهة وبين مصالح وأهداف أفرادها من جهة أخرى.

ولتحقيق ذلك، ومن أجل رفع كفاءة العنصر البشري ودفعه دوماً إلى الاجتهاد والابتكار؛ يجب أن تتوفر في المنظمة البيئة التنظيمية الصحية والملائمة لتحقيق ذلك، وهذه البيئة تضم بين جنببيها: السياسات الإدارية الملائمة، والهياكل التنظيمية السلسة الواضحة، والقيادة الفعّالة، وظروف العمل الملائمة، وكذلك نظام للحوافز والمكافآت المناسبة لحجم الأداء المطلوب.

إنَّ الظروف التي تعيشها المنظمات اليوم في قطاع غزة - سواء أكانت سياسية أو اقتصادية أو ثقافية أو تعليمية - لتفرض عليها الاستجابة للمتغيرات بأسلوب إبداعي يضمن لها بقاءها ودوام استمرارها ومنافستها للسوق، سواءً في السلع أو الخدمات.

وهذا الإبداع المطلوب يحتاج القدرة على الإحساس بوجود مشكلة تحتاج معالجة، وكذا القدرة على التفكير فيها بشكل مبدع وإيجاد الحل الأنسب لها.

وقد رأى الباحث ضرورة دراسة هذا الموضوع والوقوف على البيئة التنظيمية وأبعادها وعلاقتها بالسلوك الإبداعي، للإطلاع على واقعه في مؤسسات التعليم المتوسط في قطاع غزة، ومحاولة تقديم التوصيات اللازمة لإدارات هذه المؤسسات بما يضمن استمرارية التحسين والإبداع فيها من خلال ما ستتوصل إليه هذه الدراسة من نتائج ومقترحات.

لقد جاءت العديد من الدراسات الحديثة؛ لتؤكد على أهمية تطوير الأداء في المنظمات المختلفة وبيان العلاقة بين المناخ التنظيمي وبين السلوك الإبداعي، كدراسة (نعيم، 2012) بعنوان: "واقع تنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم العالي وعلاقتها بالأداء الإداري"، التي أوصت بأن تخصص الوزارة جزءاً من موازنتها العامة لبرامج وأنشطة تنمية الموارد البشرية، بما يتيح المجال للقائمين على تنمية الموارد البشرية منح حوافز مناسبة للمتميزين. ودراسة (الدجني، 2011) بعنوان: "دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي: دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية"، والتي أوصت بضرورة توفير موارد كافية لعملية التطوير المؤسسي، وتصميم نظام شامل ومتكامل للأنظمة والعمليات وآليات التدقيق والفحص، لتدعيم عملية ضبط الجودة والتحسين المستمر. ودراسة (حمدونة، 2010) بعنوان "أثر المناخ التنظيمي على الإبداع لدى العاملين بمجمع الشفاء الطبي"، والتي تقدمت بعدة توصيات؛ أهمها: ضرورة اهتمام الإدارة بالمناخ التنظيمي وبكافة عناصره وأبعاده، لما في ذلك من تأثير مباشر على أداء العاملين بالمستشفى وزيادة قدراتهم الإبداعية، وضرورة الاهتمام بالهيكل التنظيمي عبر تصميم هياكل تنظيمية مرنة تراعي التغيرات البنوية التي قد تحدث بالمجمع مستقبلاً. ودراسة (بحر، وسويرح، 2010) بعنوان "أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة"، والتي تقدمت بعدة توصيات؛ أهمها: ضرورة أن تولي إدارة الجامعة اهتماماً خاصاً بجميع عناصر المناخ التنظيمي باعتباره متغيراً هاماً يساهم في التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين، مما سيؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لهم وزيادة ولائهم وانتمائهم للجامعة، وتطوير الجامعة للهياكل التنظيمية وتصميم هياكل جديدة تتسم بالمرونة وذلك لتتمكن من تعزيز قدرتها على التكيف مع الظروف الطارئة والمستجدات الخارجية والظروف البيئية التي تواجهها، وتعزيز القيادة الداعمة والمدركة لاحتياجات العاملين والتي تعمل على توفير هذه الاحتياجات لتمكّن العاملين من القيام بأعمالهم والواجبات المطلوبة منهم على أكمل وجه. ودراسة (العجلة، 2009) بعنوان "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية

على وزارات قطاع غزة"، وكان من أهم توصياتها: إنشاء إدارة حاضنة للإبداع أو إنشاء ما يسمى (بنك الأفكار)، ووضع إستراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين، والعمل على إتباع اللامركزية وتفويض السلطة ومشاركة الرؤوسيين في اتخاذ القرارات، وتفعيل نظام الحوافز على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز والإبداع في الأداء ومكافأة المبدعين، ومراجعة نظام تقويم الأداء ليتضمن معايير تقويم موضوعية وواضحة تكفل اطلاع الموظف على نتائج التقويم.

وقد تناولت هذه الدراسات في مجملها الإبداع الإداري بعمومه، دون البحث في السلوك الإبداعي الذي يعتبر مقدمة للإبداع وليس بالضرورة أن يصل المرء للإبداع إن مارس هذا السلوك، ولكنها محاولات قد يصل الشخص من خلالها إلى الإبداع المقصود. ولأهمية الموضوع، ولما للمناخ التنظيمي من أثر على أداء العاملين في المنظمات، ولأهمية دور المؤسسات التعليمية في بناء الجيل وصقل مهاراته وتنمية معارفه، رأى الباحث أن يطبق دراسته على مجموعة من المؤسسات التعليمية في محافظات قطاع غزة، فوق اختياره على كليات المجتمع المتوسطة، لما لها من دور إيجابي كدافع للجامعات النظامية والعامة وجامعات التعليم المفتوح، في تحقيق رغبات الدارسين فيها وثلبية احتياجاتهم التعليمية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

نظراً لأهمية المؤسسات التعليمية في بناء الجيل القادم، بل وبناء الأمة الإسلامية، وحاجتها الماسة لأساليب وطرق جديدة من أجل إحداث التغيير والتطوير المرجو، ولأهمية السلوك الإبداعي في حل المشكلات واقترح البدائل الإبداعية لها وأثر ذلك على أداء المنظمات وعلى وجه الخصوص مؤسسات التعليم العالي لما لذلك من أثر بالغ في إثراء العملية التعليمية، كان من الأهمية بمكان معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي المتوفر في هذه المؤسسات وبين السلوك الإبداعي للعاملين فيها، وقد سلط الباحث في دراسته الضوء على مجموعة منتقاة من المؤسسات التعليمية المهمة في محافظات قطاع غزة، ألا وهي كليات المجتمع المتوسطة.

ومما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما هي العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي لأعضاء الهيئة

التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة بقطاع غزة؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما هو مستوى السلوك الإبداعي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة؟
- 2- ما هو أثر المناخ التنظيمي بمكوناته (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، التدريب، المشاركة في اتخاذ القرارات، التكنولوجيا المتوفرة، وظروف العمل) على السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة بقطاع غزة؟
- 3- ما هي طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل في الدراسة (المناخ التنظيمي) بجميع مكوناته، وبين المتغير التابع (السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئة التدريسية) في كليات المجتمع المتوسطة بقطاع غزة؟

فرضيات الدراسة:

تنطلق هذه الدراسة من فرضيتين أساسيتين؛ وينبثق من الفرضية الأساسية الأولى عدة فرضيات وهي كالتالي:

الفرضية الأساسية الأولى:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة والسلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.

ويتفرع منها الفرضيات التالية:

1. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي لكليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.
2. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنظمة والتعليمات المتبعة في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.
3. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب أعضاء الهيئات التدريسية لكليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين سلوكهم الإبداعي.
4. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة أعضاء الهيئات التدريسية بكليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين سلوكهم الإبداعي.
5. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والمكافآت المتبع في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.
6. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا المتوفرة والمستخدم في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.
7. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل السائدة في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.

الفرضية الأساسية الثانية:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى السلوك الإبداعي لأفراد العينة تُعزى لخصائصهم الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة، نوع التعيين، مكان العمل، الراتب).

أهمية الدراسة:

- 1- تتبع أهمية الدراسة من كونها تتطرق إلى أحد المفاهيم التنظيمية الهامة؛ وهو الإبداع، والذي يعتبر أحد المواضيع ذات الاهتمام في الفكر الإداري الحديث، كونه عاملاً مهماً من عوامل بقاء المنظمة وديمومتها، خاصةً في المؤسسات التي تسعى دوماً إلى تبني استراتيجية الإدارة الحديثة.
- 2- وتكمن أهمية الدراسة في أهمية موضوعها؛ وهو ربط عناصر المناخ التنظيمي بمستوى السلوك الإبداعي لأفراد العينة المستهدفة في الدراسة، وذلك من خلال تطبيقها على العينة المستهدفة من أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة، ومحاولة الباحث استقصاء أثر وعلاقة البيئة التنظيمية في هذه الكليات على السلوك الإبداعي لدى أعضاء الهيئات التدريسية فيها، والاستفادة من نتائجها في مؤسسات نظيرة لها في فلسطين.
- 3- كما ويأمل الباحث أن تساهم هذه الدراسة المتواضعة في إثراء المكتبة العربية بالدراسات المتعلقة بهذا المجال.
- 4- كذلك فإنَّ هذه الدراسة يمكن أن تساعد صانعي القرار في المؤسسات التعليمية العامة والخاصة في الاهتمام ببيئة العمل ومنحها الأولوية الكافية؛ لما لها من تأثير سلبي أو إيجابي على الإبداع والسلوك الإبداعي على وجه الخصوص في تلك المؤسسات.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل أساس إلى التعرف على أثر بيئة العمل على السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد مستوى أهمية المناخ التنظيمي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.
2. قياس مستوى السلوك الإبداعي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.
3. توضيح أثر عوامل ومكونات المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.
4. التقدم بمجموعة من التوصيات فيما يتعلق بأهم النتائج التي ستسفر عنها الدراسة.

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغير التابع:

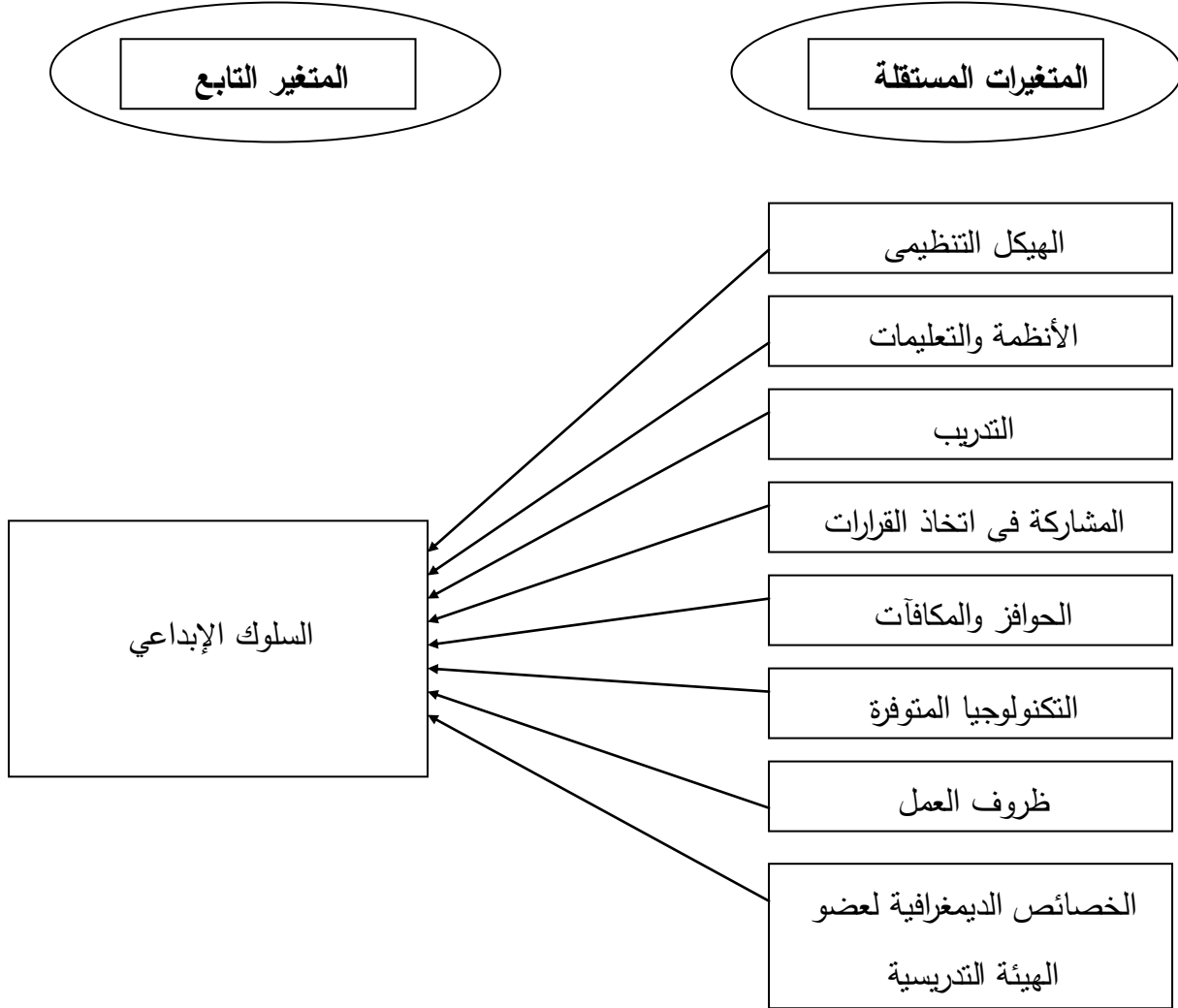
السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية بكليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.

ثانياً: المتغيرات المستقلة:

المناخ التنظيمي؛ ويشمل: الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، التدريب، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا المتوفرة، وظروف العمل.

أنموذج الدراسة:

يتمثل أنموذج الدراسة - الذي يعبر عن العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، التدريب، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا المتوفرة، ظروف العمل، والخصائص الديمغرافية لعضو الهيئة التدريسية)، والمتغير التابع (السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئة التدريسية) - بالشكل التالي:



الشكل (1 - 1): أنموذج الدراسة

المصدر: أعد بواسطة الباحث



وفيه:

المناخ التنظيمي.

السلوك الإبداعي.

كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

المقدمة:

يُعد الإبداع ظاهرة إنسانية وُجدت منذ أن خلق الله البشرية، إذ كان الإنسان يبدع ويخترع كل جديد، وقد أكد القرآن الكريم على هذا المعنى في قوله تعالى من سورة الملك: " تَبَارَكَ الَّذِي بِيَدِهِ الْمُلْكُ وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ * الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ " (الملك: 1 - 2)، وحث عليه رسولنا الكريم - صلى الله عليه وسلم - عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : (إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتِمَّنَهُ) رواه البيهقي.

وتتشكل المنظمة من أجل تحقيق أهداف معينة، ويسعى الأفراد المنتمون للمنظمة لتحقيق أهدافهم، وحتى يتمكن الطرفان - المنظمة والأفراد - من تحقيق أهدافهما، فلا بد من تحقيق التوافق بين تلك الأهداف.

وإذا أخذنا بعين الاعتبار اختلاف أهداف الأفراد، وتغير هذه الأهداف بتغير الظروف، إلى جانب تغير أهداف المنظمة بتغير الظروف أيضا؛ فإن ذلك يؤدي لزيادة تعقيد العلاقة بين المنظمة والأفراد العاملين فيها، وإذا أخذنا بعين الاعتبار أن مخرجات المنظمة، التي تظهر على شكل تحقيق أهداف الأفراد العاملين فيها، وأن مخرجات الأفراد التي تظهر على شكل تحقيق أهداف المنظمة، فإن ذلك يبين بوضوح العلاقة التبادلية بين المنظمة والأفراد العاملين فيها. لذلك فإن هذه العلاقة التبادلية بين المنظمة والأفراد العاملين فيها تتطلب من كلا الطرفين - المنظمة والأفراد - أن يحاولا فهم بعضهما البعض، إذ على المنظمة أن تتعرف على سلوك الأفراد والعوامل المؤثرة على هذا السلوك، كما أنه على الأفراد أن يتعرفوا على التنظيم الرسمي الذي يعملون بداخله لكي يمكن تحقيق التوافق بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد (العطية، 2003).

المناخ التنظيمي:

لقد استحوذ مفهوم المنظمة وتطبيقاتها النظرية والعملية على جانب كبير من المعرفة البشرية، حيث اختصت تلك المعارف بدراسة الظاهرة التنظيمية كحقل علمي متخصص يكشف عناصرها ويحدد مكوناتها ومتغيراتها. فقد حقق ذلك الحقل تراكمًا لا بأس به بالاستفادة من مختلف العلوم بشكل عام ومن جديد سُمي علم المنظمة (الطراونة، وآخرون، 2012).

مفهوم بيئة المنظمة:

إن المنظمات حقيقة واقعية يتعامل معها الإنسان بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وهذا التعامل يكون ضمن حدود محددة وواضحة نسبياً من أجل تحقيق أهداف مشتركة لكل من المنظمة والإنسان (الطراونة، وآخرون، 2012).

وقد وردت العديد من التعريفات لمفهوم المنظمة، فقد عرفها الدكتور مؤيد السالم على أنها: "الإطار الذي توجد فيه المنظمة، إذ تضم كل العناصر التي تقع خارج حدود المنظمة" (السالم، 2002). وهي تضم كذلك كل العناصر التي تقع داخل حدودها.

وعرّفت البيئة بشكل عام بأنها: "الميدان أو المجال الذي على المنظمة أن تنشط للتفاعل معه لتحقيق أهدافها". أما أحمد زكي بدوي في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية فيعرف البيئة بأنها: "المجال الذي تحدث فيه الإثارة والتفاعل لكل وحدة حية، أو هي كل ما يحيط بالإنسان أو المنظمة من طبيعة ومجموعات بشرية وعلاقات شخصية (الطراونة، وآخرون، 2012).

يتسع مفهوم البيئة ليشمل البيئة العامة؛ وهي كل ما هو خارج إطار التنظيم بما في ذلك الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية والثقافية والاجتماعية والطبيعية والنفسية المحلية والدولية التي يعمل فيها التنظيم. أما البيئة الأكثر تحديداً وتأثيراً على التنظيم فهي ما يؤثر على التنظيم بشكل مباشر بدءاً من المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة، والأطراف ذات العلاقة مع التنظيم من مستفيدين، وجهات حكومية ورقابية، وجماعات الضغط، ونقابات العمال، وغرف تجارة وصناعة (القيوتي، 2010).

وقد اهتمت الدراسات والاتجاهات الفكرية المعاصرة في دراسة السلوك التنظيمي بشكل كبير بالمناخ التنظيمي، إذ أنه يتضمن كافة المتغيرات السائدة في إطار العمل؛ من قيم فكرية،

وعادات وآثار حضارية، وأبعاد مادية، تؤثر بشكل أساسي على السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات والمنظمات.

ولقد تباينت نظرة الباحثين لمفهوم بيئة المنظمة أو ما يعرف بـ (المناخ التنظيمي)، فبعضهم أكد على خصائص البيئة الداخلية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي للمنظمة، حيث حددوا مفهوم المناخ التنظيمي على أنه تلك الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة، دون الإشارة للبيئة الخارجية وأثرها وانعكاساتها على المناخ التنظيمي للمنظمة، ومنهم من تطرق للبيئة الخارجية بالإضافة للبيئة الداخلية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي.

كذلك هناك من حدد المناخ التنظيمي بالعوامل والظروف الاجتماعية والنفسية السائدة في المنظمة، وهناك من أشار أيضاً للعوامل المادية داخل المنظمة بالإضافة للظروف الاجتماعية والنفسية السائدة فيها (بحر، وسويرح، 2010).

وعليه يمكن القول بأنّ المناخ التنظيمي أو ما يشار إليه بيئة المنظمة الداخلية هي مجموعة من السمات والخصائص التي تتسم بها هذه البيئة والتي تؤثر في الأطر السلوكية للأفراد والجماعات والمنظمات على حد سواء، والتي يتحدد بمقتضاها سبل الرضا والتحفيز والتي تؤثر على كفاءة وفعالية المؤسسة في تحقيق الأهداف.

ويمكن تقسيم بيئات عمل المنظمة إلى ما يلي (الطراونة، وآخرون، 2012):

1. البيئة الداخلية: وتتمثل في العناصر داخل المنظمة والتي تنفرد بها دون غيرها من المنظمات من أهداف وسياسات إدارية وأنظمة عمل وتنظيم إداري وموارد بشرية، وغيرها.
2. البيئة الخارجية: وتتمثل في عناصر البيئة الخارجية ذات العلاقة أو التأثير على المنظمة، وتشترك فيها المنظمة مع المنظمات الأخرى.

ولغاية تنفيذ هذه الدراسة فقد تم التركيز فقط على دراسة عوامل البيئة الداخلية للمنظمة.

وتؤكد العديد من الدراسات والبحوث على ضرورة التعرف على طبيعة بيئة العمل السائدة في أي منظمة بأبعادها المختلفة، وذلك بهدف تبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية وتعديل النواحي السلبية والارتقاء بالعاملين، وبالتالي روحهم المعنوية بما ينعكس إيجابياً على تحقيق أهداف المنظمات، والعمل على إشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية فيها (العزاوي وجواد، 2010).

حيث تشير العديد من الدراسات الحديثة إلى وجود علاقة بين فاعلية المنظمة وبيئتها التنظيمية، سواء أكانت هذه العلاقة ايجابية أو سلبية، وذلك لكونها تمثل إحدى المحاور الرئيسية التي يقع على عاتقها تحقيق التقارب بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها، لاسيما وأنها تعد عنصراً مؤثراً ومهماً في أدائهم وإنتاجيتهم، الأمر الذي يتيح لهم النمو والتطور والاستخدام الأمثل لقدراتهم ومهاراتهم وإبداعاتهم الفكرية والتطبيقية، وتكمن أهمية المناخ التنظيمي العملية في كونه يساعد على تحقيق الأغراض التالية (العزاوي وجواد، 2010):

1. وصف خصائص المنظمة وفهمها.
2. تقييم وتحديد جوانب القوة والضعف في المنظمة.
3. تشخيص عوامل الصراع وتسهيل عملية السيطرة عليه.
4. تعزيز قوة المنظمة ومساعدتها على مواجهة المشكلات.

هناك علاقات متبادلة بين البيئة والتنظيم. فالهيكل التنظيمي يتحدد بدايةً باتخاذ قرار تحديد القطاع أو المجال الذي يعمل فيه التنظيم لإنتاج السلع والخدمات، لخدمة قطاع محدد من المستهلكين، وهو أمر يحدد بدوره نظاماً خاصاً بالمعلومات اللازمة، مما يحدد بدقة نوعية المشاركين، والمتعاملين مع التنظيم، واحتياجاتهم المختلفة بشكل أكثر دقة (القريوتي، 2010).

ولغاية تنفيذ أهداف هذه الدراسة؛ فإنَّ الباحث أخذ على عاتقه حصر أهم أبعاد بيئة المنظمة - المناخ التنظيمي - بالنواحي التالية:

(الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، التدريب، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا المتوفرة، وظروف العمل).

1. **الهيكل التنظيمي:** ويقصد به هنا البناء أو الإطار الذي يحدد الإدارات أو الأطر الداخلية فيها، ويبيِّن التقسيمات التنظيمية والوحدات التي تقوم بالأنشطة والأعمال التي يتطلبها تحقيق أهداف المؤسسة، كما أنه يرسم خطوط السلطة ومواقع اتخاذ وتنفيذ القرارات في المنظمة.

يمثل الهيكل التنظيمي للمؤسسة تلك الصورة أو الشكل الرسمي لتنظيم المؤسسة، ويقوم الإداريون والقيادات المسؤولة باقتراح هذا الشكل الرسمي بمستوياته المختلفة، وهو في أبسط صورة يأخذ شكل هرم يمثل قمته مدير المؤسسة أو الإدارة العليا، ويمثل جسمه وقاعدته العاملون بالمؤسسة في جميع مستوياتهم، وهو البناء الذي يحدد مواقع اتخاذ وتنفيذ القرارات فيها (فليه، وعبد المجيد، 2009).

والهيكل التنظيمي هو الوسيلة الأساسية لتجميع الأنشطة وتحديد العلاقات الوظيفية بين المستويات المختلفة، فهو يسهم في تأطير سبل الاتصال الفعال ويعطي للأجزاء المؤلفة للمنظمة حدوداً فاصلةً وواضحةً من العلاقات التي تؤدي في تصورهم إلى تحقيق أهدافها (الشّماع وحمود، 2007).

وقد عرّف (Stonar) الهيكل التنظيمي (نقلاً عن: الطراونة، وآخرون، 2012) بأنه "الآلية الرسمية التي يتم من خلالها إدارة المنظمات عبر تحديد خطوط السلطة والاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين". ويُعرّف الهيكل التنظيمي من قبل آخرين بأنه: الإطار أو البناء الذي يحدد التركيب الداخلي للمؤسسة حيث يوضح التقسيمات والتنظيمات للوحدات الفرعية التي تؤدي مختلف الأعمال والأنشطة اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة، كما أنه يعكس نوعية العلاقات بين أقسامها وخطوط الصلاحيات والمسؤوليات، فضلاً عن تحديد شبكات الاتصال وانسيابية المعلومات بين المستويات الإدارية المختلفة في المؤسسة (الطراونة، وآخرون، 2012).

عناصر الهيكل التنظيمي:

ومن خلال هذه التعريفات يتضح أن الهيكل التنظيمي يتكون من مجموعة من العناصر الرئيسية وهي (الطراونة، وآخرون، 2012):

1. يحتوي على تقسيمات تنظيمية ووحدات مختلفة.
2. التخصص في العمل، أي وجود مهام محددة.
3. نطاق الإشراف وخطوط السلطة والمسؤولية.
4. مواقع اتخاذ القرار من حيث المركزية واللامركزية.

ويرى الباحث أنه يمكن تعريف الهيكل التنظيمي بأنه الإطار الذي ينظم العلاقة بين جميع مكونات المنظمة - عبر خطوط السلطة والمسؤولية - من أجل تحقيق أهدافها، ويضمن كذلك تحقيق أهداف الأفراد المنتمين إليها، دون أن تتعارض أهدافهم مع أهداف المنظمة.

خصائص الهيكل التنظيمي الجيد:

ولكي يحقق الهيكل التنظيمي الكفاءة في الأداء لا بد أن يتسم بالخصائص التالية (الشّماع وحمود، 2007):

- التوازن بين الصلاحيات والمسؤوليات، والتنسيق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، مع وضوح خطوط الاتصال لممارسة القيادة.

- المرونة؛ من خلال إعادة النظر في الهيكل التنظيمي بما يتناسب مع التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية التي تعمل فيها المنظمة.

2. **الأنظمة والتعليمات:** ويقصد بها مجموعة القرارات والتعليمات الدائمة التي تنظم المهام المختلفة التي تقع على عاتق المنظمة. فعلى سبيل المثال فإن نظم العمل وإجراءاته تبين كيفية تسلّم وتسليم المعاملات وكيفية مراجعتها وبحثها وإنائها، كما تبين التسلسل الوظيفي وكيفية انتقال المعاملات بين أقسام المنظمة وإداراتها المختلفة، وغير ذلك من الإجراءات والأنظمة التي تبين كيفية سير العمل بصورة تساعد المنظمة على أداء مهامها (المغربي، 2009).

ويمكن القول أنّ الأنظمة والتعليمات السائدة في المنظمة تفسح المجال أمام الموظفين بتشجيعهم على الإبداع والابتكار والبحث عن أساليب جديدة لمواجهة المستجدات البيئية إذا كانت مرنة، أما إن اتسمت هذه الأنظمة والتعليمات بالجمود والروتينية والبيروقراطية، فإنّها حتماً ستجهض الأفكار الإبداعية للموظفين قبل ولادتها، وبالتالي تعجز المنظمة عن مواجهة التغيرات البيئية.

3. **التدريب:** ويتضمن هذا البعد؛ تحليل الاحتياجات التدريبية، وهل عملية التدريب مستمرة وعادلة وتخضع للتقييم وتتناسب مع احتياجات العمل وتتّكسب إيجابياً على أداء العاملين في المنظمة أم لا.

وقد عرّفه (السالم) على أنّه "عملية منظمة يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم" (السالم، 2009).

ويُعرّف التدريب كذلك بأنه النشاط الفعّال الذي يسهم في زيادة مهارة الأفراد في أداء أعمالهم لتنفيذ خطط وبرامج العمل الحالية والمستقبلية على أسس علمية وعملية، بهدف رفع كفاءة المنظمة وفعاليتها. ويعرّف أيضاً بأنه النشاط المنظم والمبني على أسس عملية والخاص بإكساب أو زيادة وتطوير المهارات والمعارف لدى الأفراد العاملين وتعميق معرفتهم بأهداف المنظمة وتوجيه سلوكهم باتجاه رفع كفاءتهم في أداء الأعمال المكلفين بها (الكلادة، 2011).

تبدأ عملية التدريب منذ اليوم الأول الذي يلتحق فيه العامل بالعمل، حيث إن الرئيس أو المشرف يحتاج إلى مرؤوسين أو مساعدين مدربين، إذ أن كل عمل يحتاج إلى أشخاص لأدائه، وبالتالي فإنّ الرئيس مطلوب منه أولاً أن يدرب هؤلاء الأشخاص على أنواع السلوك الواجب اتباعها وأنواع المهارات اللازمة لأداء العمل (السلمي، 2003).

ويرى الباحث أنَّ التدريب يعكس مدى حرص إدارة المنظمة على تحسين أداء الموظفين وإكسابهم مهاراتٍ جديدة، عن طريق التعرُّف على احتياجاتهم التدريبية ومدى خضوع نتائج البرامج التدريبية التي يخضعون لها للمراجعة والتقييم، ومن ثمَّ التعديل كي يتحقق الهدف المنشود منه.

4. المشاركة في اتخاذ القرار: ويتعلق هذا البعد بالمشاركة في عملية صنع القرارات الهامة وحل المشكلات التنظيمية ووضع الأهداف ومدى الصلاحيات الممنوحة للمبحوثين في عملية اتخاذ القرارات الروتينية ومدى توفر المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار، وأيضاً مركزية أو لا مركزية القرارات.

وقد وجدت الإدارة في المنظمات الحديثة أن هناك ضرورة للأخذ بمبدأ المشاركة في صنع القرار مع توسيع دائرة المشاركين كلما أمكن وعدم تركيز القرار في يد فرد واحد (عباصرة، وحجازين، 2006).

إنَّ المشاركة في صنع القرارات تتيح للعاملين فرص إبداء الرأي (الأفكار والاقتراحات.....)، والتي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين طرق العمل، وتقليل الصراع ورفع الروح المعنوية للأفراد والجماعات، فالقرار هو جوهر العملية الإدارية ووسيلتها الأساسية في تحقيق أهداف المنظمة، وتكمن الأهمية التي توليها المنظمات المختلفة لمسئولية اتخاذ القرار في أن النشاطات التي تمارسها المنظمات في ظل السباق العلمي التكنولوجي والحضاري المعاصر يتطلب اعتماد الرؤية العلمية الواضحة في اتخاذ القرار وإسهام كافة العاملين للمشاركة في اتخاذه (حمود، 2002).

5. الحوافز والمكافآت: ويحاول هذا البعد التعرف على انطباعات العاملين حول أسس منح المكافآت والترقيات، كما يحاول التعرف على درجة الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية، وأسس عملية تقييم الأداء.

تحتل عملية الحفز مكاناً بارزاً في اهتمام منظمات الأعمال بشكل عام، وتحتل أسبقية في تفكير المدربين في المنظمات الفاعلة، بل يُشكِّل الاهتمام بها مؤشراً مميزاً للمنظمات الفاعلة والنشطة عن المنظمات غير الفاعلة أو غير النشيطة، علاوةً على ذلك فإنَّ امتلاك منظمة الأعمال لعاملين محفزين يكسبها ميزة تنافسية تميزها عن منظمة الأعمال التي لا تمتلك مثل هذه الميزة. ومعنى الحفز هو: محاولة الربط بين الإنجاز والمكافأة في محاولة لزيادة الإنتاج أكثر من المعدل العادي ودفع مكافأة مقابل ذلك (الكلادة، 2011).

وعرِّف "السالم" الحوافز من وجهة نظر الإدارة أنها "مجموعة الأدوات والوسائل التي توفرها للعاملين بهدف المساهمة في إشباع حاجاتهم ورغباتهم من ناحية وتحقيق أهداف المنظمة

من ناحية أخرى" (السالم، 2009). وهي تعكس مدى رغبة الإدارة في منح العلاوات أو المكافآت للعاملين على أساس الأداء والجدارة وليس على أساس المحسوبية أو الوساطة.

تعتبر أنظمة الحوافز التي تضعها الإدارة من أبعاد المناخ التنظيمي، وتشمل الحوافز المادية وتتضمن: الرواتب، والأجور، والمكافآت التشجيعية والإضافية، والمشاركة في الأرباح، وغيرها. أما الحوافز المعنوية فتشمل: المديح، والثناء، والشكر والتقدير، والشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي، والإحساس باهتمام المنظمة بالعاملين ومحاولة تحسين مهاراتهم وتطويرها، وإشراكهم في اتخاذ القرارات (الشماغ وحمود، 2005).

ويمكن تعريف الحوافز على أنها: مجموعة السياسات والوسائل التي تُصمم وتُكيّف لاستمالة الفرد (الموظف) نحو أداء الوظيفة المعهودة إليه بالشكل الذي ينسجم مع تحقيق أهداف المنظمة، ما دامت تؤدي بالنهاية إلى تحقيق أهدافه الشخصية وإشباع حاجاته إلى المستوى المرغوب (العزاوي وجواد، 2010). أي أنه كلما كان نظام الحوافز جيداً ويحقق أهداف المنظمة والفرد معاً كلما ساعد على توفير بيئة جيدة تؤثر إيجابياً على سلوك الأفراد فيها.

لهذا فإن الحوافز نظام من العلاقات المتداخلة ضمن مجموعة من المتغيرات داخل وخارج المنظمة، وهي لهذا مهمة شاقة ومعقدة، إذ ليس من السهولة أن نتوقع إمكانية إيجاد أجوبة سهلة وسريعة للمشاكل ذات العلاقة بالتحفيز، كما أن هناك كثير من المتغيرات والوسائل التي يمكن اعتمادها لتحسين الحافزية في المنظمة (العزاوي وجواد، 2010).

6. التكنولوجيا المتوفرة: يشير مفهوم التكنولوجيا إلى المعلومات والأساليب والعمليات التي يتم من خلالها تحويل المدخلات في أي نظام إلى مخرجات، ويبدو واضحاً أن مفهوم التكنولوجيا لا يقتصر على التطور في المعدات والآلات وهو المفهوم الأكثر تداولاً، بل يشير أيضاً إلى المعرفة الفنية كجزء أساس من التكنولوجيا (القيوتي، 2010).

وتؤثر التكنولوجيا السائدة في المنظمة على جو العمل، ففي الحين الذي تعتبر التكنولوجيا المتطورة نعمة وثروة للمنظمة وميزة تنافسية، نجد أن هذه التكنولوجيا المتطورة تثير المخاوف بين العاملين، وتخلق جواً من عدم الاستقرار لهم، والشعور بأن الإدارة سوف تستغني عن خدماتهم وبالتالي وقوعهم في البطالة التي لها آثارها السلبية على حياة الفرد والمجتمع (ديري، 2011).

ويعني الباحث بالتكنولوجيا مدى استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في المنظمة والتي تساهم في أن تؤدي المنظمة مهامها على الوجه المطلوب، ومن ثم تحديث العمل من حين لآخر. ذلك يدعو المنظمات إلى ضرورة الاستجابة باستمرار للتقدم التكنولوجي المستمر لضمان تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

7. **ظروف العمل:** يحاول هذا البعد التعرف على الظروف المتوفرة في بيئة العمل وعلى درجة المخاطرة التي يحتاجها العمل، ودور الإدارة في استغلال الأفكار والوسائل الجديدة، ومدى التشجيع الذي تقدمه لتجريب مثل هذه الوسائل، وتحمل المخاطر المترتبة على ذلك العمل.

تشكل هذه الظروف المادية المحيطة بالعمل مثل: (الآلات والمعدات، مكان العمل، الإنارة، نظام المكان ونظافته وما إلى ذلك من الظروف التي تسود جو العمل) عاملاً مؤثراً على كفاءة الأفراد في العمل ورغبتهم فيه إلى حد كبير مهما كانت تلك الظروف مهيأة لعمل أحسن (السلمي، 1985).

ويرى الباحث أن هذا البعد يشير إلى قدرة إدارة الكلية أو المؤسسة على توفير شروط مُناسبة مادية أو معنوية تساعد العاملين على تنفيذ أعمالهم على أكمل وجه، وإنَّ هناك علاقة بين ظروف العمل وزيادة قدرات العاملين على الأداء.

العناصر المادية لبيئة العمل الداخلية للإدارة الجامعية:

تضم البيئة الداخلية للعمل الجامعي العديد من العناصر؛ أهمها:

- **الإضاءة:** تعتبر الإضاءة أهم العناصر المادية لبيئة العمل الداخلية في الإدارة الجامعية، حيث تعتبر الإضاءة الجيدة من عوامل زيادة وارتفاع إنتاجية الفرد وأدائه الوظيفي، وذلك لأن الكفاية الإنتاجية كثيراً ما تعتمد على سرعة الإدراك البصري (كمال، 2007). والإضاءة غير الجيدة في بيئة العمل الداخلية تؤدي إلى تأذي العينين مع مرور الزمن، وبالتالي تؤدي إلى إضعاف مقدرة الفرد على الأداء الجيد بصفة عامة (العقيلي، 2005). فعدم كفاية الإضاءة الطبيعية أو الصناعية في بيئة العمل الداخلية تؤثر سلباً على العاملين جسدياً ونفسياً، حيث يشعرون بالتعب والإرهاق وتناقص القدرات المهارية، وبالتالي تتناقص الروح المعنوية فيقل الأداء لديهم. لذلك فإنَّ وضع نظام جيد للإضاءة في بيئة العمل الداخلية سيؤدي حتماً إلى زيادة الدقة في العمل ويزيد الدافعية والإبداع لدى العاملين.

- **الحرارة والتهوية:** تعتبر الحرارة والتهوية من عناصر بيئة العمل الداخلية، فهي إما أن تكون مُفعّلة لها أو مُثبّطة، فدرجة الحرارة والتهوية سواءً في الصيف أو في الشتاء عاملٌ مؤثّر جداً في صحة الأفراد العاملين وفي أدائهم الوظيفي، فارتفاعها يؤثر في الحالة المزاجية والعصبية للعاملين ويجعلهم متوترين، إلى جانب أنها تؤثر سلباً في جهازهم التنفسي، وبالنسبة للبرودة فهي تؤدي إلى أمراض الروماتزم والتهابات الرئة المزمنة (العقيلي، 2005). والتدفئة والتهوية في بيئة العمل الداخلية تؤدي حتماً إلى زيادة كفاءة

العمل الوظيفي للأفراد وتخفّض من نسبة الغياب لديهم وتحقق لهم الراحة النفسية وبالتالي الإقبال على العمل ويجعل الأداء في المستوى المتوقع.

- **الضوضاء:** فالضوضاء عامل هام في بيئة العمل الداخلية خاصة في الإدارة الجامعية، باعتبار أنّ العمل في التعليم الجامعي يرتبط بالذهن والعقل، الأمر الذي يتطلب تركيزاً أكثر. وقد تتسبب الضوضاء بزيادة الأخطاء مما يقلل كفاءة العمل.

العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي:

وبالطبع فإن لكل منظمة بيئة تنظيمية ومُنَاخ تنظيمي يناسبها من حيث أهداف وطبيعة أعمالها وفلسفتها. وهناك مجموعة من العوامل التي إذا ركّزت المنظمة عليها ووفرتها كان لها أثر قوي في تنمية المناخ التنظيمي الإيجابي (العزاوي وجواد، 2010).

1. درجة وضوح وتحديد أهداف النظام للأفراد العاملين فيه ودرجة قبولهم لها ومدى ملاءمتها وإمكانية تحقيقها.

2. مدى الاتصال الأفقي والعمودي والبيئي (داخلي، خارجي)، ودرجة التشويش أو التحريف السائدة وسهولة الاتصال ويسرها.

3. مشاعر وانفعالات واتجاه أفراد النظام المرتكزة على درجة رضاهم وقناعتهم وسرورهم في العمل.

4. مستوى النمو والتطوير والتغيير والتمايز وأن لا يكون أسير الرتابة والنمطية المغلقة.

5. القدرة على التعايش وتصحيح المسار وإيجاد حلول ناجحة ومناسبة لها ضمن أدنى حد ممكن من الجهد والهدر.

السلوك الإبداعي

مفهوم السلوك الإبداعي:

الإبداع: كلمة الإبداع في اللغة تعني بَدَعَ، وبَدَعَ الشيء أي أنشأه، وقد عُرِفَ الإبداع بأنه: "تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة أو تمت استعارتها من خارج المنظمة سواء كانت تتعلق بالمنتج، أو الوسيلة أو النظام أو غيرها، وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة حينما طبقتها" (ديري، 2011).

ويعرف كذلك بأنه: "عملية تشبه البحث العلمي وعملية الإحساس بالمشاكل والثغرات في المعلومات، وتشكيل أفكار أو فرضيات، ثم اختبار هذه الفرضيات وتعديلها حتى يتم الوصول إلى نتائج". والإبداع: إنتاج الجديد النادر المختلف المفيد، سواء أكان فكراً أو عملاً (السروور، 2002).

أما السلوك: الواقع أن كلمة السلوك متعددة الجوانب، فتشمل جميع أوجه النشاط العقلي والحركي والانفعالي والاجتماعي الذي يقوم به الفرد لكي يتوافق ويتكيف مع بيئته، ويشبع حاجاته ويحل مشكلاته. كما يمكن تعريف السلوك على أنه: "سلسلة من الاختيارات يقوم بها الفرد من بين استجابات ممكنة عند تنقل الفرد من موقف إلى آخر. (فليه وعبد المجيد، 2009)

إن الإبداع والابتكار هي مترادفات مختلفة لمعنى واحد يعني ولادة شيء جديد غير مألوف، أو النظر إلى الأشياء بطرق جديدة (القريوتي، 2009).

أما السلوك الإبداعي فهو يتمثل بالمبادرة التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير واتباع نمط جديد من التفكير، أو هو عبارة عن مجموعة من السمات العقلية والتي يتمثل أهمها بالطلاقة والمرونة والأصالة أو هو ظهور كل ما من شأنه أن يؤدي إلى إنتاج شيء جديد يمثل خلاصة التفاعل بين الفرد والخبرة. (حمادات، 2007)

ويمكن اعتبار الإبداع الوحدة المتكاملة لمجموعة العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل وذو قيمة من قبل الفرد أو الجماعة. (روشكا، 1989)

ويعرّف عبود نجم السلوك الإبداعي بأنه درجة إنتاج أفكار تكون جيدة ومفيدة في آن واحد، والعمل على ترجمتها إلى بعض الأفكار والنماذج التي يفهمها الآخرون، أي بمعنى آخر إدخال المفاهيم الجديدة وتطبيقاتها التي تعمل على تحسين البيئة الداخلية ومن ثم تحسين الأداء الكلي للمنظمة (نجم، 2003).

وبالتالي يصبح السلوك الإبداعي: هو الفعل الذي يسبق الإبداع، وعليه فإنه ليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج أو خدمات جديدة أو مبتكرة، وإنما ينبغي أن يمثل الاتجاه السائد والمرغوب بوجوده في كل منظمة تسعى للإبداع والابتكار والتميز، وبالطبع فإن هذا الفعل يبدأ من لحظة إدراك الفرد للموقف أو الظرف موضع الإبداع والتحديث، ومن ثم مباشرة الاهتمام به وجمع المعلومات حوله وتقييم الحلول أو البدائل المتاحة للقيام باختيار البديل المناسب، وبالتالي وضعه موضع التنفيذ الفعلي في الميدان.

وهنا لا بد من ملاحظة بأن هناك فرقاً واضحاً بين السلوك الإبداعي والإبداع؛ حيث إن الإبداع يعني ولادة شيء جديد غير مألوف أو النظر إلى الأشياء بطرق وأساليب جديدة، فهو بالتالي أحد مخرجات السلوك الإبداعي (نتيجة)، أما السلوك الإبداعي فيعني تصرف الفرد والجماعة الإيجابي في مكان العمل، فهو بالتالي الوسيلة أو الأداة التي لا بد من العمل على توفيرها لخلق الإبداع (فعل)، وبالطبع فإنه لا بد من الإشارة هنا إلى أنه لا يشترط أن ينتج عن السلوك الإبداعي خدمات أو منتجات جديدة (إبداع)، فقد تكون النتيجة عكسية تماماً (المخاطر)، لكن في كل الأحوال ينبغي أن تكون نية الإبداع والابتكار هي المنطلق والمحرك الأساسي لوجوده، وذلك لما للإبداع من أهمية بالغة في حياة المنظمات والمؤسسات، فهو يعد مطلباً أساسياً في ظل التغيرات السريعة والمستمرة والبيئة الديناميكية باستمرار والتي تفرض على المنظمات تقديم كل ما هو جديد في حقل الممارسة والتطبيق، حيث يساعد الإبداع في تعزيز علاقات التفاعل بين المنظمة وبيئتها، ويساعدها على إيجاد الحلول لمشكلاتها ويمكنها من مواجهة التحديات كما يمكن الإبداع المنظمة من حسن استخدام مواردها البشرية والمادية والمعنوية وتعظيم حصتها السوقية باستمرار، لاسيما وأن هناك العديد من العوامل التي تنبثق من المناخ التنظيمي وتؤثر بشكل كبير على السلوك الإبداعي ومن ثم الإبداع، والتي يتمثل جلها بالعوامل التالية (القطاونة، 2000):

1. عوامل ترتبط بالموارد البشرية: وتتمثل في فرص التدريب للعاملين وإكسابهم مهارات جديدة تساعد على التغيير بشكل إيجابي، وتوفير عنصر الأمن والاستقرار الوظيفي، الأمر الذي من شأنه أن يعزز الثقة ويطور الذات ويوفر فرص النمو ويضمن عدم الانشغال بالاستقالة أو الخشية من الإقالة.
2. عوامل هيكلية: وتتضمن عناصر الهيكل التنظيمي أو النموذج العضوي الذي يتبنى المرونة واللامركزية في اتخاذ القرارات والاستجابة السريعة لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية.

عناصر الإبداع:

رغم اختلاف الباحثين والخبراء في إعطاء تعريف شامل للإبداع، إلا أنهم متفقون جميعاً على أن الإبداع عبارة عن قدرة تتشكل من العناصر التالية (معراج وعبد الرازق، 2006):

1. الأصالة: ويقصد بها القدرة على إنتاج أفكار غير مسبقة أو غير مألوفة، فالشخص المبدع يمتلك تفكيراً أصيلاً يبتعد به عن المألوف أو الشائع.
2. الطلاقة: ويقصد بها القدرة على إنتاج كم هائل من الأفكار والتي تؤدي بشكل مباشر إلى الحلول المقترحة للمشكلات.
3. المرونة: وهي القدرة على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء والنظر إليها من زوايا مختلفة.
4. الميل إلى التحليل والتفصيل: ونقصد بها القدرة على فهم وتحليل العناصر التي تتكون منها الأشياء والعمل على إيجاد علاقات بين هذه العناصر.
5. القدرة على تحسين المشكلات: ويُعتبر هذا العنصر أساس العمل الإبداعي، ونقصد به تشخيص الكثير من المشكلات ضمن الموقف الواحد، وذلك بتحديد أبعادها وجوانبها ونواحي القصور فيها، للتوصل إلى الحلول المبدعة بصدها.
6. الميل إلى التجريب: يميل الشخص المبدع للشك وانتقاد الأمور والقضايا التي يعتبرها الآخرون مسلّمات لا نقاش فيها، إذ يعتبرونها نسبية تتوقف على المنظور الذاتي حيالها.
7. الثقة بالنفس: يتسم الشخص المبدع بالجرأة والشجاعة للدفاع عن آرائه وأفكاره، لما يمتاز به من سمو في الطموح ورغبة في النجاح.
8. المخاطرة: ويقصد بها أن الشخص المبدع سباق للأخذ بزمام المبادرة وتبني الأفكار الجديدة، وفي نفس الوقت مستعد لتحمل المسؤوليات فيما يخص تبعات ذلك.
9. النقد الذاتي: يميل الشخص المبدع باستمرار إلى نقد وتقييم أفكاره باستخدام أساليب التحليل الاجتماعي والنفسي، وعدم الركون لأية صورة لا تنسجم مع التطلعات الهادفة في بناء الشخصية الإنسانية، لا سيما فيما يتعلق بنقدها وتقويمها.

أنواع الإبداع:

يُصنّف الإبداع إلى نوعين (الطراونة وآخرون، 2012):

1. إبداع إداري.
 2. إبداع فني.
- يشمل الإبداع الإداري على تغييرات في الهيكل التنظيمي، وتصميم الوظائف، وعمليات المنظمة وسياسات واستراتيجيات جديدة، ونظم رقابة جديدة، وغيرها.

أما الإبداع الفني فيشمل تطوير منتجات أو خدمات جديدة أو متغيرات في التقنيات التي تستخدمها المنظمة، وتغييرات في فنون وأساليب الإنتاج، وإدخال الحاسوب في العمل وغيرها.

وسوف يتناول الباحث في دراسته الإبداع الفني بالدرجة الأساس.

مراحل عملية الإبداع:

إنَّ الإبداع ظاهرة إنسانية تتم وفق خطوات ومراحل يمكن التطرق إليها كما يلي (حريم، 2003):

1. مرحلة الاهتمام: في هذه المرحلة يتم تحديد المشكلة التي تمثل محور اهتمام الفرد المبدع، لذا يجب عليه طرح العديد من الأسئلة التي يراها ضرورية لحل هذه المشكلة، وعموماً فإنَّ هذه المرحلة هي مرحلة تحديد أبعاد المشكلة والخطط المعتمدة.
 2. مرحلة الإعداد: وتتمثل في جمع المعلومات حول موضوع المشكلة، وهنا يتعين على الأفراد المبدعين استخدام أساليب مختلفة ونماذج معينة من الأسئلة والاستقصاءات لجمع المعلومات.
 3. مرحلة الاحتضان: وهي مرحلة يتم فيها التفاعل بين شخصية الباحث ومعلومات وموضوع البحث، وكذلك وضع الحلول وبدائلها.
 4. مرحلة البزوغ: في هذه المرحلة يقوم الفرد المبدع بإعادة ترتيب وتنسيق أفكاره، بما يسمح له بالوصول إلى الحل، فيتدفق هذا الأخير بشكل مفاجئ في صورة بزوغ إبداعي.
 5. مرحلة التحقق: في هذه المرحلة يتم اختبار صدق الفكرة الجديدة المتوصل إليها، أي هل هي جديرة بالاهتمام أم لا، كذلك هنا يجب على المبدع أن يفكر في الطريقة التي يمكن بها تنفيذ الفكرة والظروف اللازم توفيرها لنجاحها، ومن هم الأشخاص المكلفين بتطبيقها.
- تتسلسل هذه الخطوات والمراحل لا تمثل نموذجاً يجب اتباعه، إذ أنَّ الظاهرة الإبداعية متشابكة ومتداخلة في معظم الأوقات، وهذا لا ينفي أنَّ العمل الإبداعي يتم وفق خطوات منظمة خصوصاً على مستوى الإبداع الجماعي، إضافةً إلى ذلك فهي ليست دائماً عملية يمكن السيطرة عليها وتوجيهها وفق ما يخدم أهداف المنظمة، ففي أغلب الأحيان تنبثق أفكار جديدة قبل الحاجة إليها.

صور الإبداع:

أما أهم صور الإبداع التي تعمل وت تسعى المنظمات إلى الوصول إليها فهي تتمثل بالتالي: (بيتر كوك، 2008)

1. ابتكار فكرة جديدة أو منتج جديد أو نظرية جديدة أو طريقة جديدة.
2. تجميع أفكار وأساليب قديمة وتحويلها إلى منتج أو فكرة جديدة.
3. التوسع باستخدام فكرة جديدة أو الاقتباس أو تقليد تجارب الآخرين.

الإبداع على المستوى الفردي:

ولأن الدراسة تتعلق بأعضاء الهيئات التدريسية بكليات المجتمع المتوسطة، وهم يمثلون العنصر البشري في المنظمات، كان لا بد من إيضاح لهذا المعنى، وقد أشار إليه البعض على أنه: الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون سمات وقدرات شخصية إبداعية، وذلك من خلال خصائص فطرية يتمتعون بها، كالذكاء والموهبة أو من خلال خصائص مكتسبة كحل المشكلات، مثلاً. وهذه الخصائص يمكن التدرّب عليها وتنميتها، ويساعد في ذلك ذكاء الفرد وموهبته (الطراونة، وآخرون، 2012).

وقد تناول الكثير من الكُتّاب والباحثين هذا الموضوع بحثاً عن السمات التي تميز الشخصية المبدعة والتي تم إجمالها في (حريم، 2009):

1. المعرفة: يبذل الفرد وقتاً كبيراً لإتقان عمله.
2. التعليم: الذي يؤكد على أن المنطق يعيق الإبداع.
3. الذكاء: الإنسان المبدع ليس بالضرورة عالي الذكاء، ولكنه يتمتع بالقدرات التفكيرية على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء.
4. الشخصية: يحب الشخص المبدع روح المخاطرة، وهو مستقل، ومثابر، وعالي الدافعية، ومتشكك، ومنفتح على الآراء الجديدة، وقادر على التسامح، يحب التعايش مع العزلة، ولديه إحساس كبير بالفكاهة.
5. الطفولة: طفولته اتسمت بالتنوع، ومن المؤلف أن يكون قد واجه اضطرابات عائلية وأوضاعاً اقتصادية صعبة.
6. العادات الاجتماعية: الإنسان المبدع ليس منطقياً على نفسه، بل يميل إلى التفاعل وتبادل الآراء مع الآخرين.

معوقات الإبداع:

إنَّ الإبداع ليس بالشيء السهل تطبيقه، فهناك معوقات تُحد من الإبداع في المنظمات، وتلك المعوقات يمكن تقسيمها إلى معوقات فردية ومعوقات من قبل المدير، ومعوقات تنظيمية، ومعوقات ثقافية واجتماعية واقتصادية (الطراونة وآخرون، 2012).

وسوف نتناول الدراسة الحديث عن نوعين فقط من هذه المعوقات وهي:

أولاً: المعوقات الشخصية (جروان، 2002):

ويقصد بالمعوقات الشخصية تلك العقبات المتعلقة بالفرد نفسه، والتي تم تطويرها لديه بفعل خبراته الذاتية مع محيطه الأسري والمدرسي والاجتماعي، وأهمها ما يلي:

1. ضعف الثقة بالنفس: الثقة بالنفس عامل مهم في التفكير الإبداعي، لأن ضعف الثقة

بالنفس يقود إلى الخوف من الإخفاق وتجنب المخاطرة والمواقف غير المألوفة وعواقبها.

2. الميل للمجاراة: إن النزعة للامتثال للمعايير السائدة تعيق استخدام جميع المدخلات

الحسية، وتحد من احتمالات التخيل والتوقع، وبالتالي تضع حدوداً للتفكير الإبداعي.

3. الحماس المفرط: تؤدي الرغبة الفردية في النجاح والحماس الزائد لتحقيق الإنجازات

إلى استعجال النتائج قبل نضوج الحالة، وربما القفز إلى مرحلة متأخرة في العملية الإبداعية دون استنفاد المتطلبات المسبقة التي قد تحتاج إلى وقت أطول.

4. التشبّع: يعني التشبّع الوصول إلى حالة من الاستغراق الزائد الذي قد يؤدي إلى

إنقاص الوعي بحيثيات الوضع الراهن، وعدم دقة المشاهدات.

5. التفكير النمطي: يُقصد بالتفكير النمطي ذلك النوع من التفكير المقيد بالعادة.

6. عدم الحساسية أو الشعور بالعجز: من الخصائص الضرورية لعملية التفكير

الإبداعي اليقظة والحساسية المرهفة للمشكلات. وعندما تضعف الحساسية نتيجة

عدم الإثارة أو قلة التحدي، فإن الشخص يصبح أكثر ميلاً للبقاء في دائرة ردود

الفعل لما يدور حوله، ويتخلّى عن المبادأة في استشراف أبعاد المشكلة والانشغال

في إيجاد حلول لها مجرد الإحساس بها.

7. التسرع وعدم احتمال الغموض: ترتبط هذه الصفة بالرغبة في التوصل إلى جواب

للمشكلة من خلال انتهاز أول فرصة سانحة دون استيعاب جميع جوانب المشكلة،

والعمل على تطوير بدائل أو حلول عدة لها، ومن ثمّ أفضلها.

ثانياً: المعوقات التنظيمية:

أما المعوقات التنظيمية التي تقف عائقاً أمام الإبداع فهي كثيرة؛ ومن أهمها (الطراونة وآخرون، 2012):

1. الالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والإجراءات.
2. عدم ثقة بعض المديرين بأنفسهم وبالعاملين.
3. المناخ التنظيمي غير الصحي.
4. عدم وجود قيادة إدارية مؤهلة.
5. تطبيق هيكل تنظيمي غير سليم لا يسمح للأفراد بحرية الرأي والاجتهاد والتصرف والحكم.
6. سوء إدارة الصراع واللعبة السياسية في المنظمة.
7. العمليات الإدارية غير السليمة بما في ذلك القيادة واتخاذ القرارات والاتصالات وغيرها.
8. عدم توافر الموارد اللازمة.
9. عدم توفر دعم ومساندة الإدارة للمبادرة، واختيار الأفكار والحلول الجديدة.

أما الدكتورة ناديا السرور فقد ذكرت أن معوقات الإبداع عشرة؛ وهي (السرور، 2002):

1. معوقات بيئية: مثل الضجيج، عدم توفر المكان المناسب، اكتظاظ المكان، عدم توافر الدعم المادي.
2. معوقات ثقافية: مثل رفض المجتمع للأفكار الإبداعية، نقد الأفكار المبدعة.
3. معوقات بصرية إدراكية: مثل استخدام حاسة واحدة في التفكير، رؤية الشخص البصرية من جانب واحد، وإهمال باقي الجوانب، عدم استخدام جميع المدخلات الحسية.
4. معوقات تعبيرية: مثل عدم القدرة على إيصال الأفكار للآخرين ولنفسه، استخدام أساليب فكرية غير مناسبة، عدم صحة المعلومات أو نقص المعلومات.
5. معوقات فكرية: مثل استخدام أفكار غير مرنة وغير صحيحة، تحديد الأفكار المطلوبة بعمر وزمن محددين.
6. معوقات إدراكية: مثل النظرة النمطية للأمور، التصلب للرأي، الميل إلى تقييد المشكلة، عزل المشكلة وعدم النظر إليها من وجهات نظر مختلفة.
7. معوقات عاطفية (انفعالية): مثل عدم القدرة على احتمال الغموض، الخوف من ارتكاب الخطأ.

8. معيقات شعورية ولا شعورية (تصارع الأنا والأنا العليا): المبدع يخشى من الأفكار الجديدة، من الأنا المثالية، ويخشى من معاقبة المجتمع على هذه الأفكار، وتبقى هذه الأفكار حبيسة للأنا العليا، وهذا الصراع يؤدي إلى وهن عصبي.
9. معيقات الوقت (الحقبة التاريخية): إنجازات إبداعية لم تقدر أثناء قيام أصحابها بها، وإنما قدرها المجتمع بعد مماتهم، والزمن هنا يؤثر على كمية الإبداع ونوع الإبداع، وطبيعة تقييم المجتمع.
10. معيقات أخرى: مثل نقص المعلومات، ونقص الخلفية عن الإبداع، وعدم تشجيع الأفراد على الإنتاجية، وعدم استغلال قدرات الفرد وحواسه، وعدم المناقشة، والاستهزاء والسخرية، وعدم تقدير العمل.

كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة:

لمحة عن كليات المجتمع في قطاع غزة: (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014).

يهدف التعليم في كليات فلسطين التقنية وكليات المجتمع إلى تحقيق هدفين؛ هما: أولاً: إعداد طلبة مدربين في المستوى التقني في مجالات الصناعة، الزراعة، والخدمات، لتلبية حاجات المجتمع والتنمية.

ثانياً: الإسهام في خدمة المجتمعات المحلية على نحو يؤدي إلى تنميتها.

برامج التعليم في الكليات الفلسطينية:

تشتمل برامج التعليم في الكليات التقنية وكليات المجتمع على تسعة برامج، يمكن تصنيفها إلى ثمانية مجموعات؛ هي: البرنامج الأكاديمي، البرنامج الاجتماعي، برنامج التكنولوجيا (التقني)، البرنامج الهندسي، برنامج المهن الطبية المساعدة، الأعمال الإدارية والمالية، برنامج الفنادق، وبرنامج الفنون التطبيقية.

يُقبل في كليات فلسطين التقنية وكليات المجتمع حملة الثانوية العامة الفلسطينية أو ما يعادلها. يتم القبول في التخصصات المختلفة في ضوء فرع الدراسة في الثانوية العامة ورغبة الطالب وعدد الطلبة وتسلسل علاماتهم.

مدة الدراسة في الكليات لنيل درجة الدبلوم المتوسط هي سنتان دراسيتان أو أربعة فصول دراسية، ويتراوح عدد الساعات المعتمدة للتخصصات المختلفة ما بين 66 و 78 ساعة معتمدة. ويوجد في قطاع غزة عشر كليات مجتمع متوسطة؛ هي (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014):

1. الكلية العربية للعلوم التطبيقية - رفح - المشروع.
2. كلية الدراسات المتوسطة - الأزهر - غزة - الرمال الجنوبي.
3. كلية الزيتونة للعلوم والتنمية - المغازي - الشارع الرئيسي.
4. كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا - غزة - شارع الصناعة.
5. كلية تدريب خان يونس - الأونروا - خان يونس - حي الأمل - خلف العيادة اليابانية.
6. كلية دار الدعوة والعلوم الإنسانية - رفح - البرازيل.
7. كلية مجتمع الأقصى - خان يونس - البلد - شارع القسام.

8. كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية غزة - شارع الصناعة.
9. كلية نماء للعلوم والتكنولوجيا غزة - عباد الرحمن - شارع أحمد ياسين.
10. الأكاديمية العلمية للتطوير والتنمية غزة (حديثاً الإنشاء).

والجدول التالي يوضح أعداد الطلبة الجدد، والمسجلين، والخريجين في هذه الكليات.

جدول رقم (2 - 1) أعداد الطلبة في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة

م	الكلية	الجدد	المسجلون	الخريجون
1.	الكلية العربية للعلوم التطبيقية	105	568	16
2.	كلية الدراسات المتوسطة - الأزهر	1152	2563	3625
3.	كلية الزيتونة للعلوم والتنمية	92	234	253
4.	كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا	304	587	191
5.	كلية تدريب خان يونس - الأونروا	101	256	233
6.	كلية دار الدعوة والعلوم الإنسانية	62	197	57
7.	كلية مجتمع الأقصى	1246	3510	3550
8.	كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية	193	440	-
9.	كلية نماء للعلوم والتكنولوجيا	63	160	79
10.	الأكاديمية العلمية للتطوير والتنمية	-	-	-
المجموع		3318	8515	8004

المصدر: (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014)

وقد تناولت الدراسة ست كليات متوسطة من بين هذه الكليات تمثل أربعة قطاعات؛ العام

والحكومي والخاص ووكالة الغوث. وهذه الكليات الست هي:

جدول رقم (2 - 2) كليات المجتمع المتوسطة التي تناولتها الدراسة

م	الكلية	عدد الطلاب المسجلين	عدد أعضاء الهيئة التدريسية	القطاع
1.	كلية الدراسات المتوسطة - الأزهر	2563	102	قطاع عام
2.	كلية مجتمع الأقصى	3510	111	قطاع حكومي
3.	كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا	587	68	وكالة الغوث

4.	كلية تدريب خان يونس - الأونروا	256	69	وكالة الغوث
5.	كلية الزيتونة للعلوم والتنمية	234	51	قطاع خاص
6.	كلية نماء للعلوم والتكنولوجيا	160	41	قطاع خاص
	الإجمالي:	6660	442	

المصدر: (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014)

أولاً: كلية الدراسات المتوسطة - الأزهر:

(<http://cis.ps/arabic/sections/about/about.asp>)

كلية الدراسات المتوسطة - الأزهر - هي مؤسسة أكاديمية تهدف إلى خدمة المجتمع المحلي واحتياجاته، تواكب التطور والحدثة العلمية النوعية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي حرصاً منها على رفع مستوى التعليم الجامعي، وتعمل على توفير فرص التعليم والتعلم لكافة شرائح أبناء شعبنا الفلسطيني، لتمكين المتعلمين والمتعلمات من المشاركة في بناء أسس المجتمع الفلسطيني ومؤسساته في كافة المجالات.

بدأت الكلية كبرنامج دبلوم، عام 1996م في مجالات الحاسوب وصيانتها، والسكرتارية التنفيذية، والإعلام والعلاقات العامة، ثم تحولت عام 2000/1999 إلى كلية الدراسات المتوسطة نتيجةً للجهود المتواصلة لإدارتها المتعاقبة في تقويم برامج تخصصية جديدة تواكب متطلبات المجتمع المحلي واحتياجاته، وحرصاً على الاستمرار في مد حاجة المجتمع المحلي للكوادر الفنية المؤهلة، ونتيجةً للاحتياجات تم توسيع قاعدة التخصصات بطرح برامج جديدة تفتح آفاقاً جديدة نحو المستقبل.

رؤية الكلية:

تسعي كلية الدراسات المتوسطة - الأزهر - لتكون الرائدة في مجال التعليم المجتمعي والمهني التطبيقي، على أسس سليمة ومتطورة، تكون قادرة على تخريج أجيال من شأنها بناء الوطن، وقادرة على المنافسة في هذا المجال على المستوى المحلي والدولي بكافة معايير الجودة والنوعية، التي تأخذ بها وتراعيها في كل مجالات التعليم والتدريب.

رسالة الكلية:

تنطلق رسالة كلية الدراسات المتوسطة في جامعة الأزهر من خلال إعداد جيلٍ واعٍ من الطلاب وعلى مستوى علمي وعملي رفيع، من خلال التأهيل العلمي والمهاري المناسب والكافي، لجعلهم أعضاء فاعلين في المجتمع من خلال الرعاية التربوية والتعليمية الفائقة الجودة على أيدي خبراء أكاديميين، وإداريين متميزين، وأساتذة مؤهلين تربوياً وأكاديمياً من ذوي التخصص

البحثي والمنهجي والكفاءة النادرة، مستخدمين وسائل تكنولوجيا التعليم والتدريب الحديثة بأساليبها ومفاهيمها الشاملة العميقة، لبلوغ أرفع مستوى تعليمي لكل متعلم أو متدرب لديها، لتصل به إلى أقصى ما تستطيعه قدراته من تقدم وتفوق وتميز.

خدمات الكلية:

توفر كلية الدراسات المتوسطة - الأزهر - مجموعة من الخدمات المتنوعة التي تحقق التميز والرقي بالواقع الأكاديمي والإداري بالكلية، وتجعل الحياة الجامعية سهلة ومريحة ومليئة بالنجاح والتفوق؛ ومنها:

- توفير المرافق الدراسية والتدريسية المختلفة من مختبرات ومراكز الحاسوب، والملاعب، والمكتبة، والقاعات الدراسية المتوفرة في جامعة الأزهر.
- توفير خدمات إلكترونية متنوعة، ومنها خدمة التسجيل عبر الإنترنت وخدمة الرسائل النصية SMS التي تمكن الطلبة من متابعة درجاتهم ومواعيد عقد امتحاناتهم بارتياح واطمئنان، وحرصت الكلية على أن تكون كافة أعمالها محوسبة؛ لتيسير إجراءات الالتحاق والتسجيل والحصول على مختلف الخدمات الطلابية والأكاديمية بسهولة ويسر.
- تستخدم الكلية الأساليب العلمية المتطورة، وتعمل على استنهاض الكادر التعليمي القادر والمسؤول؛ لتقديم أفضل الخدمات النوعية لطلابها.
- تعتمد الكلية في تعاملها مع الطلبة أساليب حضارية يسودها حرية التعبير والتواصل الأكاديمي، والإرشاد المطلوب، خدمة للطلبة في جميع مراحل دراستهم وذلك لأخذ آرائهم وحلاً لمشاكلهم ومساعدتهم على إكمال دراستهم الجامعية في إطار من الحرية الأكاديمية والاختيار الحر لمساقات التدريس ومحاضري تلك المساقات، بما يتناسب مع الطلبة وظروفهم واحتياجاتهم.
- تهتم الكلية ببناء جسور التفاهم، والثقة بالنفس، والإحساس بالآخرين، والعمل على توطيد العلاقات الأكاديمية والاجتماعية بين العاملين والطلبة وبين الطلبة أنفسهم، بما يضمن العيش في أجواء أكاديمية طيبة وممتعة يسودها روح التعاون والتساند لتحقيق أقصى مراتب النجاح والتميز.

برامج الكلية: تضم الكلية في جنباتها خمسة برامج تعليمية؛ هي:

- برامج المهن الصحية.
- برامج العلوم الإدارية.
- برامج السياسة والإعلام.
- برامج الحاسوب.
- برنامج فني مختبر العلوم.

ثانياً: كلية مجتمع الأقصى:

الكلية في سطور:

(<http://www.alaqsa.edu.ps/site/INNER.ASPX?ParId=2267&PageId=2444>)

أنشئت كلية مجتمع الأقصى للدراسات المتوسطة عام 2007م، وخلال هذه الأعوام البسيطة تثبتت هذه الكلية الوليدة نفسها بين نظيراتها من الكليات المتوسطة، بل إنها تفوقت على الكثير ممن سبقها عمراً بخريجها كما ونوعاً، فهذه الكلية هي كلية أكاديمية حكومية تمنح درجة الدبلوم المتوسط، وتمثل إحدى كليات جامعة الأقصى.

وقد أنشئت الكلية لتقديم خدمة التعليم التقني والمهني للمجتمع الفلسطيني في مختلف المجالات بمقرها الرئيس في مدينة خان يونس وفرعها في مدينة غزة (المعهد الأسباني سابقاً)، تتيح الكلية للطلبة خريجي الثانوية العامة والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني العامة والخاصة اكتساب المهارات التقنية والفنية الرفيعة من أجل مواكبة التطور المتلاحق الذي يشهده العالم.

برامج الكلية:

تضم كلية مجتمع الأقصى بين جنباتها أحد عشر برنامجاً أكاديمياً من التخصصات المتميزة والتي تعتبر في مجملها في مجالات تطبيقية يتم التركيز فيها على الجانب العملي لإكساب الطلبة المهارة اللازمة مما ينعكس بشكل إيجابي على المجتمع المحلي ورفده بخريجين مؤهلين تقنياً. تسعى الكلية من خلال هذه الخدمات الأكاديمية أن تُخرّج جيلاً قادراً على الانخراط في سوق العمل الفلسطيني، وتقديم خدمات تعود بكل ما هو نافع على المجتمع الفلسطيني.

وهذه البرامج هي:

- برنامج السكرتاريا الدولية.
- برنامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- برنامج تربية الطفل.
- برنامج إدارة الأعمال.
- برنامج الصحافة الإلكترونية.
- برنامج إدارة السياحة والفندقة.
- برنامج إدارة المنظمات الغير حكومية.
- برنامج العلاج الوظيفي.
- برنامج العلاقات العامة والإعلام.
- برنامج العلوم المالية والمصرفية.
- برنامج الوسائط المتعددة.

كما أنَّ الكلية تسعى جاهدةً لفتح المزيد من التخصصات والبرامج الأكاديمية الجديدة وذلك بعد اعتمادها من وزارة التربية والتعليم العالي، ويعمل في الكلية كادر أكاديمي وإداري متخصص، حيث أن إدارة الكلية تجتهد دائماً لاستقطاب الكفاءات العلمية مما يؤثر إيجاباً على نوعية الخريجين من حيث الكفاءة العلمية.

موقع الكلية:

تقع كلية مجتمع الأقصى للدراسات المتوسطة في خان يونس - البلد (مبنى كلية التربية سابقاً). غزة المعهد الأسباني (شارع الجلاء مقابل مسجد فلسطين).

رؤية ورسالة وأهداف كلية مجتمع الأقصى:

(<http://www.alaqsa.edu.ps/site/Inner.aspx?ParId=2267&PageId=2267>)

رؤية كلية مجتمع الأقصى:

تطمح كلية مجتمع الأقصى للريادة والتميز في مجالات التعليم المتوسط وخدمة المجتمع محلياً وإقليمياً وفق معايير الجودة الشاملة.

رسالة كلية مجتمع الأقصى:

كلية مجتمع الأقصى هي إحدى كليات جامعة الأقصى للدراسات المتوسطة تهدف إلى إعداد إنسان مزود بالمعارف النظرية والخبرات العملية والسلوكيات الإيجابية، ولديه القدرة على توظيفها في بناء ذاته وتنمية مجتمعه بأحدث الأساليب والوسائل العلمية والتكنولوجية، من خلال استحداث تخصصات نوعية تواكب تطورات العصر وحاجات المجتمع الفلسطيني، وتلتزم كلية مجتمع الأقصى خلال تحقيقها لرؤيتها بالمبادئ الإسلامية مع مراعاة حقوق الإنسان ومعايير الجودة الشاملة والتنمية المستدامة.

أهداف كلية مجتمع الأقصى:

تسعى كلية مجتمع الأقصى إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تزويد الطلبة بالمعارف النظرية والخبرات العملية؛ لتوظيفها في بناء الذات وتنمية المجتمع الفلسطيني.
- تعزيز السلوكيات الإيجابية وحقوق الإنسان المستمدة من المبادئ الإسلامية.
- تحسين جودة البرامج الأكاديمية في الكلية من خلال توفير بيئة تعليمية تعليمية فاعلة، واستحداث تخصصات نوعية تواكب تطورات العصر وحاجات المجتمع الفلسطيني.

- توفير الخبرات البشرية القادرة على التكيف والإبداع في مجال التكنولوجيا الإنتاجية في محافظات غزة، وإثراء سوق العمل بكفاءات مدربة ومجهزة لتطوير السوق المحلي وتوسيعه تقنياً.
- فتح قنوات جديدة للتعاون الفلسطيني المشترك في التعليم والتدريب المهني، من خلال التشبيك مع المؤسسات والمراكز التعليمية والبحثية ومؤسسات المجتمع المدني على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.
- المساهمة في تحسين المعرفة والفهم كأساس لدعم اتخاذ القرارات وصنع السياسات حول قضايا المجتمع الفلسطيني بالمساهمة مع جامعة الأقصى، ومراعاة احتياجات الاقتصاد الوطني الفلسطيني للمساهمة في تطوير الدخل القومي وتحسينه.
- تطوير نظام تعليمي مهني متوسط يرتكز على التميز والإتقان ويلبي احتياجات المجتمع التنموية، وتحسين كفاءة الدعم المساند للعملية التعليمية التعلمية وخدمة المجتمع والتطوير المؤسسي لكلية مجتمع الأقصى.

ثالثاً: كلية مجتمع تدريب غزة – الوكالة:

(<http://www.gtc.edu.ps/ColAdmin/AboutCollege.aspx>)

في العام 1953 تم تأسيس كلية مجتمع / تدريب غزة تحت اسم "مركز التدريب المهني"، تجسيدا لفلسفة وكالة الغوث الدولية لإغاثة اللاجئين الفلسطينيين، وذلك لإعداد خريجين مؤهلين للحصول على فرص عمل تمكنهم من العيش الكريم، وعليه فقد تبلورت رسالة الكلية في إعداد وتنفيذ برامج تقنية ومهنية متنوعة ومتخصصة تلبي حاجات السوق المحلي والإقليمي، وتزود أبناء اللاجئين الفلسطينيين بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المرغوب فيها للحصول على فرص عمل أفضل.

الرسالة:

تتمثل رسالة الكلية في إعداد وتنفيذ برامج تقنية ومهنية متنوعة ومتخصصة تلبي حاجات السوق المحلي والإقليمي وتواكب التطورات وتزود أبناء اللاجئين الفلسطينيين بالمعارف والمهارات والاتجاهات المرغوبة للحصول على فرص عمل مناسبة.

الأهداف الإستراتيجية:

1. تحقيق درجة عالية من الموائمة بين برامج التعليم والتدريب من جهة واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى.
2. تطوير الأساليب والتسهيلات والمصادر التعليمية والتدريبية بما يتناسب مع التطورات الحديثة.
3. جذب أفضل المؤهلات والخبرات للقيام بالعملية التعليمية والتدريبية والعمل على تحسين كفاءتها بشكل مستمر.
4. التطوير المستمر لمعايير قبول المتدربين ومتابعتهم أثناء العملية التدريبية وبعدها.
5. تعزيز القدرات الإدارية والإشرافية لمواكبتها للمفاهيم الحديثة في الإدارة والإشراف.
6. توفير آليات تحقق اقتصاديات التعليم والتدريب والتقييم الذاتي.

برامج الكلية:

تضم الكلية في جنباتها أربعة عشر برنامجاً أكاديمياً موزعة على قسمين؛ هما: الأقسام التقنية، والأقسام المهنية.

الأقسام التقنية: وتضم تسعة برامج أكاديمية؛ هي:

- برنامج العلوم الإدارية والمالية.
- برنامج نظم المعلومات.
- برنامج مهن الإلكترونيات.
- برنامج الفنون التطبيقية.
- برنامج المهن الهندسية.
- برنامج تكنولوجيا التصنيع الغذائي.
- برنامج المهن الطبية المساعدة.
- برنامج الهندسة المدنية.
- برنامج الهندسة المعمارية.

الأقسام المهنية: وتضم خمسة برامج أكاديمية؛ هي:

- برنامج مهن الميكانيكا – أعمال المعادن.
- برنامج مهن الكهرباء.
- برنامج مهن صحة البيئة.
- برنامج مهن العمارة.
- برنامج مهن ميكانيكا السيارات.

الشهادات الممنوحة: تمنح الكلية لخريجها الشهادات التالية:

- شهادة (دبلوم متوسط) للناجحين من الأقسام التقنية معتمدة من وكالة الغوث الدولية بغزة.
- شهادة (دبلوم متوسط) للناجحين من الأقسام المهنية معتمدة من وكالة الغوث الدولية بغزة.
- تمنح وزارة التربية والتعليم العالي مصدقة دبلوم كليات المجتمع للطلبة الناجحين من الأقسام التقنية بالكلية والتي ينطبق عليها الامتحان التطبيقي الشامل.
- تعتبر كلية مجتمع / تدريب غزة أحد المراكز المعتمدة في قطاع غزة لتنفيذ دورات تدريبية وعقد امتحانات الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) الصادرة من قبل مكتب اليونسكو . القاهرة.
- تمنح الكلية شهادات خاصة بالدورات القصيرة التي تعقدتها الكلية.

رابعاً: كلية تدريب خان يونس – الأونروا: (<http://kytc.unrwa.ps/Default.aspx>)

الرؤية:

كلية تدريب خانيونس تسعى لتحقيق هدفها الريادي بين المؤسسات الأكاديمية التقنية والتطبيقية في قطاع غزة والمنطقة بأن يكون خريجوها الأكثر قدرة على التنافس في سوق العمل المحلي والعالمي، بالاستمرار في طرح برامج الدبلوم المتميز في التخصصات المهنية والتقنية والسعى لإنشاء برامج البكالوريوس في العلوم التطبيقية لمواكبة المتغيرات البيئية والاقتصادية والصناعية والتطور في السوق العمل المحلي والعالمي.

الرسالة: وقد كانت على النحو التالي:

إننا ملتزمون بطرح البرامج التقنية والمهنية لطلبتنا إناثاً وذكوراً بمستوى رفيع ومتميز، مع التزامنا التام بقيمتنا ومعتقداتنا، بأن يمتلك خريجونا القدرات اللغوية اللازمة في عملية التواصل في بيئة العمل المحلية والعالمية، والمهارات الفنية اللازمة للتأقلم مع أي بيئة عمل وأي تكنولوجيا جديدة، بالإضافة إلى تنمية القدرات الفكرية للتكيف مع التغيرات العالمية، وتنمية المهارات القيادية اللازمة.

برامج الكلية:

تضم الكلية في جنباتها تسعة برامج أكاديمية موزعة على قسمين؛ هما: الأقسام التقنية، والأقسام المهنية.

الأقسام التقنية: وتضم أربعة برامج أكاديمية؛ هي:

- إدارة الأعمال الإلكترونية.

- تمريض الطوارئ.

- هندسة إلكترونيات السيارات.

- تجارة وإدارة المكاتب.

الأقسام المهنية: وتضم خمسة برامج أكاديمية؛ وهي:

- الحدادة واللحام.

- تفصيل الألمنيوم.

- برنامج الطوبار والتسليح.

- برنامج البلاط.

- برنامج البناء.

خامساً: كلية الزيتونة للعلوم والتنمية: (<http://www.zaytona.edu.ps>)

تأسست كلية الزيتونة للعلوم والتنمية عام 2006، وحصلت على الاعتماد العام من وزارة التربية والتعليم العالي بتاريخ 2009/9/8م. تدير الكلية وفقاً لنظام إداري ومالي وأكاديمي يتوافق ومعايير الجودة بوزارة التربية والتعليم العالي، ويتناغم مع أحدث الأنظمة المعمول بها في الكليات والجامعات الراقية، ولديها طاقم إداري وأكاديمي من نخبة من الإداريين والأكاديميين ذوي الخبرة والكفاءة، وحملة شهادات الدكتوراه والماجستير والباكالوريوس في التخصصات المطروحة.

الرؤية والرسالة:

تطمح كلية الزيتونة للعلوم والتنمية إلى أن تكون رائداً ونموذجاً يحتذى على مستوى الوطن في مجالات التعليم العالي، وتأهيل الكوادر المتميزة وتنمية المجتمع. كلية الزيتونة للعلوم والتنمية مؤسسة تعليم عالي خاصة غير ربحية تعمل تحت إشراف وزارة التعليم العالي بالسلطة الوطنية الفلسطينية، وتسعى للإسهام في تعزيز دور التعليم الأكاديمي في تطوير المجتمع الفلسطيني، وتعتمد برامج تحتاجها شرائح مختلفة من المجتمع، وتضع آليات لتشجيع الراغبين في الاستمرار في التحصيل العلمي الأكاديمي، وتسهم في تطوير المجتمع.

الأقسام والتخصصات:

تضم الكلية بين جنباتها عشرة أقسام؛ منها ثمانية أقسام تمنح شهادة الدبلوم المتوسط، هي:

- الدراسات الإسلامية.
- العلوم الزراعية.
- العلوم التربوية (تربية الطفل).
- العلوم التربوية (التعليم الأساسي).
- العلوم المهنية.
- العلوم القانونية والقضائية.
- العلوم الإدارية والمالية.
- العلوم الإنسانية واللغات.

وتضم كذلك قسمين يمنحان شهادة البكالوريوس - تم اعتمادهما حديثاً - وهما:

- بكالوريوس اللغة العبرية.
- بكالوريوس التربية الإسلامية.

سادساً: كلية نماء للعلوم والتكنولوجيا:

(<http://www.ncst.edu.ps/namaa/index.php>)

يعتبر قطاع غزة من أكثر المناطق الجغرافية اكتظاظاً بالسكان في فلسطين، وبالتالي فإن ذلك ضمن المقياس الزمني السليم ينعكس على تزايد أعداد الطلبة الخريجين من الثانوية العامة سنوياً بصورة كبيرة.

من جهة أخرى فإن الحصار المفروض على قطاع غزة، وإغلاق جميع المعابر المؤدية منه وإليه، وخاصة المعبر الذي يربطه بالضفة الغربية، وفصله فصلاً كاملاً عن باقي مناطق فلسطين يمنع أعداداً كبيرة من هؤلاء الخريجين من الدراسة في جامعات الضفة الغربية، حيث لا تستطيع جامعات وكليات قطاع غزة استيعاب الأعداد الكبيرة التي تتخرج سنوياً من مدارس الثانوية العامة في القطاع، مما قد يؤدي إلى تعطيل كبير لأهم القطاعات الحيوية في فلسطين ألا وهو قطاع التعليم.

هذه المعوقات وغيرها خلقت خلال الفترة السابقة وبالتحديد منذ عام 2005 وحتى تاريخه حالة من الانهيار البطيء للتعليم العالي في فلسطين، وتحديدًا في قطاع غزة، الأمر الذي أدى بدوره إلى الحاجة القصوى لدعم وتطوير التعليم العالي الفلسطيني مع الأخذ بالاعتبار ما يمثله التعليم من موروث ثقافي واجتماعي وثروة قومية للشعب الفلسطيني على كافة الأصعدة. ومن منطلق القفز عن جميع هذه المعوقات الموضوعية والمذكورة فيما سلف، وكذلك سعياً للتخلص من أهم المشاكل التي تواجه أصحاب العمل في إيجاد الخريجين المؤهلين والقادرين على شغل الوظائف المختلفة بما يتناسب مع التطور العلمي والتقني الحاصل على مستوى العالم؛ فقد كانت الرؤية بالعمل على مساندة قطاع التعليم العالي في قطاع غزة؛ وذلك من خلال إنشاء أكاديمية متخصصة في الدراسات المتوسطة تضم عدة تخصصات جديدة ونوعية.

ومن الجدير ذكره أن الكثير من طلبة محافظات قطاع غزة قد تعرضوا للحرمان من إكمال دراستهم الجامعية بسبب الاعتقال أو الوضع الاقتصادي الناتج عن الإغلاق والحصار.

أهداف الكلية:

تهدف الكلية إلى تحقيق أغراض رئيسة ثلاثة؛ هي:

- إعداد القوى البشرية المدربة في المستوى المهني والأكاديمي، وتلبية حاجات المجتمع الفلسطيني وتنميته.

- رفع المستوى العلمي، والمهني، للأفراد في مجال أو أكثر، من مجالات المعرفة النظرية، والتطبيقية، تحقيقاً لرغباتهم في مواصلة التعليم، وتنمية لكفاياتهم الشخصية، والاجتماعية.
- الإسهام في خدمة المجتمعات المحلية، على نحو يؤدي إلى تنميتها.

برامج الكلية:

تضم الكلية في جنباتها سبعة برامج، تمنح من خلالها شهادة الدبلوم المتوسط؛ وهذه

البرامج هي:

- المهن الصحية.
- علوم التأهيل.
- المهن الهندسية.
- العلوم الإدارية.
- تكنولوجيا المعلومات.
- الإعلام.
- الثروة الحيوانية.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

وفيه:

الدراسات المحلية.

الدراسات العربية.

الدراسات الأجنبية.

التعقيب على الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

اطلع الباحث على بعض الدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع الدراسة الحالية، للوقوف على أهم الموضوعات التي تناولتها، والتعرف على الأساليب والإجراءات التي تبنتها، وأهم النتائج والتوصيات التي توصلت إليها، وتوضيح مدى الاستفادة منها. حيث سيعرض الباحث الدراسات التي اهتمت بالأداء والإبداع والتميز. ورغم قلتها لحدثة الموضوع وخاصة في مجالي الأداء والإبداع، فقد تناول الباحث بعض الدراسات القريبة من الموضوع، سواءً على صعيد التعليم العام أو العالي أو المتوسط، أو على صعيد المنظمات بشكل عام، بهدف إثراء الدراسة الحالية.

أولاً: الدراسات المحلية:

1- دراسة (بحر، وسويرح، 2010) بعنوان "أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، حيث كانت عناصر المناخ التنظيمي هي (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، مدى مشاركة العاملين، نمط الاتصال، طبيعة العمل، والتكنولوجيا المستخدمة)، وهدفت كذلك إلى التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي تُعزى للخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: أظهرت الدراسة توجهاً عاماً نحو الموافقة على توافر مناخ تنظيمي إيجابي في الجامعة الإسلامية. وبينت وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية. وأظهرت الدراسة أن هناك مستوى جيد جداً من الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية. وبينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية

0.05 في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين تُعزى للجنس والعمر والمؤهل العلمي ولمكان العمل.

وقدمت الدراسة عدة توصيات أهمها: ضرورة أن تولي إدارة الجامعة اهتماماً خاصاً بجميع عناصر المناخ التنظيمي باعتباره متغيراً هاماً يساهم في التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين، مما سيؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لهم وزيادة ولائهم وانتمائهم للجامعة. أن تقوم الجامعة بتطوير الهياكل التنظيمية وتصميم هياكل جديدة تتسم بالمرونة وذلك لتتمكن من تعزيز قدرتها على التكيف مع الظروف الطارئة والمستجدات الخارجية والظروف البيئية التي تواجهها. وأوصت بتعزيز القيادة الداعمة والمدركة لاحتياجات العاملين والتي تعمل على توفير هذه الاحتياجات لتتمكن العاملين من القيام بأعمالهم والواجبات المطلوبة منهم على أكمل وجه.

2- دراسة (حمدونة، 2010) بعنوان "أثر المناخ التنظيمي على الإبداع لدى العاملين بمجمع الشفاء الطبي".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير المناخ التنظيمي عبر عناصره التالية: (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصالات، اتخاذ القرارات، التكنولوجيا، الحوافز) على إبداع العاملين بمجمع الشفاء الطبي. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

وقدمت الدراسة عدة نتائج أهمها: أن توجهات أفراد العينة بشكل عام نحو المناخ التنظيمي السائد بمجمع الشفاء الطبي توجهات سلبية. وأن تأثير عناصر المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، الحوافز، التكنولوجيا، الاتصالات، اتخاذ القرارات) على إبداع الموظفين كان ضعيفاً. وأظهرت كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات أفراد العينة حول تأثير المناخ التنظيمي على إبداع العاملين تُعزى لمتغير (العمر، الجنس، الخبرة). بينما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات أفراد العينة حول تأثير المناخ التنظيمي على إبداع العاملين تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي، الفئة، المستوى الوظيفي).

وتقدمت الدراسة بعدة توصيات أهمها: ضرورة اهتمام الإدارة بالمناخ التنظيمي وبكافة عناصره وأبعاده، لما في ذلك من تأثير مباشر على أداء العاملين بالمستشفى وزيادة قدراتهم الإبداعية. وضرورة الاهتمام بالهيكل التنظيمي عبر تصميم هياكل تنظيمية مرنة تراعي التغيرات

البنبوية التي قد تحدث بالمجمع مستقبلا. والعمل على إيجاد قيادة إدارية فاعلة وتأهيل هذه القيادة بشكل دوري حتى يتسنى لهذه القيادة المساهمة في إيجاد بيئة داخلية تتسم بالانسجام والتوافق بين العاملين. والعمل كذلك على تطوير آليات العمل داخل المستشفى عبر وضع خطط إستراتيجية تعمل على التحول إلى استخدام التقنيات الحديثة في كافة مجالات العمل الصحي والإداري داخل المستشفى.

3- دراسة (خلف، 2010) بعنوان "علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة".

وقد هدفت الدراسة إلى: التعرف على العلاقة بين واقع امتلاك القيادات الأكاديمية بالجامعة الإسلامية لسمات وخصائص القائد التحويلي وتوافر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة الإسلامية بغزة وذلك من خلال التعرف على مدى توافر خصائص وسمات القيادة التحويلية لدى القيادات الأكاديمية بالجامعة الإسلامية بغزة (عمداء الكليات ونوابهم). والتعرف على مدى توافر القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة الإسلامية بغزة. والتعرف على مدى تباين آراء رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة الإسلامية بغزة تجاه واقع امتلاك القيادات الأكاديمية بالجامعة الإسلامية لسمات وخصائص القائد التحويلي بتباين المتغيرات الديموغرافية (العمر والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة). التعرف على مدى تباين آراء رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة الإسلامية بغزة تجاه واقع امتلاك رؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعة الإسلامية القدرات الإبداعية بتباين المتغيرات الديموغرافية (العمر والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة). وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد ممارسة للقيادة التحويلية من قبل القيادات الأكاديمية في الجامعة الإسلامية بغزة بنسبة تساوي (80.6 %). واحتل عنصر (الجانبية) "التأثير المثالي" من عناصر القيادة التحويلية المرتبة الأولى بوزن نسبي (82.89 %)، بينما احتل عنصر (الاستثارة الفكرية) المرتبة الرابعة بوزن نسبي (79.63 %) في تقديرات أفراد العينة. ويتوافر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة الإسلامية بغزة بنسبة (83.94 %). كما احتل عنصر (القدرة على التحليل والربط) من عناصر الإبداع المرتبة الأولى

بوزن نسبي (88.33 %)، بينما احتل عنصر (قبول المخاطرة) المرتبة السابعة بوزن نسبي (80.58) في تقديرات أفراد العينة. كما توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية والشخصية (العمر، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).

وقد أوصت الدراسة بما يلي: أن تقوم الجامعة بعقد دورات تدريبية وورش عمل لزيادة وعي القيادات الأكاديمية بأسلوب القيادة التحويلية وفوائدها على المدى البعيد في تطوير أداء المرؤوسين. وضرورة الاهتمام من قبل إدارة الجامعة بالإبداع والمبدعين وتشجيع العمل الإبداعي من خلال التحفيز الفكري والعاطفي والمادي لما له أثر كبير في تحسين البيئة التعليمية بالجامعة. كما أوصت بضرورة اهتمام إدارة الجامعة بالمستجدات الإدارية وإنشاء إدارة خاصة بتنمية الموارد البشرية لتقوم بدورها في تنمية المهارات الإدارية والإبداعية لدى العاملين، وإثارة دافعية العاملين نحو الأداء الأفضل وتحفيزهم للتقدم والتطوير. وأوصت كذلك بالتركيز على تنمية قادة التغيير في الجامعة والاهتمام بتنمية مهاراتهم حتى يتم مساعدتهم في تكوين رؤية واضحة عن ماهية التغيير ودوافعه وعملياته ونواتجه، فيسعون فيما بعد إلى ترجمتها وبلورتها في برامج تنفيذية عملية قابلة للتطبيق في الجامعة بصورة تعاونية. ومحاولة توفير التسهيلات المادية والفنية والتقنية المساعدة لعملية التغيير وتنفيذها من قبل إدارة الجامعة وكذلك التعليم العالي.

4-دراسة (العجلة، 2009) بعنوان "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري

القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة" - الجامعة الإسلامية بغزة.

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري وعلاقته بأداء المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبيان كأداة في جمع البيانات.

وكان من أهم نتائج الدراسة: أن المدراء بوزارات قطاع غزة يمتلكون جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية. وأن المتغيرات التنظيمية قيد الدراسة تساهم بدرجات متفاوتة في توفير المناخ الإبداعي. وبينت كذلك أن واقع الإبداع الإداري بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول. كما أظهرت أن عملية تقويم الأداء بوزارات قطاع غزة لا تتم بشكل صحيح وفعال بما يخدم الموظف والوزارة معاً. وأن واقع الأداء الوظيفي بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول.

وقد قدمت الدراسة توصيات أهمها: إنشاء إدارة حاضنة للإبداع أو إنشاء ما يسمى (بنك الأفكار). ووضع إستراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين. والعمل على اتباع اللامركزية وتفويض السلطة ومشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات. وتفعيل نظام الحوافز على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز والإبداع في الأداء ومكافأة المبدعين. وأوصت كذلك بمراجعة نظام تقييم الأداء ليتضمن معايير تقييم موضوعية وواضحة تكفل اطلاع الموظف على نتائج التقييم.

5-دراسة (الطيب، 2008) بعنوان "أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية: دراسة حالة" - الجامعة الإسلامية بغزة.

هدفت الدراسة إلي تفصي أثر المناخ التنظيمي في شركة الاتصالات الفلسطينية على الرضا الوظيفي للعاملين بها، حيث شملت عناصر المناخ التنظيمي التالية (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، مدى مشاركة العاملين، نمط الاتصال، طبيعة العمل، التكنولوجيا المستخدمة). بالإضافة إلى التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي تُعزى للخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الإحصائي الوصفي، واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أظهرت الدراسة توجهها عاما نحو الموافقة على توافر مناخ تنظيمي إيجابي بشركة الاتصالات الفلسطينية. وبينت وجود علاقة إيجابية قوية بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوي الرضا الوظيفي للعاملين بشركة الاتصالات الفلسطينية. كما وأوصت الدراسة بالتالي: ضرورة أن تولي الإدارة العليا المناخ التنظيمي بجميع مكوناته وعناصره الاهتمام اللازم لما له من تأثير على الرضا الوظيفي والذي يساعد في تحقيق أهداف الشركة. وأوصت بالعمل على رفع مستوى رضا العاملين من خلال تحسين البيئة المادية الداخلية.

6-دراسة (الشنطي، 2006)، بعنوان "أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة" - الجامعة الإسلامية بغزة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي السائد في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية علي أداء الموارد البشرية، وتقييم المناخ التنظيمي بهذه الوزارات

وكذلك التعرف على مستوى أداء الموارد البشرية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: أنَّ توجهات أفراد العينة نحو المناخ التنظيمي السائد توجهات كانت إيجابية. وبيّنت وجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي السائد في الوزارات الفلسطينية على أداء الموارد البشرية وأن هذا المناخ يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء. وأظهرت أنه يوجد خلل في الهيكل التنظيمي للوزارات وأساليب وطرق اتخاذ القرار. وبيّنت كذلك عدم تناسب طبيعة ومهام وواجبات الوظائف التي يشغلها العاملون مع المؤهلات العلمية والتخصصات الحاصلين عليها.

وتقدمت الدراسة بجملة من التوصيات من أهمها: ضرورة الاهتمام بالهيكليات للوزارات بحيث تكون قادرة على تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية مما يساهم في تحسين مستوى الأداء وتحقيق أهداف الوزارات. والعمل على تحسين طرق اتخاذ القرار على أن يتم إشراك العاملين في هذه العملية. وضرورة التوجه نحو اللامركزية والعمل على تفويض الصلاحيات للمستويات الإدارية الدنيا بما يحقق أهداف الوزارات وبوجود معايير تضمن سلامة التطبيق. وأوصت كذلك بالوقوف على العوامل التي تخلق توجهات سلبية نحو المناخ التنظيمي والتغلب عليها.

7- دراسة (السويطي، 2006) بعنوان "واقع الإبداع الإداري لدى إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية" - جامعة القدس المفتوحة بالضفة الغربية.

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري لإدارات المصارف العاملة بالضفة الغربية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

توصلت الدراسة لنتائج من أهمها: أنَّ إدارة المصارف العاملة بالضفة الغربية تطبق عناصر وجوانب الإبداع الإداري وبدرجة عالية. وأنَّ أهم المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى إدارات هذه المصارف تتمثل في ضغوط العمل ونقص الحوافز المقدمة للمبدعين.

وتقدمت الدراسة بتوصيات أهمها: زيادة منح الحوافز المادية والمعنوية المناسبة للمبدعين. ضرورة اهتمام إدارات المصارف بصورة أكبر بالمناخ التنظيمي السائد بالمصارف. زيادة الاهتمام من إدارات المصارف بالاتصالات الرأسية والأفقية لتنشيط الاتصالات داخل المصارف مما يزيد الإبداع.

8- دراسة (عابدين، وأبو سمرة، 2001)، بعنوان "المناخ التنظيمي في جامعة القدس كما يراه أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة" - جامعة القدس.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس للمناخ التنظيمي السائد فيها عبر عناصره التالية (الأسلوب الإداري القيادي، العلاقات والاتصالات، اتخاذ القرارات والصلاحيات، الإجراءات والسياسات، التقدم والنمو المهني، حوافز العمل)، وإلى أثر متغيرات الجنس ونوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة. شملت الدراسة أعضاء هيئة التدريس المتفرغين الناطقين بالعربية خلال الفصل الأول من العام الجامعي (1998-1999) وعددهم (182) عضواً.

وتوصلت الدراسة لنتائج من أهمها: تدني مستوى تقديرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للمناخ التنظيمي فيها بشكل عام، وتفاوتت مستويات التقدير باختلاف مجالات المناخ المحددة في الإدارة. واختلاف تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي باختلاف الجنس (لصالح الإناث)، وباختلاف نوع الكلية (لصالح الكليات الأدبية) وباختلاف الرتبة الأكاديمية (لصالح رتبة "أستاذ") وباختلاف سنوات الخبرة في جامعة القدس (لصالح من تقل خبرته عن خمس سنوات).

وقد تقدمت الدراسة بتوصيات أهمها: ضرورة الاهتمام بسياسية الحوافز والتقدم المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وبالبحث العملي وإجراءاته، وبترشيد الوظائف الإدارية المساندة من أجل تحسين المناخ التنظيمي في الجامعة.

ثانياً: الدراسات العربية:

1- دراسة (الشواورة، 2011) "أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية: دراسة تطبيقية على جامعة عمان العربية" بالأردن.

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية "بالتطبيق على جامعة عمان العربية". وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

وقد كشفت الدراسة عن عدة نتائج كان من أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء التنظيمي والسلوك الإبداعي عند مستوى ثقة مقداره (95%). ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والسلوك الإبداعي عند مستوى ثقة مقداره (95%). ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط الإداري والسلوك الإبداعي عند مستوى ثقة مقداره (95%). وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحمل المخاطرة والسلوك الإبداعي عند مستوى ثقة مقداره (95%). ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والسلوك الإبداعي عند مستوى ثقة مقداره (95%).

وقد أوصت الدراسة بما يلي: توفير الحماية والاستقرار الوظيفي للعاملين وتشجيعهم على توليد الأفكار الجديدة. وتقديم المزيد من الحوافز المادية والمعنوية للموظفين مع ضرورة إخضاع العلاوات والترقيات إلى أسس موضوعية تستند إلى الكفاءة والجدارة.

2- دراسة (المشوط ، 2011) "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت".

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها: وجود تأثير ذي دلالة معنوية للهيكल التنظيمي على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة (0.05). عدم وجود تأثير ذي دلالة معنوية للأنظمة والتعليمات على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة (0.05). وجود تأثير ذي دلالة معنوية للتدريب على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة (0.05). وجود تأثير ذي دلالة معنوية للمشاركة في اتخاذ القرارات على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة (0.05). وجود تأثير ذي دلالة معنوية للحوافز والمكافآت على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة (0.05). وجود تأثير ذي دلالة معنوية للتكنولوجيا على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة (0.05). وجود تأثير ذي دلالة معنوية لظروف العمل على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة (0.05).

وقد أوصت الدراسة بما يلي: الاهتمام بنشر روح الفريق بين العاملين في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت. وأوصت كذلك بضرورة توفير أنظمة رقابة وإشراف فعّالة في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت.

3 - دراسة (العوامل، 2010)، بعنوان "العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري: دراسة اختبارية في جامعة البلقاء التطبيقية" - الأردن.

وقد هدفت الدراسة إلى التوصل إلى مفهوم معرفي واضح حول الثقافة التنظيمية وأهم مصادرها، وكيفية قياسها كمياً ونوعاً، ومعرفة النمط الثقافي السائد في جامعة البلقاء التطبيقية، والتعرّف على مفهوم الإبداع الإداري وكيفية قياس مستواه كمياً ونوعاً. وقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي كأحد مناهج البحث العلمي والمعتمدة في البحوث التطبيقية والعلوم الاجتماعية، واستخدما الاستبيان كأسلوب لجمع البيانات.

وتوصل الباحثان إلى عدة نتائج؛ كان أهمها: أنّ مستوى الثقافة التنظيمية السائدة لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية متوسط، في حين أنّ مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين كان مرتفعاً.

وقد خلصت الدراسة إلى عدة توصيات؛ من أهمها: ضرورة زيادة الاهتمام بتحسين مستويات توافر أبعاد الثقافة التنظيمية والتركيز على الأبعاد ذات المستويات المنخفضة نسبياً. ومحاولة إيجاد ثقافة تنظيمية متجانسة تتخفّض بها الفوارق بين الإدارات مع مراعاة خصوصيات ومتطلبات العمل في كل منها. وإعادة النظر في الثقافة التنظيمية السائدة بهدف تعزيز وتشجيع الإبداع الإداري بين الموظفين. كما أوصت بضرورة إيلاء اهتمام خاص بالأفراد العاملين وذلك بتطوير ميثاق أخلاقي يلزم جميع الأفراد العاملين بالاستمرار نحو السلوك الإبداعي في حل المشاكل واتخاذ القرار والعمل على تشجيع الإبداع.

4 - دراسة (الخالدة، والحنيطي، 2008) بعنوان "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية".

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبيان وتوزيعه على أفراد العينة والبالغ عددهم (289) فرداً، وقد اعتمدت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية كأسلوبين أساسيين لجمع البيانات والمعلومات اللازمة.

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد التالية (استخدام تكنولوجيا المعلومات وطبيعة البرامج المستخدمة ومدى ملائمة معلومات النظام

المستخدم، وتكامل المعلومات، وإنتاجية نظام المعلومات المستخدم، والتدريب) والإبداع الإداري. وكذلك عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين المتغيرات الديمغرافية والوظيفية والإبداع الإداري باستثناء متغير الخبرة العملية. كما أظهرت النتائج عدم وجود مثل تلك العلاقة ما بين هذه المتغيرات واستخدام تكنولوجيا المعلومات باستثناء متغير الجنس.

وقد خلصت الدراسة إلى التوصيات التالية: ضرورة تبني السياسات الملائمة، وإعداد البرامج اللازمة، وتقديم الحفز المناسب للإبداع والمبدعين. وكذلك إعداد البرامج والدورات التدريبية وعقد ورش العمل والندوات المناسبة لمختلف المستويات الإدارية، حول الطرق الفعالة للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات، والعمل على توفير هذه التكنولوجيا لمختلف المؤسسات والوحدات الإدارية وأتممة أعمالها، وذلك لزيادة السرعة والدقة في إنجاز المهام والواجبات.

5- دراسة (الحيدر، 2006)، بعنوان "اتجاهات العاملين نحو المناخ التنظيمي وعلاقة خصائصهم الشخصية والوظيفية بتلك الاتجاهات: دراسة ميدانية في مستشفى الملك فيصل التخصصي في المملكة العربية السعودية".

هدفت الدراسة إلى تقصي أبعاد عناصر المناخ التنظيمي في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالرياض وعلاقته باختلاف خصائص العاملين الشخصية والوظيفية باستقصاء آراء عينة ضمت 530 موظف وموظفة، وشملت عناصر المناخ التنظيمي العناصر التالية (الهيكل التنظيمي، المسؤولية، نظام المكافآت، الدعم، الصراع والتماسك). ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث الأسلوب الوصفي، واستخدم الاستبيان في جمع البيانات.

وأظهرت الدراسة النتائج التالية: وجود انقسام في عينة الدراسة حول جميع عناصر المناخ التنظيمي. بينما أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية (العمر، الخبرة الوظيفية، الحالة الاجتماعية) وجميع محاور المناخ التنظيمي. وبيّنت الدراسة أن الاتجاه نحو الهيكل التنظيمي كأحد محاور المناخ التنظيمي لا يختلف باختلاف الجنس أو جنسيتهم أو المستوى التعليمي أو طبيعة العمل.

وخلصت الدراسة إلى توصيات من أهمها: تحسين مستوى المكافآت للفئات الفنية حيث تبين أنهم غير راضين عنها. وزيادة تدريب المسؤولين في المستشفى على إدارة الصراع داخل التنظيم.

6- دراسة (الخشالي، والتميمي، 2006) بعنوان "العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي وعلاقتها بالابتكار: دراسة استطلاعية في البنوك التجارية الأردنية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير المناخ التنظيمي في إمكانية البنوك التجارية الأردنية على ابتكار أساليب عمل جيدة تمكنها من تقديم أفضل الخدمات المالية لربائنها، وقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي كأحد مناهج البحث العلمي والمعتمدة في البحوث التطبيقية والعلوم الاجتماعية، واستخدما الاستبيان كأسلوب لجمع البيانات.

وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية: وجود مستويات جيدة لتوافر أربعة من العناصر المكونة للمناخ التنظيمي وهي: (الإجراءات والسياسات، النمو والتقدم المهني، العلاقات والاتصالات، الأسلوب الإداري والقيادي) بالإضافة إلى وجود مستوى متوسط لتوافر عنصر اتخاذ القرارات الإصلاحية ووجود مستوى قبول لتوافر عنصر حوافز العمل. ووجود تأثير معنوي لخمس من عناصر المناخ التنظيمي في قدرة البنوك على الابتكار وهي: (الأسلوب القيادي والإداري، العلاقات والاتصال، الصلاحيات واتخاذ القرارات، الإجراءات والسياسات، التقدم والنمو المهني). فيما لم يكن هذا التأثير معنوياً لحوافز العمل السائدة في هذه البنوك وقدرتها على الابتكار.

وخلصت الدراسة إلى توصيات من أهمها: أن على الإدارة في البنوك التجارية الاهتمام بوجهات نظر العاملين فيها في تقييم المناخ التنظيمي السائد فيها لتشجيعهم على تقديم الأفكار الإبداعية. كما أوصت الدراسة بتخصيص موازنة مالية لمنح المكافآت لكل من يقدم أفكار إبداعية قابلة للتطبيق والتي تساهم في زيادة حالات الابتكار. وضرورة إشراك العاملين بدورات تدريبية بالإضافة لتنمية قدراتهم. والعمل على زيادة ثقة الإدارة بالعاملين وبإمكاناتهم في إنجاز الأعمال. وبضرورة الاهتمام بتسهيل اتصال العاملين بالإدارة، وزيادة الاهتمام بالاتصالات وخصوصاً الصاعدة فيها.

7 - دراسة (الزعبي، والعزب، 2005) "قياس اتجاهات العاملين لأثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على شركة كهرباء محافظة إربد" - الأردن.

هدفت الدراسة إلى تقييم المناخ التنظيمي السائد، ومستوى السلوك الإبداعي في شركة محافظة إربد من وجهة نظر العاملين، والتعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي فيها، ومعرفة فيما لو كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في السلوك الإبداعي لدى العاملين تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الخبرة الوظيفية، المؤهل العلمي، والمستوى الإداري للوظيفة). وقد استخدمت الدراسة المنهج الإحصائي الوصفي، واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

وقد كشفت الدراسة عن عدة نتائج كان من أهمها: أن تقييم العاملين للسلوك الإبداعي كان إيجابياً، كما أن تقييم العاملين للمناخ التنظيمي بكافة أبعاده كان إيجابياً وعلى الترتيب التالي حسب أهميتها: (الانتماء التنظيمي، الحوافز، اتخاذ القرارات، القدرة على تحمل المخاطرة، والتدريب). وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل بين أبعاد المناخ التنظيمي مجتمعة ومنفردة والسلوك الإبداعي. كما بينت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) في السلوك الإبداعي تُعزى لمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، المستوى الإداري للوظيفة.

وقد أوصت الدراسة بما يلي: ضرورة مراجعة أبعاد المناخ التنظيمي بشكل مستمر لتعزيز جوانبه الإيجابية ومعالجة جوانبه السلبية. والتعريف على احتياجات العاملين التدريبية وتصميم البرامج بشكل يتناسب معها. والعمل على تشجيع التجديد والابتكار. وأوصت كذلك بإيجاد وحدة في الهيكل التنظيمي لتقديم الدعم المعنوي والمادي للعاملين وتحويل السلوك الإبداعي إلى نتائج إبداعية.

8- دراسة (السكران، 2004) بعنوان "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة جدة".

هدفت الدراسة للتعرف على توجهات ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة نحو المناخ التنظيمي السائد، ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظرهم، وكذلك التعرف على طبيعة العلاقة بين توجهاتهم نحو المناخ التنظيمي ومستوى أدائهم الوظيفي، وكذلك أثر المتغيرات الوظيفية (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخدمة، الرتبة) على توجهاتهم نحو المناخ التنظيمي. وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي كمنهج للبحث العلمي، واستخدم الاستبيان كأسلوب في جمع البيانات.

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: وجود توجهات إيجابية مرتفعة لدى أفراد العينة نحو المحاور (الاتصالات ونظم وإجراءات العمل والهيكل التنظيمي للمنظمة) كمحاور أساسية للمناخ التنظيمي. ووجود توجهات محايدة نحو المحاور الثلاثة (الحوافز، طرق اتخاذ القرارات، تنمية الموارد البشرية) للمناخ التنظيمي. ووجود توجهات محايدة لدى أفراد العينة نحو الدرجة الكلية للمناخ التنظيمي.

وخلصت الدراسة إلى توصيات من أهمها: ضرورة اهتمام المسؤولين في قطاع قوات الأمن الخاصة على اختلاف مستوياتهم الوظيفية لمكونات وعناصر المناخ التنظيمي دون التمييز بينها. وأوصت بالوقوف على العوامل التي من شأنها أن تعمل على خلق توجهات سلبية نحو

المناخ التنظيمي ومحاولة مواجهتها والتغلب عليها. وأوصت كذلك بإجراء المزيد من البحوث والدراسات للتعرف على العوامل التي تساعد على خلق توجهات سلبية نحو المناخ التنظيمي.

9-دراسة (القريوتي، 1994)، بعنوان "المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس".

هدفت الدراسة إلى تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية للمناخ التنظيمي الاجتماعي السائد في الجامعة الأردنية، بستة أبعاد للمناخ التنظيمي؛ هي: (فلسفة الإدارة، ونمط اتخاذ القرارات، ونمط الاتصالات، ونمط العلاقات بين العاملين، ونمط تقييم الأداء، وسياسة التحفيز). وهي تشكل المناخ التنظيمي العام، واختار الباحث عينة عشوائية طبقية شملت أعضاء هيئة التدريس من مختلف الكليات العلمية والإنسانية بالجامعة الأردنية من الذكور والإناث ومن مختلف الرتب العلمية، عدا مساعدي البحث والمحاضرين غير المتفرغين حيث لم تشملهم الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الأسلوب الوصفي، واعتمد على الاستبيان في جمع البيانات.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي سلبي في مجمله. وأن أهم عامل يساهم في تشكيل الصورة غير المرضية للمناخ التنظيمي يتعلق بسياسة التحفيز يليه نمط الاتصالات.

وخلصت الدراسة إلى توصيات أهمها: ضرورة أن تقوم الجامعة بدراسة أساليب من شأنها تحسين أسلوب الإدارة فيها من خلال فتح قنوات اتصال جديدة وتحسين القنوات الموجودة بينها وبين أعضاء هيئة التدريس. وكذلك ضرورة إعادة النظر في معايير التقييم والترقية المعمول بها في الجامعة وفي النظم والإجراءات المتبعة لهذه الغاية. كما أوصت بضرورة اهتمام إدارة الجامعة بالتدريب السلوكي والتدريب على المهارات القيادية للإداريين من هيئة التدريس وغيرهم في الجامعة. وأوصت كذلك بأن تكتشف إدارة الجامعة الوسائل المناسبة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً وأن تتعرف باستمرار على اتجاهات العاملين عن طريق الدراسات والمسوحات الدورية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين والطلبة في الجامعة واتجاهاتهم.

ثالثا: الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (Roman, 2012)، بعنوان: "العمل الحر والإبداع: استكشاف محددات السلوك الإبداعي في الشركات الصغيرة".

وقد هدفت الدراسة إلى استكشاف محددات السلوك الإبداعي في الشركات الصغيرة من خلال استبيانته لأكثر من 700 عامل يعملون لحسابهم الخاص في إسبانيا. وقد شملت هذه الدراسة الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص مع أو بدون موظفين. وقد ميّزت الدراسة بين ثلاثة من العوامل التي تؤثر على الأنشطة المبتكرة من العاملين لحسابهم الخاص؛ وهي:

1. الخصائص الشخصية لأصحاب المشروع، دوافعهم والخلفية التعليمية والمهنية، وخلفياتهم الثقافية.
2. الخصائص التنظيمية مثل القطاع، وعدد الموظفين، والاعتماد على موردين أو عملاء وأساليب الإدارة.
3. خصائص البيئة الخارجية.

وقد أظهرت الدراسة عدة نتائج؛ كان من أهمها: أنّ التعليم يبدو كعامل رئيسي يؤثر على الابتكار ويأتي من خلال مصدرين رئيسيين: تأثيره على دوافع العاملين لحسابهم الخاص وتأثيره على أسلوب إدارة المشاريع الصغيرة. وأنّ الخبرات السابقة تظهر مستوى مقارن للدخل في المنطقة التي يقع فيها العمل تكون عوامل مؤثرة في الإبداع. وأظهرت كذلك أنّ حجم الشركة لا يلعب دوراً حاسماً في الإبداع. وأظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العوامل التي تفسر المنتج وعملية الإبداع. وبينت أنّ محددات الإبداع في الشركات الصغيرة تختلف بشكل كبير باختلاف القطاعات.

2 - دراسة (Yuan & Woodman, 2010)، بعنوان: "السلوك الإبداعي في مكان

العمل: دور الأداء وتخيل توقعات النتائج".

هدفت الدراسة إلى معرفة كيف يؤثر السلوك الإبداعي للموظفين في أماكن عملهم، وتفسير سلوكهم من خلال توقع أثر هذا السلوك على الأداء الوظيفي (نتائج الأداء الإيجابية المتوقعة)، وماهية المخاطر والمكاسب المتوقعة.

وأظهرت الدراسة نتائج عديدة؛ أهمها: وجود تأثير هام لتوقعات الموظفين لأثر السلوك الإبداعي. وأنّ هذه التوقعات تشكلت لعدة أسباب؛ منها: عوامل الفروقات الفردية، دعم المنظمة للإبداع، جودة الإشراف، متطلبات واحتياجات العمل، سمعة الموظف كمبدع، وعدم رضا الأفراد عن الحالة الراهنة.

3- دراسة (Zhang, 2010)، بعنوان: "المناخ التنظيمي وآثاره على المتغيرات التنظيمية: دراسة تجريبية".

والتي استهدفت دراسة خصائص المناخ التنظيمي وآثاره على المتغيرات التنظيمية. وكانت عينة الدراسة 419 مشارك من بينهم المدراء والموظفون مصنفون على النحو التالي: (المستوى التعليمي، مكان ومدة العمل للتنظيم الحالي - والذي كان له الأثر الرئيسي على المناخ التنظيمي - التخصصات، كما كان لصفة المشروع وحجم الشركة أيضا آثار رئيسية كبيرة على المناخ التنظيمي).

وقد توصلت الدراسة لنتائج كان من أهمها: كان للمناخ التنظيمي آثار كبيرة ورئيسية على فعالية إدارة الموارد البشرية مثل الإصرار، والرضا الوظيفي وكفاءة العمل. كان للمناخ التنظيمي أيضا آثار رئيسية كبيرة على فعالية المنظمة مثل تنظيم التزام الموظفين والهوية الجماعية.

4 - دراسة (Gapp & Fishe, 2006) بعنوان: "محددات السلوك الإبداعي: دراسة تطبيقية في الأكاديمية العربية للعلوم التكنولوجية".

والتي استهدفت دراسة محددات السلوك الإبداعي في الأكاديمية العربية والعلوم التكنولوجية في الإمارات العربية المتحدة، وتحديد العوامل التي تؤثر على الإبداع حيث درست أثر متغيرات (العمر والجنس، المستوى التعليمي، وحقل الدراسة، والخبرة في العمل) على السلوك الإبداعي، وكذلك دراسة متغيرات السلوك القيادي والسلوك الإداري ونوعية مناخ العمل وتصميم العمل على الإبداع.

وقد توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين السلوك الإبداعي ومتغير الجنس والعمر والسلوك القيادي والمستوى الإداري وتصميم الوظيفة ونوعية مناخ العمل.

5- دراسة (Lapierre & Giroux, 2003) بعنوان: "الإبداع وبيئة العمل في مؤسسات التكنولوجيا المتقدمة".

والتي استهدفت الإبداع وبيئة العمل ضمن مؤسسات التكنولوجيا المتقدمة. حيث خلصت نتائج الدراسة إلى: أن الإبداع عامل أساسي وجوهري لنجاح المنظمات وخاصة التي تستخدم التكنولوجيا حيث تعتبر المعرفة مفتاح الحصول على كافة الموارد. وقد قدمت الدراسة الطرق التي بموجبها يتم تشجيع الإبداع في المنظمات ذات الاستخدام المتقدم للتكنولوجيا، بحيث مزجت الدراسة مختلف وجهات النظر حول الإبداع التنظيمي في نموذج من ستة أبعاد تحدد بيئة الإبداع التنظيمي، وبيئة الإبداع تتمثل في (مناخ العمل، والتعاون الصاعد (الرأسي)، والاستقلالية، والاحترام، والتنظيم والترتيب، والتعاون الأفقي)، وأن هذه الأبعاد تتسم بالمصادقية والاعتمادية التنبؤية لتحقيق الإبداع في المنظمات قيد الدراسة.

التعقيب على الدراسات السابقة.

من خلال استعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، تم رصد العديد من أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وبيان أوجه الاستفادة منها، مع إبراز ما تتميز به الدراسة الحالية.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

أ - أوجه الاتفاق:

اتفقت الدراسة الحالية بشكل جزئي مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لموضوع المناخ التنظيمي من أغلب أبعاده، وعلاقته بالإبداع لدى الأفراد العاملين فيه، وعلاقة المناخ التنظيمي بالإبداع الإداري وأثره في اتخاذ القرارات؛ كدراسة (حمدونة، 2010)، ودراسة (بحر، وسويرح، 2010)، ودراسة (الخشالي، والتميمي، 2006)، ودراسة (الزعبي، والعزب، 2005)، ودراسة (المشوط، 2011)، ودراسة (الشوارة، 2011)، ودراسة (Lapierre & Giroux, 2003).

ب - أوجه الاختلاف:

اختلفت بعض الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية، في اقتصارها على تناول أبعاد المناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى الأداء الإداري والوظيفي، وتقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للمناخ التنظيمي الاجتماعي السائد، ودراسة أبعاد المناخ التنظيمي من وجهة نظر هيئة التدريس، وأثر المناخ التنظيمي على الرضى الوظيفي، وعلى أداء العاملين، وعلاقة المناخ التنظيمي بالخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين، وعلاقته بضغط العمل، وعلاقة المعوقات التنظيمية بإبداع العاملين، وبيان محددات السلوك الإبداعي في المنظمات، ودراسة خصائص المناخ التنظيمي وآثاره على المتغيرات التنظيمية. كدراسة (الطيب، 2008)، ودراسة (العجلة، 2009)، ودراسة (الشنطي، 2006)، ودراسة (القيوتي، 1994)، ودراسة (عابدين، وأبو سمرة، 2001)، ودراسة (السويطي، 2006)، ودراسة (السكران، 2004)، ودراسة (Gapp & Fishe, 2006)، ودراسة (Roman, 2012)، ودراسة (Zhang, 2010).

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تختلف الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأبعاد والمتغيرات التي تم التركيز عليها من جانب كل دراسة، مما يجعل الباب مفتوحاً لأي باحث لسد هذه الثغرة البحثية، والإسهام في إثراء الجانب المعرفي أو التطبيقي في موضوع السلوك الإبداعي وأثر عناصر بيئة العمل فيه، كما أن ذلك التنوع أو الاختلاف يثري المعرفة في جوانب الموضوع، مما أتاح الفرصة للباحث في اختيار أكثر المتغيرات مناسبة لمشكلة الدراسة، كما كان للدراسات السابقة فائدة كبيرة في مساعدة الباحث في تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة الأمر الذي أسهم في صياغة مشكلة الدراسة وفرضياتها.

وقد لاحظ الباحث استخدام الدراسات السابقة لمناهج بحثية مختلفة، وأساليب وأدوات إحصائية متعددة لتحليل وتفسير البيانات، وذلك لاختلاف أهداف تلك الدراسات، إلا أن معظم هذه الدراسات استخدم المنهج الإحصائي الوصفي، كما اعتمد أغلبها على أسلوب الاستقصاء في جمع البيانات باستخدام الاستبيان كأداة للدراسة.

استفاد الباحث من الدراسات السابقة ما يلي:

- 1- تكوين تصور عام عن الدراسة الحالية من حيث: المفاهيم، والإجراءات المناسبة، وصياغة مشكلة وفرضيات الدراسة.
- 2- اختيار منهج الدراسة والأدوات التي تم استخدامها.
- 3- تحديد وبناء أداة الدراسة الحالية (مجالات وفقرات الاستبيان).
- 4- تحديد المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة.
- 5- الإطلاع على الإطار النظري للدراسات السابقة.
- 6- تجنب دراسة قضايا سبق أن تم دراستها وخاصة في البيئة الفلسطينية في محافظات غزة.

ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- 1- الدراسة - على حد علم الباحث - هي الأولى من نوعها في فلسطين التي تناولت كليات المجتمع المتوسطة في محافظات قطاع غزة بالدراسة من هذا الجانب، باستثناء دراسة (بحر وسويرح، 2010) التي تناولت أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة..
- 2- تشمل الدراسة كافة أبعاد الأداء للمناخ التنظيمي التي لم يتم تناولها في دراسات سابقة - على حد علم الباحث - وعلاقتها بالسلوك الإبداعي (والذي هو مقدمة

وأساس للإبداع) لدى الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة بمحافظة
قطاع غزة، وتشابهت إلى حد ما مع دراسة (بحر وسويرح، 2010) من حيث
عناصر المناخ التنظيمي التي تم اعتمادها في الدراسة.

الفصل الرابع

منهجية الدراسة

وفيه:

منهج الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها.

أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات.

صدق أداة الدراسة وثباتها.

الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة.

وصف المتغيرات الديمغرافية للمبحوثين.

الفصل الرابع

منهجية الدراسة

المقدمة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الأسلوب التطبيقي المتضمن استخدام العديد من الطرق والمعالجات الإحصائية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

وبناءً عليه؛ سيضمن هذا الفصل: منهج الدراسة المتبع، ومجتمع الدراسة والعينة المختارة منه، ووصف المتغيرات الديموغرافية للمبحوثين، وأدوات الدراسة ومصادر جمع المعلومات، والمعالجات الإحصائية المستخدمة، وكذلك اختبار صدق أداة الدراسة وثباتها.

منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً من خلال استخدام الأسلوب التطبيقي، وذلك عن طريق جمع البيانات وتحليل محتوياتها واختبار فرضيات الدراسة، أملاً في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة التي تم اختيارها لإجراء الدراسة والبالغ عددهم (442) عضواً، حيث تم استثناء الكليات التي لا يتجاوز عدد الهيئة التدريسية فيها الثلاثين عضواً. أما عينة الدراسة فكانت تمثل (50%) من أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة الستة التي تم اختيارها لهذه الدراسة وكانت كما يلي:

جدول رقم (4 - 1) الحدود البشرية للدراسة

م	اسم المؤسسة	الهيئة التدريسية		
		T	F	M
1.	الكلية العربية للعلوم التطبيقية	26	4	22
2.	كلية الدراسات المتوسطة - الأزهر	102	11	91

51	8	43	3. كلية الزيتونة للعلوم والتنمية
68	15	53	4. كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا
69	16	53	5. كلية تدريب خان يونس - الأونروا
25	2	23	6. كلية دار الدعوة والعلوم الإنسانية
111	25	86	7. كلية مجتمع الأقصى
19	6	13	8. كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية
41	2	39	9. كلية نماء للعلوم والتكنولوجيا
-	-	-	10. الأكاديمية العلمية للتطوير والتنمية
512	89	423	المجموع

المصدر: (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014)

فكانت عينة الدراسة كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (4 - 2): عينة الدراسة

	الأكاديميون		العينة	الإجمالي	اسم المؤسسة		
	ذكور	إناث			ذكور	إناث	
1	91	11	51	102	كلية الدراسات المتوسطة - الأزهر		5
2	43	8	25	51	كلية الزيتونة للعلوم والتنمية		3
3	53	15	34	68	كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا		7
4	53	16	35	69	كلية تدريب خانيونس - الأونروا		8
5	86	25	56	111	كلية مجتمع الأقصى		13
6	39	2	20	41	كلية نماء للعلوم والتكنولوجيا		1
	365	77	221	442	العدد الإجمالي		37

وكان أسلوب المعاينة فيها هو أسلوب العينة العنقودية ذات المرحلتين، كما يلي:

المرحلة الأولى: الجنس: الذكور: $(442 / 365) * 221 = 183$

المرحلة الأولى: الجنس: الإناث: $(442 / 77) * 221 = 38$

المرحلة الثانية: الكلية: مثال: الأزهر ذكور: $(365 / 91) * 183 = 46$

الأزهر إناث: $(77 / 11) * 38 = 5$

وهكذا لباقي الكليات.

تم توزيع (221) استبيان، وقد استرجع منها ما مجمله (171) استبيان بنسبة بلغت (77.4%)، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (165) استبيان وبنسبة (96.5%) من المسترجع، خضعت جميعها للتحليل الإحصائي.

أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات:

من أجل الحصول على البيانات والمعلومات لتنفيذ الدراسة، تم اعتماد الأدوات التالية:

1. المعلومات المتعلقة بالجانب النظري: وقد تم استقاؤها من المقالات والدراسات والرسائل الجامعية، والكتب العلمية العربية والأجنبية التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

2. الاستبيان: وهو أداة قياس إدراكية تم الاعتماد في تصميمها على آراء كُتَّاب وباحثين في الموضوع للحصول على البيانات الأولية والثانوية اللازمة لاستكمال الجانب التطبيقي للدراسة. وقد راعى الباحث فيها جعل المبحوث واعياً لهدفها، ودقتها، ومكوناتها، ووضوحها، وتجانسها، بما يخدم أهداف وفرضيات الدراسة.

وقد جاء الاستبيان في ثلاثة أقسام؛ هي:

- القسم الأول: المتغيرات الديمغرافية للمبحوثين: وهي تتعلق بالبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، من خلال ثمانية متغيرات هي: (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، ونوع التعيين، ومكان العمل، والراتب).
- القسم الثاني: وقد احتوى أبعاد المتغير المستقل في الدراسة؛ وهي متغيرات تتعلق بالمناخ التنظيمي عبر سبعة أبعاد استخدم الباحث خمسةً وثلاثين سؤالاً لقياسها، وهي موضحة بالجدول التالي:

الجدول (4 - 3): أبعاد المتغير المستقل في الاستبيان

البعد	الهيكل التنظيمي	الأنظمة والتعليمات	التدريب	المشاركة في اتخاذ القرارات	الحوافز والمكافآت	التكنولوجيا المتوفرة	ظروف العمل
الأسئلة	5 - 1	10 - 6	15 - 11	20 - 16	25 - 21	30 - 26	35 - 31
عدد الأسئلة	5	5	5	5	5	5	5

- القسم الثالث: وقد تناول أبعاد المتغير التابع (السلوك الإبداعي)، وقد استخدم الباحث عشرة أسئلة لقياسه، وهي الأسئلة (36 - 45).

وقد تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale)، لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان، بحيث تأخذ إجابة المبحوث (أفق بشدة) الدرجة (5)، والدرجة (1) إن كانت إجابته (لا أفق إطلاقاً)، كما هو موضح في الجدول (4 - 3)

الجدول (4 - 4): الوزن النسبي للاستجابات

أففق بشدة	أففق	محايد	لا أففق	لا أففق إطلاقاً
5	4	3	2	1

ولتحديد مستوى الموافقة على كل فقرة من الفقرات وكل بعد وكل مجال من ضمن أداة البحث، تم الاعتماد على قيمة الوسط الحسابي وقيمة الوزن النسبي. والجدول رقم (4 - 5) يوضح مستويات الموافقة استناداً لخمس مستويات (منخفض جداً، منخفض، متوسط، مرتفع، مرتفع جداً).

الجدول (5 - 4) مستويات الموافقة على فقرات وأبعاد ومجالات البحث

مستوى الموافقة	منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً
الوسط الحسابي	أقل من 1.80	2.59 - 1.80	3.39 - 2.60	4.19 - 3.40	4.20 فأعلى
الوزن النسبي	أقل من 36%	36% -	52% -	68% -	84% فأعلى
		51.9%	67.9%	83.9%	

صدق أداة الدراسة وثباتها:

صدق الاستبيان:

يقصد بصدق الاستبيان أن تقيس أسئلة الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبيان بطريقتين:

أولاً: الصدق الظاهري:

تطلب التحقق من الصدق الظاهري للمقياس الاستعانة بالمحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية المنتمين لعلم الإدارة في قسم الدراسات العليا بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية بغزة،

بقصد الإفادة من خبراتهم في مجالات اختصاصاتهم، مما جعل المقياس أكثر دقة وموضوعية في القياس.

وقد بلغ عدد المحكّمين (6)، وبلغت نسبة الاستجابة (83.33%)، الملحق رقم (1).

ثانياً: صدق المقياس:

صدق الاتساق الداخلي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور الاستبيان والدرجة الكلية للمحور نفسه. يوضح الجدول رقم (4 - 6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول "الهيكل التنظيمي" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة تتراوح بين (0.761) و (0.718)، وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha=0.01$)، وبذلك يعتبر هذا المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4 - 6)

معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور الأول "الهيكل التنظيمي" والدرجة الكلية للمحور

م.	القيمة الاحتمالية (sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفقرة
1.	0.000	0.718	يتم تصميم الهيكل التنظيمي في الكلية متماشياً مع طبيعة ومهمة وأهداف الكلية بحيث يسمح للعاملين إظهار قدراتهم الإبداعية.
2.	0.000	0.761	يتصف الهيكل التنظيمي في الكلية بالمرونة التي تساعد على الإبداع لدى العاملين.
3.	0.000	0.758	هناك تحديد واضح للمسئوليات والواجبات التي يقوم بها الموظفون مع وجود مرونة تساهم في تعزيز الإبداع لديهم.
4.	0.000	0.746	يوجد وضوح في العلاقات بين الأقسام ووحدات العمل، وينعدم التداخل في الاختصاصات بينهما مما يساعد في إبداع العاملين.
5.	0.000	0.750	يعتبر الهيكل التنظيمي في الكلية أحد مقومات العمل والإبداع.
		0.665	معامل ارتباط بيرسون لجميع فقرات المحور

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)

يوضح الجدول رقم (4 - 7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني "الأنظمة والتعليمات" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة تتراوح بين (0.784) و(0.655)، وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha=0.01$)، وبذلك يعتبر هذا المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4 - 7)

معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني "الأنظمة والتعليمات" والدرجة الكلية للمحور

م.	الفقرة	معامل بيرسون للاارتباط	القيمة الاحتمالية (sig.)
1.	تؤدي الأنظمة والتعليمات في الكلية إلى تسهيل إنجاز العمل.	0.733	0.000
2.	تتوفر أنظمة رقابة وإشراف فعالة في الكلية من خلال الأنظمة والتعليمات النافذة.	0.768	0.000
3.	يؤدي وضوح بنود الأنظمة والتعليمات في الكلية إلى سرعة إنجاز العمل وإتقانه.	0.784	0.000
4.	تمتاز الأنظمة والتعليمات بالمرونة وتساهم في تحقيق أهداف الكلية.	0.715	0.000
5.	هناك التزام بالأنظمة والتعليمات في تطبيق القرارات الإدارية في الكلية.	0.655	0.000
	معامل ارتباط بيرسون لجميع فقرات المحور	0.698	

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)

يوضح الجدول رقم (4 - 8) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث "التدريب" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة تتراوح بين (0.877) و(0.805)، وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha=0.01$)، وبذلك يعتبر هذا المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4 - 8)

معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث "التدريب" والدرجة الكلية للمحور

م.	الفقرة	معامل بيرسون للاارتباط	القيمة الاحتمالية (sig.)
1.	تحرص إدارة الكلية على التعرف على احتياجات العاملين التدريبية وتعمل على تحسين مستوى أدائهم لأعمالهم.	0.805	0.000
2.	تخضع عملية تدريب العاملين في الكلية إلى معايير موضوعية ومهنية، وتبتعد عن المزاجية والشخصنة.	0.865	0.000
3.	تخضع البرامج التدريبية في الكلية إلى عملية تقييم ومراجعة مستمرة من قبل الجهات المختصة.	0.877	0.000
4.	يتم تقييم أداء المتدربين في الكلية بعد انتهاء البرامج التدريبية لتحديد مدى جدوى هذه البرامج.	0.835	0.000
5.	تتبع برامج التطوير والتدريب التي سبق وأن شاركت فيها في الكلية إيجابياً على مستوى أدائي لعملي.	0.851	0.000
	معامل ارتباط بيرسون لجميع فقرات المحور	0.668	

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)

يوضح الجدول رقم (4 - 9) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع "المشاركة في اتخاذ القرارات" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة تتراوح بين (0.823) و(0.594)، وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha=0.01$)، وبذلك يعتبر هذا المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4 - 9)

معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع "المشاركة في اتخاذ القرارات" والدرجة الكلية للمحور

م.	الفقرة	معامل بيرسون للاارتباط	القيمة الاحتمالية (sig.)
1.	تقوم إدارة الكلية بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذي يعملون فيه.	0.741	0.000
2.	أشرك الزملاء في عملية اتخاذ القرار وأخذ برأيهم.	0.823	0.000
3.	أحترم رأي الرئيس المباشر.	0.594	0.000
4.	يُشجّع الرؤساء المرؤوسين على استخدام التفكير الإبداعي في حل المشكلات التي تواجههم.	0.795	0.000

0.000	0.624	أقَدّر الزملاء كأشخاص لهم رغبات ودوافع وأهداف شخصية.	5.
	0.698	معامل ارتباط بيرسون لجميع فقرات المحور	

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)

يوضح الجدول رقم (4 - 10) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس "الحوافز والمكافآت" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة تتراوح بين (0.802) و (0.625)، وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha=0.01$)، وبذلك يعتبر هذا المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4 - 10)

معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس "الحوافز والمكافآت" والدرجة الكلية للمحور

م.	الفرقة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (sig.)
1.	يتم منح العلاوات والمكافآت في الكلية على أساس الجدارة والاستحقاق.	0.777	0.000
2.	يعتبر الدخل الذي أتقاضاه من الكلية مرتفعاً مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أكاديمية أخرى.	0.802	0.000
3.	تتم عملية الترقية في الكلية على أساس الجدارة والاستحقاق.	0.797	0.000
4.	تُعد جداول المكافآت والحوافز التي تتبناها الكلية عادلة وتؤدي إلى المحافظة على معنويات الموظف وتحسّن الأداء.	0.771	0.000
5.	يسدّ الدخل الذي أتقاضاه وملحقائه حاجاتي الأساسية.	0.625	0.000
	معامل ارتباط بيرسون لجميع فقرات المحور	0.585	

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)

يوضح الجدول رقم (4 - 11) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور السادس "التكنولوجيا المتوفرة" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة تتراوح بين (0.885) و (0.706)، وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha=0.01$)، وبذلك يعتبر هذا المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4 - 11)

معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور السادس "التكنولوجيا المتوفرة" والدرجة الكلية للمحور

م.	الفقرة	معامل بيرسون للاارتباط	القيمة الاحتمالية (sig.)
1.	تعتمد الكلية على التكنولوجيا الحديثة في إنجاز العمل مما يحفز العاملين على الإبداع وتطوير قدراتهم.	0.805	0.000
2.	تعمل التكنولوجيا المستخدمة على زيادة جودة الخدمة المقدمة والتي تساعد العاملين على زيادة قدراتهم الإبداعية والابتكارية.	0.885	0.000
3.	تمتلك الكلية كوادر بشرية فنية مؤهلة ذات مهارات عالية تساهم في تحسين التكنولوجيا المستخدمة.	0.706	0.000
4.	تساهم التكنولوجيا المستخدمة في رفع أداء العاملين وقدرتهم على الإبداع والابتكار.	0.844	0.000
5.	تواكب الإدارة التطورات الحديثة للتكنولوجيا المستخدمة في الكلية والتي تساهم في زيادة القدرات الإبداعية لدى العاملين.	0.831	0.000
	معامل ارتباط بيرسون لجميع فقرات المحور	0.648	

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)

يوضح الجدول رقم (4 - 12) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور السابع "ظروف العمل" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة تتراوح بين (0.826) و (0.728)، وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha=0.01$)، وبذلك يعتبر هذا المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4 - 12)

معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور السابع "ظروف العمل" والدرجة الكلية للمحور

م.	الفقرة	معامل بيرسون للاارتباط	القيمة الاحتمالية (sig.)
1.	يشعر العاملون في الكلية بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون عملهم فيه.	0.756	0.000
2.	يتلاءم الأثاث في الكلية مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون.	0.826	0.000
3.	توفر الكلية ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين.	0.817	0.000
4.	تسعى الكلية إلى توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض لحوادث أثناء العمل.	0.743	0.000

0.000	0.728	تجتهد الكلية في توفير كافة التسهيلات للعاملين لإنجاز أعمالهم.	5.
	0.679	معامل ارتباط بيرسون لجميع فقرات المحور	

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)

يوضح الجدول رقم (4 - 13) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثامن "السلوك الإبداعي" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة تتراوح بين (0.826) و (0.728)، وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha=0.01$)، وبذلك يعتبر هذا المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4 - 13)

معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور الثامن "السلوك الإبداعي" والدرجة الكلية للمحور

م.	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (sig.)
1.	أحصل على المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار المناسب في الكلية بسرعة ودقة.	0.626	0.000
2.	توفر إدارة الكلية المعلومات اللازمة للعاملين لأداء العمل بكفاءة عالية.	0.622	0.000
3.	أستخدم علاقاتي الشخصية للاتصال مع الجهات الخارجية والحصول على مكاسب مادية ومعنوية للكلية.	0.493	0.000
4.	تشجع إدارة الكلية على استخدام الاتصالات غير الرسمية في العمل بجانب الاتصالات الرسمية.	0.630	0.000
5.	أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديدة بثقة عالية في الكلية.	0.746	0.000
6.	تتوفر لديّ الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية في الكلية.	0.791	0.000
7.	تفوّض لي الإدارة في الكلية الصلاحيات الكافية التي تمكنني من اتخاذ القرارات المناسبة أثناء العمل.	0.775	0.000
8.	يتخذ العمداء والمدراء في الكلية باستمرار القرارات المناسبة في الوقت المناسب.	0.723	0.000
9.	أمتلك دائماً في الكلية الرغبة الكافية لتقديم الاقتراحات الجديدة في العمل.	0.732	0.000
10.	تتظر الإدارة العليا في الكلية إلى الإبداع على أنه مورد مهم ينبغي الاستثمار فيه.	0.760	0.000
	معامل ارتباط بيرسون لجميع فقرات المحور	0.925	

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)

الصدق البنائي:

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان.

يبين جدول (4 - 14) أنَّ جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبيان دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha=0.01$)، وبذلك تعتبر جميع محاور الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4 - 14)

معامل ارتباط بيرسون بين كل محور من محاور الدراسة والدرجة الكلية للاستبيان

م.	المحور	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (sig.)
1.	الهيكل التنظيمي	0.663	0.000
2.	الأنظمة والتعليمات	0.698	0.000
3.	التدريب	0.668	0.000
4.	المشاركة في اتخاذ القرارات	0.698	0.000
5.	الحوافز والمكافآت	0.585	0.000
6.	التكنولوجيا المتوفرة	0.648	0.000
7.	ظروف العمل	0.679	0.000
8.	جميع عناصر المناخ التنظيمي	0.892	0.000
9.	السلوك الإبداعي	0.925	0.000
	المتوسط الحسابي لجميع المحاور:	0.717	0.000

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)

ثبات الاستبيان:

يقصد بثبات الاستبيان أن يعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في نتائجه وعدم تغيير هذه النتائج بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترة زمنية معينة.

وقد تحقق الباحث من ثبات استبيان الدراسة باستخدام طريقة "معامل ألفا كرونباخ"، حيث يبين الجدول (3 - 15) قيم معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبيان والتي كانت مرتفعة لكل محور وتتراوح بين (0.901) و (0.767)، كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل فقرات الاستبيان تساوي (0.948)، وبهذا يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات الاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

جدول (4 - 15)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

م.	المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1.	الهيكل التنظيمي	5	0.801
2.	الأنظمة والتعليمات	5	0.782
3.	التدريب	5	0.901
4.	المشاركة في اتخاذ القرارات	5	0.767
5.	الحوافز والمكافآت	5	0.810
6.	التكنولوجيا المتوفرة	5	0.873
7.	ظروف العمل	5	0.832
8.	السلوك الإبداعي	10	0.872
9.	جميع فقرات الاستبيان	45	0.948

الخطوات الإجرائية للدراسة:

قام الباحث باتباع الخطوات التالية:

- الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
- إعداد استبيان الدراسة في صورتها الأولية.
- عرض الاستبيان على المشرف وإجراء التعديلات المطلوبة.
- عرض الاستبيان على المحكمين بهدف تحكيمها.
- إعداد الاستبيان في صورته النهائية.
- تطبيق الاستبيان على العينة المختارة.
- تحليل النتائج وتفسيرها.

الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة:

قام الباحث بتقريب وتحليل الاستبيان من خلال برنامج التحليل الإحصائي (Statistical Package for Social Sciences –SPSS)، وحيث أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي فقد تم استخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية، وتم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية، والتكرارات، والانحرافات المعيارية، والمتوسط الحسابي النسبي من أجل معرفة تكرار فئات متغير معين، وإفادة الباحث في وصف عينة الدراسة.
2. اختبار "معامل ألفا كرونباخ"، لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
3. معامل ارتباط "بيرسون"، لقياس درجة الارتباط لاختبار صدق الاستبيان، كما يستخدم هذا الاختبار لدراسة العلاقة بين المتغيرات في حالة البيانات المعلمية.
4. اختبار (One-Sample T Test) لمعرفة إذا ما كان متوسط درجة الاستجابة على فقرات أي محور من محاور الاستبيان قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (المحايد) وهي (3)، أم لا.

5. استخدام اختبار (Two Independent Samples T Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية، وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات الكمية التي تتبع التوزيع الطبيعي.

6. استخدام اختبار (One-Way ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار المعلمي يصلح لمقارنة (3) متوسطات فأكثر من البيانات الكمية التي تتبع التوزيع الطبيعي.

7. استخدام اختبار التوزيع الطبيعي كولوموجروف – سمرنوف.

وصف المتغيرات الديمغرافية للمبحوثين:

من خلال النتائج الظاهرة في الجداول الشارحة لخصائص أفراد العينة؛ تبين أنَّ المتغيرات الديموغرافية كان لها أثر كبير في فهم المبحوثين لأسئلة الاستبيان والإجابة عنها بموضوعية، وذلك من خلال العمر الزمني للمبحوثين والخبرة العملية والمستوى التعليمي.

وفيما يلي الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وذلك بناءً على إجابات القسم الأول من الاستبيان.

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

جدول رقم (4 - 16)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	145	87.9
أنثى	20	12.1
المجموع	165	100.0

يبين الجدول (4- 16) أنَّ الذكور يمثلون ما نسبته (87.9%) من عينة الدراسة، في حين تمثل الإناث ما نسبته (12.1%) من عينة الدراسة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن ثقافة المجتمع ما زالت تحبذ عمل الرجال أكثر من النساء، كما أنَّ النسبة الأكبر من حملة المؤهلات العليا هم من الذكور.

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر:

جدول رقم (4 - 17)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 30 سنة	26	15.7
من 31 إلى 35 سنة	45	27.3
من 36 إلى 40 سنة	28	17.0
من 41 إلى 45 سنة	30	18.2
46 سنة فأكثر	36	21.8
المجموع	165	100.0

يبين الجدول (4 - 17) أنَّ (78.2%) من أفراد العينة تقل أعمارهم عن (45) سنة، وهذا يعكس اهتمام كليات المجتمع المتوسطة بغزة نحو توظيف الشباب فيها، لما لديهم من قدرات وطاقات تتناسب مع الجهود اللازم بذلها في تدريس طلاب كليات المجتمع المتوسطة.

ثالثاً: توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (4 - 18)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
بكالوريوس	50	30.3
ماجستير	98	59.4
دكتوراة	11	6.7
غير ذلك	6	3.6
المجموع	165	100.0

يبين الجدول (4 - 18) أنَّ ما يزيد عن (66%) من أفراد العينة هم من حملة الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراه)، ويعزو الباحث ذلك إلى أنَّ هذه الكليات مهتمة كثيراً بتوظيف حملة الشهادات العليا باختلاف تخصصاتهم العلمية.

رابعاً: توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة:

جدول رقم (4 - 19)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

فئات سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
من 1 إلى 3 سنوات	21	12.7
من 4 إلى 6 سنوات	41	24.8
من 7 إلى 9 سنوات	29	17.6
10 سنوات فأكثر	74	44.8
المجموع	165	100.0

يبين الجدول (4 - 19) أنَّ (45%) تقريباً من أفراد العينة سنوات خبرتهم تزيد عن (10) سنوات، وأن ما يقرب من (18%) منهم تزيد سنوات الخبرة لديهم عن (7) سنوات، الأمر الذي ساهم - كما تم ذكره آنفاً - في فهم أفراد العينة لأسئلة الاستبيان والإجابة عنها بكل موضوعية.

خامساً: توزيع أفراد العينة حسب متغير المسمى الوظيفي:

جدول رقم (4 - 20)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية (%)
رئيس قسم	42	25.5
عميد	2	1.2
نائب عميد	7	4.2
غير ذلك	114	69.1
المجموع	165	100.0

يبين الجدول (4 - 20) أنَّ (70%) تقريباً من أفراد العينة يعملون في التدريس فقط دون مسميات إشرافية، وأن ما يقرب من (30%) منهم يحملون مسميات إشرافية. ويرى الباحث

أنَّ هذه النسبة تقع في المعدل الطبيعي لتوزيع أفراد العينة على الهياكل التنظيمية لهذه المؤسسات التعليمية وأتَّه لا يوجد تكدس في الطبقات العليا في هذه الهياكل.

سادساً: توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع التعيين:

جدول رقم (4 - 21)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير نوع التعيين

نوع التعيين	التكرار	النسبة المئوية (%)
مثبت	95	57.6
عقد سنوي	9	5.5
العمل بنظام الساعة	52	31.5
غير ذلك	9	5.5
المجموع	165	100.0

يبين الجدول (4 - 21) أنَّ (58%) تقريباً، من أفراد العينة مثبتين في الكليات التي يعملون بها، وهذا يعكس مدى استقرار هذه الكليات، في حين أنَّ المدرسين الذين يعملون بنظام الساعة يمثلون ما نسبته (32%) تقريباً من أفراد العينة، وهذا يوضح أنَّ ثلث المدرسين تقريباً الذين يعملون في كليات المجتمع المتوسطة بغزة غير مثبتين فيها، وقد يرجع سبب ذلك إلى أنهم موظفين مثبتين في وظائف أخرى، أو أنَّ هذه الكليات غير قادرة على تثبيتهم، لما لهذه الخطوة من تبعات والتزامات مالية ونحوها على الكليات.

سابعاً: توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان العمل:

جدول رقم (4 - 22)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل

مكان العمل	التكرار	النسبة المئوية (%)
كلية الدراسات المتوسطة - الأزهر	29	17.6
كلية مجتمع الأقصى	48	29.1
كلية نماء للعلوم والتكنولوجيا	14	8.5
كلية مجتمع تدريب - الأونروا بفرعيها	53	32.1
كلية الزيتونة للعلوم والتنمية	21	12.7
المجموع	165	100.0

يبين الجدول (4 - 22) أنَّ (32%) من أفراد العينة، هم من كلية مجتمع تدريب غزة وكلية تدريب خان يونس التابعتان للأونروا، حيث تبين للباحث ميدانياً خلال فترة إجراء الدراسة أنَّ إدارة هاتين الكليتين واحدة وتخضعان لنظام إداري وأكاديمي واحد، لذلك أثر الباحث أن يتعامل معهما على أنَّهما كياناً تعليمياً واحداً.

ثامناً: توزيع أفراد العينة حسب متغير الراتب:

جدول رقم (3 - 23)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الراتب

النسبة المئوية (%)	التكرار	فئات الراتب
26.7	44	\$500 فأقل
27.3	45	501 إلى \$1000
32.7	54	1001 إلى \$1500
11.5	19	1501 إلى \$2000
1.8	3	2001 إلى \$2500
100.0	165	المجموع

يبين الجدول (4 - 23) أنَّ (54%) من أفراد العينة تقل رواتبهم عن (\$1000)، وهذا يعتبر - من وجهة نظر الباحث - مؤشراً سلبياً كان له أثره في نتائج الدراسة فيما يتعلق بمحور المكافآت والحوافز، وقد يرجع ذلك إلى سياسة هذه الكليات في التوظيف وحرصها على عدم تحمُّل أعباء مالية إضافية.

الفصل الخامس

نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات

وفيه:

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.

اختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الخامس

نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات

مقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج استخدام بعض الأساليب الإحصائية الوصفية التي أفرزها الاستبيان من خلال آراء المبحوثين حول الأهمية النسبية لمتغيرات المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة، ثم يستعرض هذا الفصل نتائج استخدام اختبار (One-Sample T Test) لمعرفة إذا ما كان متوسط درجة الاستجابة على فقرات كل محور من محاور الاستبيان تساوي درجة الموافقة المتوسطة (المحايد) وهي (3) أم تختلف عنها اختلافاً جوهرياً، وأخيراً يستعرض هذا الفصل اختبار فرضيات الدراسة والتي تبحث إذا ما كان يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول العلاقة بين المناخ التنظيمي و بين السلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة تُعزى لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، نوع التعيين، مكان العمل، الراتب عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha=0.05$)، بالإضافة إلى الفرضية التي تبحث إذا ما كان يوجد علاقة بين عناصر المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة. وقد تم عرض النتائج عبر محورين رئيسين يغطيان متغيرات الدراسة وفقاً للآتي:

- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.

- اختبار فرضيات الدراسة.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

اختبار التوزيع الطبيعي:

تم استخدام اختبار "كولومجروف - سمرنوف" لمعرفة إذا ما كانت بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وقد تم استخدام اختبار "كولومجروف - سمرنوف" تحديداً لأن عدد الاستبانات يساوي (165) استبيان وهي أكثر من (50).

يوضح الجدول (5 - 1) أنَّ قيمة (p-value) sig. لجميع محاور الاستبيان أكبر من (0.05) وهذا يعني أنَّ بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، وبالتالي يجب استخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية في تحليل بيانات الدراسة.

جدول رقم (5 - 1)

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي كولومجروف - سميرونوف

المحور	عدد الفقرات	Sig. (p-value)
جميع المحاور	45	0.200

تحليل البيانات:

تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة (One-Sample T Test) لمعرفة إذا ما كان المتوسط الحسابي لدرجة الاستجابة على كل فقرة من فقرات محاور هذه الدراسة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (المحايد) وهي (3) أم تختلف عنها اختلافاً جوهرياً، فإذا كانت (sig. p-value) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) فإنَّ آراء أفراد عينة الدراسة تقترب من درجة الحياد وهي (3)، أما إذا كانت (sig. p-value) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) فإنَّ متوسط درجة الإجابة تختلف عن درجة الحياد، وفي هذه الحالة يمكن تحديد إذا ما كان متوسط درجة الإجابة يزيد أو ينقص عن درجة الحياد، وذلك من خلال إشارة قيمة اختبار (T) فإذا كانت الإشارة موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي لدرجة الإجابة يزيد عند درجة الحياد (3) والعكس صحيح، كما تم ترتيب فقرات كل محور حسب درجة الموافقة بطريقة تنازلية، حيث يمثل الترتيب رقم (1) الفقرة التي حصلت على أعلى درجة موافقة.

أولاً: تحليل بيانات المحور الأول: الهيكل التنظيمي

تم استخدام اختبار (One-Sample T Test) لمعرفة إذا ما كان متوسط درجة الاستجابة على فقرات هذا المحور قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (المحايد) وهي (3) أم لا. النتائج موضحة في الجدول (5 - 2).

جدول رقم (5 - 2)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور الهيكل التنظيمي

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة t	الرتبة
1.	يتم تصميم الهيكل التنظيمي في الكلية متماشياً مع طبيعة ومهمة وأهداف الكلية بحيث يسمح للعاملين إظهار قدراتهم الإبداعية.	3.93	78.6	0.000	15.979	1
2.	يتصف الهيكل التنظيمي في الكلية بالمرونة التي تساعد على الإبداع لدى العاملين.	3.75	75	0.000	11.227	5
3.	هناك تحديد واضح للمسئوليات والواجبات التي يقوم بها الموظفون مع وجود مرونة تساهم في تعزيز الإبداع لديهم.	3.82	76.4	0.000	11.996	2
4.	يوجد وضوح في العلاقات بين الأقسام ووحدات العمل، وينعدم التداخل في الاختصاصات بينهما مما يساعد في إبداع العاملين.	3.81	76.2	0.000	11.846	3
5.	يعتبر الهيكل التنظيمي في الكلية أحد مقومات العمل والإبداع.	3.79	75.8	0.000	10.661	4
جميع فقرات المحور		3.82	76.40	0.000	16.375	

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.05$)

من النتائج المبينة في الجدول (5 - 2) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة حول فقرات

المحور الأول "الهيكل التنظيمي" يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (1) يساوي (3.93) والوزن النسبي لها يساوي (78.6%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000)، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على أنه يتم تصميم الهيكل التنظيمي في الكلية ليكون متماشياً مع طبيعة ومهمة وأهداف الكلية بحيث يسمح للعاملين إظهار قدراتهم الإبداعية، ويعزو الباحث ذلك إلى أن إدارات كليات المجتمع المتوسطة قد اهتمت بهذا البعد عند تصميم الهياكل، حيث راعت أن تساهم هذه الهياكل في تحقيق أهدافها. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011) حول "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري" حيث أكدت وجود أثر ذي دلالة معنوية للهيكل التنظيمي على

الإبداع الإداري. بينما تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (حمدونة، 2010) حول "أثر المناخ التنظيمي على الإبداع لدى العاملين بمجمع الشفاء الطبي"، حيث تبين أنه لا يتم تصميم الهيكل التنظيمي في مستشفى الشفاء متماشياً مع طبيعة ومهمة وأهداف المستشفى بحيث لا يسمح للعاملين إظهار قدراتهم الإبداعية.

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (2) يساوي (3.75) والوزن النسبي لها (75%)، والقيمة الاحتمالية (.sig) تساوي (0.000) وهي أصغر من (0.05)، ولذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة يختلف جوهرياً بالزيادة عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على أن الهيكل التنظيمي في الكلية يتصف بالمرونة التي تساعد على الإبداع لدى العاملين، ويعزو الباحث ذلك إلى أن إدارات الكليات عند تصميم هياكلها التنظيمية راعت المرونة فيها حتى تتماشى مع الظروف والمتغيرات التي قد تطرأ مستقبلاً بحيث تساعد في تحقيق الأهداف المرجوة بفاعلية وجودة عالية، وإن هذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (بحر، وسويرح، 2010) حول "أثر المناخ التنظيمي على أداء العاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية"، ودراسة (الطيب، 2008) حول "أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية"، وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة (Zhang, 2010) حول "المناخ التنظيمي وآثاره على المتغيرات التنظيمية".

بينما تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (حمدونة، 2010)، وتختلف كذلك مع ما توصلت إليه دراسة (عابدين، وأبو سمرة، 2001) حول "المناخ التنظيمي في جامعة القدس كما يراه أعضاء هيئة التدريس".

- المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الأول "الهيكل التنظيمي" يساوي (3.82) والوزن النسبي لها يساوي (76.4%)، والقيمة الاحتمالية (.sig) تساوي (0.000)، لذلك تعتبر فقرات هذا المحور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور مما يعني أن الهيكل التنظيمي في الكليات جيد من وجهة نظر أفراد العينة، وهذا يدل على أن الهياكل التنظيمية في كليات المجتمع المتوسطة تم تصميمها بعناية تامة وقد روعي فيها المرونة

والتحديد الواضح للمسئوليات والواجبات ووضوح العلاقات بين الأقسام ووحدات العمل، الأمر الذي سيؤدي إلى الإبداع ويساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف بجودة عالية. وهذا يتفق مع دراسة (بحر، وسويرح، 2010)، ودراسة (الطيب، 2008) والتي أظهرت توجهاً إيجابياً نحو الهيكل التنظيمي، ودراسة (المشوط، 2011) حول "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري"، ويتفق كذلك مع دراسة (السكران، 2004) حول "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي"، ويرجع الباحث أسباب التشابه إلى أن هذه الدراسات استخدمت - إلى حد ما - نفس عناصر المناخ التنظيمي، وتشابه المناخ التنظيمي السائد في مجتمعات تلك الدراسات إلى حد ما مع المناخ التنظيمي السائد في كليات المجتمع المتوسطة بقطاع غزة، وكذلك إلى التشابه في أفراد العينة من حيث العمر وسنوات الخدمة والمؤهل العلمي.

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (حمدونة، 2010)، ودراسة (عابدين، وأبو سمرة، 2001)، ودراسة (القيوتي، 1994) حول "المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، ودراسة (الشنطي، 2006) التي أظهرت أن الهيكل التنظيمي لوزارات السلطة غير جيد حسب آراء أفراد العينة، ويرجع الباحث هذا الاختلاف إلى المشاكل الموجودة في الهياكل التنظيمية لمجتمعات تلك الدراسات وتكدر الوظائف العليا فيها وعدم اتباع الطرق الحديثة في تصميم الهياكل التنظيمية.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن إدارة الكليات تولي اهتماماً لا بأس به للهياكل التنظيمية فيها، وأنها تعمل جاهدة لأن تتماشى هذه الهياكل مع متطلبات العمل في تلك الكليات.

ثانياً: تحليل بيانات المحور الثاني: الأنظمة والتعليمات

تم استخدام اختبار (One-Sample T Test) لمعرفة إذا ما كان متوسط درجة الاستجابة على فقرات هذا المحور قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (المحايد) وهي (3) أم لا. النتائج موضحة في الجدول (5 - 3).

جدول رقم (5 - 3)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور الأنظمة والتعليمات

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة t	الرتبة
1.	تؤدي الأنظمة والتعليمات في الكلية إلى تسهيل إنجاز العمل.	4.04	80.8	0.000	17.240	1
2.	تتوفر أنظمة رقابة وإشراف فعالة في الكلية من خلال الأنظمة والتعليمات النافذة.	3.85	77	0.000	15.476	5
3.	يؤدي وضوح بنود الأنظمة والتعليمات في الكلية إلى سرعة إنجاز العمل وإتقانه.	3.87	77.4	0.000	15.279	4
4.	تمتاز الأنظمة والتعليمات بالمرونة وتساهم في تحقيق أهداف الكلية.	3.95	79	0.000	17.781	3
5.	هناك التزام بالأنظمة والتعليمات في تطبيق القرارات الإدارية في الكلية.	3.98	79.6	0.000	17.321	2
جميع فقرات المحور		3.94	78.80	0.000	22.729	

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.05$)

من النتائج المبينة في الجدول (5 - 3) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة على فقرات

المحور الثاني "الأنظمة والتعليمات" يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (1) يساوي (4.04) والوزن النسبي لها يساوي (80.8%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أصغر من (0.05)، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على أن الأنظمة والتعليمات في الكلية تؤدي إلى تسهيل إنجاز العمل، ويعزو الباحث ذلك إلى أن هذه الأنظمة والتعليمات حين تم إقرارها قد روعي فيها السهولة والبساطة وعدم التعقيد بحيث تساعد في إنجاز الأعمال، وإن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011) في دراسته حول "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري".

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (2) يساوي (3.85) والوزن النسبي لها (77%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أصغر من (0.05)، ولذلك تعتبر هذه الفقرة

دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة يختلف جوهرياً بالزيادة عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على أنه تتوفر أنظمة رقابة وإشراف فعالة في الكلية من خلال الأنظمة والتعليمات النافذة، وهذا يدل أن هذه الأنظمة والتعليمات راعت تحقيق الرقابة الإيجابية والإشراف الفعال الذي يساهم في ضمان سير العمل وفق الأصول القانونية والإدارية السليمة، وإن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011).

- المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثاني "الأنظمة والتعليمات" يساوي (3.94) والوزن النسبي لها يساوي (78.8%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000)، لذلك تعتبر فقرات هذا المحور دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور، ويعزو الباحث ذلك إلى أن إدارات كليات المجتمع المتوسطة راعت عند إقرار أنظمتها واعتماد تعليماتها أن تساعد هذه الأنظمة والتعليمات على ضمان سير العمل بسهولة ويسر، الأمر الذي يحقق الأهداف دون مواجهة عقبات أو معوقات إدارية أو نصوص قانونية جامدة أو معقدة، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011) حيث تبين أن مستوى اهتمام أفراد العينة فيها تجاه الأنظمة والتعليمات كان متوسطاً.

ثالثاً: تحليل بيانات المحور الثالث: التدريب

تم استخدام اختبار (One-Sample T Test) لمعرفة إذا ما كان متوسط درجة الاستجابة على فقرات هذا المحور قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (المحايد) وهي (3) أم لا. النتائج موضحة في الجدول (5 - 4).

جدول رقم (5 - 4)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور التدريب

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة t	الرتبة
1.	تحرص إدارة الكلية على التعرف على احتياجات العاملين التدريبية وتعمل على تحسين مستوى أدائهم لأعمالهم.	3.48	69.6	0.000	5.788	4
2.	تخضع عملية تدريب العاملين في الكلية إلى معايير موضوعية ومهنية، وتبتعد عن المزاجية والشخصنة.	3.36	67.2	0.000	4.481	5
3.	تخضع البرامج التدريبية في الكلية إلى عملية تقييم ومراجعة مستمرة من قبل الجهات المختصة.	3.53	70.6	0.000	6.870	2
4.	يتم تقييم أداء المتدربين في الكلية بعد انتهاء البرامج التدريبية لتحديد مدى جدوى هذه البرامج.	3.49	69.8	0.000	6.208	3
5.	تتبع برامج التطوير والتدريب التي سبق وأن شاركت فيها في الكلية إيجابياً على مستوى أدائي لعملي.	3.61	72.2	0.000	8.050	1
جميع فقرات المحور		3.49	69.8	0.000	7.381	

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.05$)

من النتائج المبينة في الجدول (5 - 4) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثالث "التدريب" يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (5) يساوي (3.61) والوزن النسبي لها يساوي (72.2%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أصغر من (0.05)، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على أن برامج التطوير والتدريب التي سبق وأن تمت المشاركة فيها في الكلية تنعكس إيجابياً على مستوى الأداء، وإن هذا يدل على اهتمام إدارة الكليات بعمليات تدريب الأكاديميين فيها لقناعتها بمدى جدوى التدريب وانعكاسه على مستوى أداء العاملين فيها واستفزاز السلوك الإبداعي لديهم.

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (2) يساوي (3.36) والوزن النسبي لها (67.2%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أصغر من (0.05)، ولذلك تعتبر هذه الفقرة

دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة يختلف جوهرياً بالزيادة عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على أن عملية تدريب العاملين في الكلية تخضع إلى معايير موضوعية ومهنية، وتبتعد عن المزاجية والشخصنة، وهذا يدل على أن إدارات كليات المجتمع في قطاع غزة لا تألوا جهداً في توزيع البرامج التدريبية على موظفيها بعيداً عن الشخصنة والمحسوبية، بما يحقق العدالة فيما بينهم ويدعم توجهات الكليات وسياساتها نحو النهوض بالعملية التعليمية ورفع كفاءة المدرسين فيها.

- المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثالث "التدريب" يساوي (3.49) والوزن النسبي لها يساوي (69.8%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000)، لذلك تعتبر فقرات هذا المحور دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور مما يدل على أن مستوى أهمية التدريب لدى المبحوثين كان عالياً، ويرى الباحث أن هذا يدل على الاهتمام البالغ لأفراد عينة الدراسة بعملية التدريب في كليات المجتمع المتوسطة، وكذلك اهتمام إدارة الكليات بالتدريب للأفراد العاملين فيها ووضعه في أعلى سلم اهتماماتها، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الخالدة، والحنيطي، 2008)، بينما تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011) حيث تبين من نتائجها أن مستوى أهمية التدريب لدى المبحوثين فيها كان متوسطاً.

رابعاً: تحليل بيانات المحور الرابع: المشاركة في اتخاذ القرارات

تم استخدام اختبار (One-Sample T Test) لمعرفة إذا ما كان متوسط درجة الاستجابة على فقرات هذا المحور قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (المحايد) وهي (3) أم لا. النتائج موضحة في الجدول (5-5).

جدول رقم (5 - 5)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور المشاركة في اتخاذ القرارات

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة t	الرتبة
1.	تقوم إدارة الكلية بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذي يعملون فيه.	3.55	71	0.000	6.945	5
2.	أشرك الزملاء في عملية اتخاذ القرار وأخذ برأيهم.	3.76	75.2	0.000	10.064	4
3.	أحترم رأي الرئيس المباشر.	4.26	85.2	0.000	24.474	1
4.	يُشجّع الرؤساء المرؤوسين على استخدام التفكير الإبداعي في حل المشكلات التي تواجههم.	3.82	76.4	0.000	10.826	3
5.	أقدر الزملاء كأشخاص لهم رغبات ودوافع وأهداف شخصية.	4.08	81.6	0.000	16.478	2
جميع فقرات المحور		3.89	77.8	0.000	17.711	

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.05$)

من النتائج المبينة في الجدول (5 - 5) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة على فقرات

المحور الرابع "المشاركة في اتخاذ القرارات" يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (3) يساوي (4.26) والوزن النسبي لها يساوي (85.2%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أصغر من (0.05)، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة جداً من قبل أفراد العينة على أنهم يحترمون رأي الرئيس المباشر، وهذا يدل على أن هناك احترام متبادل بين أفراد عينة الدراسة، الأمر الذي ينعكس إيجابياً نحو تحقيق أهداف الكلية وينهض بالعملية التعليمية فيها، وإن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011)، وتتفق كذلك مع ما توصلت إليه دراسة (بحر، وسويرح، 2010) بهذا الشأن.

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (1) يساوي (3.55) والوزن النسبي لها (71%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أصغر من (0.05)، ولذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة يختلف جوهرياً بالزيادة عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على أن إدارة الكلية تقوم

بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذي يعملون فيه، ويعزو الباحث ذلك إلى أن إدارات كليات المجتمع المتوسطة تنتهج أسلوب الإدارة التشاركية في سياساتها، الأمر الذي يشجع العاملين على تبني القرارات التي يشاركون في اتخاذها ويستमितون في الدفاع عنها لأنهم يعتبرون أنفسهم جزءاً مهماً في آلية اتخاذ القرار وأنهم هم من يجب أن يسعوا بقوة لإنفاذه، وإن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (بحر، وسويرح، 2010)، بينما تختلف مع نتيجة دراسة (المشوط، 2011).

- المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الرابع "المشاركة في اتخاذ القرارات" يساوي (3.89) والوزن النسبي لها يساوي (77.8%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000)، لذلك تعتبر فقرات هذا المحور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور، وهذا يدل على أن مستوى أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات من وجهة نظر المبحوثين كان عالياً. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (السكران، 2004)، ودراسة (الطيب، 2008)، ودراسة (بحر، وسويرح، 2010)، والتي أظهرت توجهات إيجابية حول مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، ويرى الباحث أن مرجع ذلك يعود إلى المستوى العلمي والتوافق بين أفراد العينة، بينما تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الشنطي، 2006) التي أظهرت توجهاً سلبياً لدى أفراد عينة الدراسة حول مدى المشاركة في اتخاذ القرارات، وتختلف كذلك مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011) حيث تبين أن مستوى أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات من وجهة نظر المبحوثين كان متوسطاً، وتختلف هذه النتيجة أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (القريوتي، 1994) التي أظهرت عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن نمط اتخاذ القرارات بالجامعة الأردنية، ويعزو الباحث سبب الاختلاف في النتائج إلى أن نمط اتخاذ القرارات في تلك الدراسات هو نمط مركزي ولا يدع مجالاً للعاملين للمشاركة فيها. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن نمط اتخاذ القرارات في هذه الكليات يتبع اللامركزية التي تتيح للعاملين المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات وتبنيها والدفاع عنها بكل قوة.

خامساً: تحليل بيانات المحور الخامس: الحوافز والمكافآت

تم استخدام اختبار (One-Sample T Test) لمعرفة إذا ما كان متوسط درجة الاستجابة على فقرات هذا المحور قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (المحايد) وهي (3) أم لا. النتائج موضحة في الجدول (5 - 6).

جدول رقم (5 - 6)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور الحوافز والمكافآت

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة t	الرتبة
1.	يتم منح العلاوات والمكافآت في الكلية على أساس الجدارة والاستحقاق.	3.19	63.8	.0230	2.292	3
2.	يعتبر الدخل الذي أنقاضه من الكلية مرتفعاً مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أكاديمية أخرى.	2.90	58	.2690	-1.110	5
3.	تتم عملية الترقية في الكلية على أساس الجدارة والاستحقاق.	3.19	63.8	.0240	2.280	2
4.	تُعد جداول المكافآت والحوافز التي تنبناها الكلية عادلة وتؤدي إلى المحافظة على معنويات الموظف وتحسّن الأداء.	3.16	63.2	.0530	1.950	4
5.	يسدّ الدخل الذي أنقاضه وملحقته حاجاتي الأساسية.	3.19	63.8	.0340	2.137	1
جميع فقرات المحور		3.13	62.6	0.054	1.942	

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.05$)

من النتائج المبينة في الجدول (5 - 6) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة على فقرات

المحور الخامس "الحوافز والمكافآت" يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (5) يساوي (3.19) والوزن النسبي لها يساوي (63.8%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.034) وهي أصغر من (0.05)، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على أن الدخل الذي يتقاضاه الفرد يسدّ حاجاته الأساسية، وإنّ هذه النتيجة تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011) حيث تبين أنّ درجة الموافقة على هذه الفقرة فيها كانت عالية. وهذا يدل - من وجهة نظر الباحث - أنّ مستوى الدخل الذي يتقاضاه أفراد العينة متوسط

وبالكاد يسد الحاجات الأساسية لهم، وأنَّ المبحوثين غير راضين عن هذا المستوى في الدخول لديهم.

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (2) يساوي (2.9) والوزن النسبي لها (58%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.269) وهي أكبر من (0.05)، ولذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أنَّ متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أنَّ هناك موقف محايد من قبل أفراد العينة حول أنَّ الدخل الذي يتقاضاه الفرد من الكلية يعتبر مرتفعاً مقارنةً مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أكاديمية أخرى، وهذا يدل على عدم رضا العاملين عن سلم الرواتب التي يتقاضونها ويعتبرونها أقل من الحد المقبول وأنَّهم مغبونون بالمقارنة مع نظرائهم في المؤسسات التعليمية المشابهة، وإنَّ هذه النتيجة تتفق إلى حد ما مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011).

- المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الخامس "الحوافز والمكافآت" يساوي (3.13) والوزن النسبي لها يساوي (62.6%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.054)، لذلك تعتبر فقرات هذا المحور غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أنَّ هناك موقفاً محايداً من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور، وهذا يدل على أنَّ مستوى أهمية الحوافز والمكافآت لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الوضع الاقتصادي الصعب الذي يعيش فيه أفراد عينة الدراسة وكذلك تدني إيرادات ومدخولات هذه الكليات على وجه العموم، الأمر الذي يستوجب إعادة النظر من قبل إدارات الكليات في سلم الرواتب ونظام المكافآت المعمول به فيها والعمل على تعديله بما يتناسب مع حاجات وتطلعات المبحوثين، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011)، وتتفق كذلك مع دراسة (السكران، 2004) ودراسة (العوامل، 2010) التي أظهرت توجهات محايدة نحو محور الحوافز والمكافآت، وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (حمدونة، 2010) التي بيَّنت أنَّ توجهات أفراد عينة الدراسة كانت سلبية حول الحوافز والمكافآت في مجمع الشفاء الطبي.

سادساً: تحليل بيانات المحور السادس: التكنولوجيا المتوفرة

تم استخدام اختبار (One-Sample T Test) لمعرفة إذا ما كان متوسط درجة الاستجابة على فقرات هذا المحور قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (المحايد) وهي (3) أم لا. النتائج موضحة في الجدول (5 - 7).

جدول رقم (5 - 7)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور التكنولوجيا المتوفرة

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة t	الترتبة
1.	تعتمد الكلية على التكنولوجيا الحديثة في إنجاز العمل مما يحفز العاملين على الإبداع وتطوير قدراتهم.	3.79	75.8	0.000	11.475	4
2.	تعمل التكنولوجيا المستخدمة على زيادة جودة الخدمة المقدمة والتي تساعد العاملين على زيادة قدراتهم الإبداعية والابتكارية.	3.81	76.2	0.000	12.322	3
3.	تمتلك الكلية كوادر بشرية فنية مؤهلة ذات مهارات عالية تساهم في تحسين التكنولوجيا المستخدمة.	3.88	77.6	0.000	13.954	1
4.	تساهم التكنولوجيا المستخدمة في رفع أداء العاملين وقدرتهم على الإبداع والابتكار.	3.85	77	0.000	13.356	2
5.	تواكب الإدارة التطورات الحديثة للتكنولوجيا المستخدمة في الكلية والتي تساهم في زيادة القدرات الإبداعية لدى العاملين.	3.68	73.6	0.000	9.948	5
جميع فقرات المحور		3.80	76	0.000	14.935	

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.05$)

من النتائج المبينة في الجدول (5 - 7) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور السادس "التكنولوجيا المتوفرة" يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (3) يساوي (3.88) والوزن النسبي لها يساوي (77.6%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أصغر من (0.05)، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ ، وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (الحيد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على أن الكلية تمتلك كوادر بشرية فنية مؤهلة ذات مهارات عالية تساهم في تحسين التكنولوجيا المستخدمة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن إدارات الكليات تجتهد في توظيف كوادر فنية مؤهلة تمتلك

المهارات اللازمة والكافية التي تساهم في رفع كفاءة العاملين وتحقيق الأهداف بجودة عالية، وإنَّ هذه النتيجة تتفق إلى حد ما مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011) التي أظهرت أنَّ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة فيها كان يساوي (3.32)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي الكلي لمحور التكنولوجيا.

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (5) يساوي (3.68) والوزن النسبي لها (73.6%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أصغر من (0.05)، ولذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أنَّ متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة يختلف جوهرياً بالزيادة عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أنَّ هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على أنَّ الإدارة تواكب التطورات الحديثة للتكنولوجيا المستخدمة في الكلية والتي تساهم في زيادة القدرات الإبداعية لدى العاملين. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اهتمام إدارة كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة البالغ في استخدام أحدث الوسائل التكنولوجية في العملية التعليمية فيها بما يحقق النهوض بالعملية التعليمية، وإنَّ هذه النتيجة تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (حمدونة، 2010) التي أظهرت أنَّ إدارة مستشفى الشفاء لا تواكب التطورات الحديثة للتكنولوجيا المستخدمة.

- المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور السادس " التكنولوجيا المتوفرة " يساوي (3.80) والوزن النسبي لها يساوي (76%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000)، لذلك تعتبر فقرات هذا المحور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أنَّ هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور وأنَّ اهتمام أفراد العينة بهذا المحور كان عالياً، وهذا يعني أنَّ إدارات الكليات تعتني بدرجة عالية بالوسائل والأدوات التكنولوجية والبرمجية وتسعى دوماً إلى امتلاك الأحدث من أجل تحقيق أهدافها والحفاظ على درجة عالية من الكفاءة التي تؤهلها للمنافسة باستمرار، وانفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (بحر وسويرح، 2010)، ودراسة (الشنطي، 2006) ودراسة (الطيب، 2008) ودراسة (الخالدة، والحنيطي، 2008) التي أظهرت توجهاً إيجابياً لدى الباحثين نحو محور التكنولوجيا المستخدمة، ووجود عمليات تطوير ومواكبة الأحدث من عناصر التكنولوجيا باستمرار في المؤسسات التي أجريت عليها هذه

الدراسات، ويرجع الباحث ذلك إلى طبيعة عمل تلك المؤسسات وحاجتها المستمرة للتكنولوجيا حتى تتمكن من إنجاز أعمالها بالسرعة المطلوبة والكفاءة العالية، بينما تعارضت مع نتيجة دراسة (حمدونة، 2006) التي بيّنت توجهات سلبية لدى المبحوثين نحو هذا المحور.

سابعاً: تحليل بيانات المحور السابع: ظروف العمل

تم استخدام اختبار (One-Sample T Test) لمعرفة إذا ما كان متوسط درجة الاستجابة على فقرات هذا المحور قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (المحايد) وهي (3) أم لا. النتائج موضحة في الجدول (5 - 8).

جدول رقم (5 - 8)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور ظروف العمل

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة t	الرتبة
1.	يشعر العاملون في الكلية بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون عملهم فيه.	3.58	71.6	0.000	7.295	4
2.	يتلاءم الأثاث في الكلية مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون.	3.53	70.6	0.000	7.000	5
3.	توفر الكلية ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين.	3.80	76	0.000	11.437	2
4.	تسعى الكلية إلى توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض لحوادث أثناء العمل.	3.67	73.4	0.000	9.148	3
5.	تجتهد الكلية في توفير كافة التسهيلات للعاملين لإنجاز أعمالهم.	3.83	76.6	0.000	11.922	1
جميع فقرات المحور		3.68	73.6	0.000	11.966	

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.05$)

من النتائج المبينة في الجدول (5 - 8) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور السابع "ظروف العمل" يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (5) يساوي (3.83) والوزن النسبي لها يساوي (76.6%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أصغر من (0.05)، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن متوسط درجة

الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على أن الكلية تجتهد في توفير كافة التسهيلات للعاملين لإنجاز أعمالهم، وهذا يدل على رضا العاملين عن إدارة الكليات وشعورهم باهتمامها البالغ بالعنصر البشري فيها، وإن هذه النتيجة تتفق إلى حد ما مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011) التي أظهرت أن المتوسط الحسابي لهذه الفقرة فيها كان يساوي (3.49) وهو أعلى من المتوسط الحسابي لمجموع فقرات هذا المحور في نفس الدراسة، الأمر الذي يدل أن هناك توجهات إيجابية للمبجوثين نحو هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (2) يساوي (3.53) والوزن النسبي لها (70.6%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أصغر من (0.05)، ولذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة يختلف جوهرياً بالزيادة عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على أن الأثاث في الكلية يتلاءم مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون، ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام إدارات كليات المجتمع المتوسطة في توفير ظروف عمل ملائمة للعاملين فيها، الأمر الذي يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي ويرفع من جودة المخرجات، وإن هذه النتيجة تتفق إلى حد ما مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011)، حيث كان المتوسط الحسابي لنفس الفقرة فيها يساوي (3.15) وهو أعلى من درجة الحياد.

- المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور السابع "ظروف العمل" يساوي (3.68) والوزن النسبي لها يساوي (73.6%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000)، لذلك تعتبر فقرات هذا المحور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور، وهذا يدل على أن توجهات المبجوثين نحو هذا المحور كان إيجابياً، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اهتمام إدارة كليات المجتمع المتوسطة البالغ في بيئة وظروف العمل المحيطة بالعملية التعليمية فيها، الأمر الذي يؤدي إلى جودة المخرجات ويساهم في زيادة القدرات الإبداعية واستفزاز السلوك الإبداعي لدى العاملين فيها، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه

دراسة (المشوط، 2011) التي أظهرت أنَّ أهمية ظروف العمل من وجهة نظر الباحثين كان عالياً، واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة (بحر، وسويرح، 2010) ودراسة (الطيب، 2008) ودراسة (السكران، 2004)، والتي أظهرت توجهاً إيجابياً لدى الباحثين نحو طبيعة العمل.

ثامناً: تحليل بيانات جميع عناصر المناخ التنظيمي

تم استخدام اختبار (One-Sample T Test) لمعرفة إذا ما كان متوسط درجة الاستجابة على فقرات هذا المحور قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (المحايد) وهي (3) أم لا. النتائج موضحة في الجدول (5 - 9).

جدول رقم (5 - 9)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لجميع عناصر المناخ التنظيمي

م.	المحور	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة t	الترتبة
1.	الهيكل التنظيمي	3.82	76.38	0.000	16.375	3
2.	الأنظمة والتعليمات	3.94	78.74	0.000	22.729	1
3.	التدريب	3.49	69.89	0.000	7.381	6
4.	المشاركة في اتخاذ القرارات	3.89	77.87	0.000	17.711	2
5.	الحوافز والمكافآت	3.13	62.55	0.054	1.942	7
6.	التكنولوجيا المتوفرة	3.80	76.02	0.000	14.935	4
7.	ظروف العمل	3.68	73.67	0.000	11.966	5
	جميع عناصر المناخ التنظيمي	3.68	73.60	0.000	16.724	

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.05$)

من النتائج المبينة في الجدول (5 - 9) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة على جميع عناصر المناخ التنظيمي يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي لجميع محاور عناصر المناخ التنظيمي يساوي (3.68) والوزن النسبي لها يساوي (73.6%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أصغر

من (0.05)، لذلك تعتبر هذه المحاور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة على هذه المحاور قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك توجهاً إيجابياً من قبل أفراد عينة الدراسة نحو عناصر المناخ التنظيمي للمنظمة التي يعملون فيها، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن هناك أثر إيجابي للمناخ التنظيمي على العاملين في هذه الكليات وأن هذا المناخ السائد فيها ملائم وجيد، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الطيب، 2008) التي أظهرت توجهاً إيجابياً للمبحوثين نحو الموافقة على توافر مناخ تنظيمي إيجابي بشركة الاتصالات الفلسطينية، وتتفق كذلك مع دراسة (بحر، وسويرح، 2010) التي أظهرت توجهاً عاماً نحو الموافقة على توافر مناخ تنظيمي إيجابي في الجامعة الإسلامية، واتفقت أيضاً مع نتائج دراسة (الشنطي، 2006) التي أظهرت أن توجهات أفراد العينة نحو المناخ التنظيمي السائد في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة كانت إيجابية.

بينما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عابدين، وأبو سمرة، 2001) والتي أظهرت تدني نظرة أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس للمناخ التنظيمي، وتختلف كذلك مع نتائج دراسة (حمدونة، 2010) التي أظهرت أن توجهات أفراد عينة الدراسة بشكل عام نحو المناخ التنظيمي السائد بمجمع الشفاء الطبي كانت سلبية، وتختلف كذلك مع نتائج دراسة (القريوتي، 1994) التي أظهرت أن تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية للمناخ التنظيمي كان سلبياً في مجمله.

ويعزو الباحث هذا التوجه الإيجابي لأفراد العينة نحو عناصر المناخ التنظيمي إلى أن إدارة كليات المجتمع المتوسطة تسعى دوماً لتوفير بيئة ومناخ تنظيمي يتماشى مع متطلبات العمل، ويؤثر إيجابياً على العملية التعليمية فيها بما ينعكس أيضاً بالإيجاب على إنتاجية العاملين وعلى تحصيل الطلبة ومنافستهم لطلاب المؤسسات التعليمية الريفية.

تاسعاً: تحليل بيانات المتغير التابع: السلوك الإبداعي

تم استخدام اختبار (One-Sample T Test) لمعرفة إذا ما كان متوسط درجة الاستجابة على فقرات هذا المحور قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (المحايد) وهي (3) أم لا. النتائج موضحة في الجدول (5 - 10).

جدول رقم (5 - 10)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لفقرات محور السلوك الإبداعي

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة t	الرتبة
1.	أحصل على المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار المناسب في الكلية بسرعة ودقة.	3.88	77.6	0.000	13.704	5
2.	توفر إدارة الكلية المعلومات اللازمة للعاملين لأداء العمل بكفاءة عالية.	3.81	76.2	0.000	13.152	6
3.	أستخدم علاقتي الشخصية للاتصال مع الجهات الخارجية والحصول على مكاسب مادية ومعنوية للكلية.	3.39	67.8	0.000	4.391	10
4.	تشجع إدارة الكلية على استخدام الاتصالات غير الرسمية في العمل بجانب الاتصالات الرسمية.	3.47	69.4	0.000	6.368	9
5.	أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديدة بثقة عالية في الكلية.	3.93	78.6	0.000	13.636	4
6.	تتوفر لديّ الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية في الكلية.	3.96	79.2	0.000	13.375	2
7.	تقوُّض لي الإدارة في الكلية الصلاحيات الكافية التي تمكنني من اتخاذ القرارات المناسبة أثناء العمل.	3.76	75.2	0.000	9.641	8
8.	يتخذ العمداء والمدراء في الكلية باستمرار القرارات المناسبة في الوقت المناسب.	3.80	76.0	0.000	11.614	7
9.	أمتلك دائماً في الكلية الرغبة الكافية لتقديم الاقتراحات الجديدة في العمل.	3.99	79.8	0.000	15.639	1
10.	تتظر الإدارة العليا في الكلية إلى الإبداع على أنه مورد مهم ينبغي الاستثمار فيه.	3.94	78.8	0.000	14.512	3
جميع فقرات المحور		3.79	75.8	0.000	16.421	

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.05$)

من النتائج المبينة في الجدول (5 - 10) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثامن "السلوك الإبداعي" يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (9) يساوي (3.99) والوزن النسبي لها يساوي (79.8%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أصغر من (0.05)، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على أنهم يمتلكون في الكلية الرغبة الكافية لتقديم الاقتراحات الجديدة في العمل، وإنَّ هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011)، حيث كان المتوسط الحسابي لهذه الفقرة فيها يساوي (4.51) وهو أعلى بكثير من درجة الحياد. وهذا يدل - من وجهة نظر الباحث - على أن بيئة العمل في كليات المجتمع المتوسطة بقطاع غزة تساهم إلى حد كبير في زيادة الرغبة لدى أعضاء الهيئة التدريسية فيها لتقديم مقترحات جديدة في العمل تساهم في رفع جودة التعليم فيها.

- المتوسط الحسابي للفقرة رقم (3) يساوي (3.39) والوزن النسبي لها (67.8%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أصغر من (0.05)، ولذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة يختلف جوهرياً بالزيادة عن درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) والتي تساوي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على أنهم يستخدمون علاقاتهم الشخصية للاتصال مع الجهات الخارجية والحصول على مكاسب مادية ومعنوية للكلية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى التوافق بين إدارة هذه الكليات وبين أعضاء الهيئات التدريسية فيها، وإلى بيئة العمل الإيجابية التي تساهم في تعزيز هذا التوافق.

- المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثامن "السلوك الإبداعي" يساوي (3.79) والوزن النسبي لها يساوي (75.8%)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000)، لذلك تعتبر فقرات هذا المحور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى رضا المبحوثين عن المناخ التنظيمي المحيط بهم في مؤسساتهم التعليمية وعن بيئة العمل المحيطة بالعملية التعليمية في كليات المجتمع، والتي تعمل بدورها على تعزيز السلوك الإبداعي لديهم بما يحقق نهوضاً أعلى بالتعليم في هذه الكليات.

اختبار فرضيات الدراسة:

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وتفرعاتها:

تم استخدام اختبار دلالة معامل ارتباط بيرسون لاختبار الفرضية الإحصائية التالية:
الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محورين محددين من محاور الدراسة.

الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محورين محددين من محاور الدراسة.
فإذا كانت (sig. p-value) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية، وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محورين محددين من محاور الدراسة، أما إذا كانت (sig. p-value) أصغر من أو تساوي مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محورين محددين من محاور الدراسة.

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عناصر المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة، تم استخدام اختبار دلالة معامل ارتباط بيرسون على النحو الآتي:
اختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر الهيكل التنظيمي والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.

جدول رقم (5 - 11)

معامل ارتباط بيرسون بين عنصر الهيكل التنظيمي والسلوك الإبداعي

المحور	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (sig.)
الهيكل التنظيمي	0.468**0	0.000

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.01$)

من النتائج الموضحة في الجدول (5 - 11) يمكن استخلاص الآتي:
معامل الارتباط بين عنصر الهيكل التنظيمي والسلوك الإبداعي يساوي (0.468)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل

على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر الهيكل التنظيمي والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة، الأمر الذي يعكس تأثير الهيكل التنظيمي بشكل مباشر على السلوك الإبداعي لدى أفراد عينة الدراسة. ويعزو الباحث ذلك إلى طبيعة الهياكل التنظيمية في كليات المجتمع، حيث تم تصميم هذه الهياكل بحيث تكون متماشية مع طبيعة ومهمة وأهداف الكلية، وكونها تتسم بالمرونة، ويوجد فيها تحديد واضح للمسئوليات والواجبات، ووضوح العلاقات بين الأقسام ووحدات العمل، وهذا ما أظهرته نتائج تحليل محور الهيكل التنظيمي.

وهذا يتفق مع دراسة (حمدونة، 2010)، ودراسة (بحر، وسويرح، 2010)، ودراسة (الطيب، 2008)، ودراسة (الشنطي، 2006)، ودراسة (المشوط، 2011) حول "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري"، ويتفق كذلك مع دراسة (السكران، 2004) حول "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي".

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (عابدين، وأبو سمرة، 2001)، ودراسة (القيوتي، 1994) حول "المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس".

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر الأنظمة والتعليمات والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.

جدول رقم (5 - 12)

معامل ارتباط بيرسون بين عنصر الأنظمة والتعليمات والسلوك الإبداعي

القيمة الاحتمالية (sig.)	معامل ارتباط بيرسون	المحور
0.000	0.509**0	الأنظمة والتعليمات

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.01$)

من النتائج الموضحة في الجدول (5 - 12) يمكن استخلاص الآتي:

معامل الارتباط بين عنصر الأنظمة والتعليمات والسلوك الإبداعي يساوي (0.509)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر الأنظمة والتعليمات والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة. ويعزو الباحث ذلك إلى كون وضوح الأنظمة والتعليمات في هذه الكليات يؤدي إلى تسهيل إنجاز العمل، وكذلك توافر أنظمة رقابة وإشراف فعّالة، وكون هذه الأنظمة والتعليمات فيها تتسم بالمرونة، وهناك التزام بها عند تطبيق القرارات الإدارية المتعلقة بالعمل. وقد تعارضت هذه النتيجة مع دراسة (المشوط، 2011) التي أظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة معنوية للأنظمة والتعليمات على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر التدريب والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.

جدول رقم (5 - 13)

معامل ارتباط بيرسون بين عنصر التدريب والسلوك الإبداعي

القيمة الاحتمالية (sig.)	معامل ارتباط بيرسون	المحور
0.000	0.464**0	التدريب

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.01$)

من النتائج الموضحة في الجدول (5 - 14) يمكن استخلاص الآتي:

معامل الارتباط بين عنصر التدريب والسلوك الإبداعي يساوي (0.464)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر التدريب والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة. ويعزو الباحث ذلك إلى حرص إدارة الكليات على التعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين، وابتعاد عمليات التدريب فيها عن

المزاجية والشخصنة، وكون العملية التدريبية فيها تخضع إلى عملية تقييم ومراجعة مستمرة، وأنَّ برامج التدريب فيها تنعكس إيجابياً على مستوى أداء المتدربين.

وقد توافقت هذه النتيجة مع دراسة (الشواورة، 2011) التي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والسلوك الإبداعي عند مستوى ثقة مقداره (95%)، واتفقت كذلك مع دراسة (الزعبي، والعزب، 2005) حول "قياس اتجاهات العاملين لأثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الإبداعي لدى العاملين في شركة كهرباء محافظة إربد"، والتي أكّدت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتبني السلوك الإبداعي.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر المشاركة في اتخاذ القرارات والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.

جدول رقم (5 - 14)

معامل ارتباط بيرسون بين عنصر المشاركة في اتخاذ القرارات والسلوك الإبداعي

القيمة الاحتمالية (sig.)	معامل ارتباط بيرسون	المحور
0.000	0.609**0	المشاركة في اتخاذ القرارات

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.01$)

من النتائج الموضحة في الجدول (5 - 14) يمكن استخلاص الآتي:

معامل الارتباط بين عنصر المشاركة في اتخاذ القرارات والسلوك الإبداعي يساوي (0.609)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر المشاركة في اتخاذ القرارات والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة. ويعزو الباحث ذلك إلى أنَّ إدارة الكليات تقوم بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالأقسام التي يعملون فيها، وقد يعزى أيضاً إلى أنَّ رؤساء العمل يشجعون مروضيهم على استخدام التفكير الإبداعي في حل المشكلات التي تواجههم، وإلى تفهّم

الزملاء في العمل بعضهم لبعض وتقديرهم كأشخاص لديهم رغبات ودوافع وأهداف شخصية يجب مراعاتها.

وقد توافقت هذه النتيجة مع دراسة (المشوط، 2011) التي أظهرت وجود تأثير ذي دلالة معنوية للمشاركة في اتخاذ القرارات على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) أو أقل. واتفقت كذلك مع دراسة (بحر، وسويرح، 2010)، ودراسة (الطيب، 2008)، ودراسة (السكران، 2004) التي أظهرت توجهات إيجابية نحو الدور الذي يلعبه العاملون في المشاركة في اتخاذ القرارات ووضع الأهداف.

بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (حمدونة، 2010) التي أظهرت توجهاً سلبياً لدى المبحوثين نحو عنصر اتخاذ القرارات، ووجود قصور في عمل إدارة مستشفى الشفاء والتي تركز على عنصر اتخاذ القرارات، حيث اعتبر ذلك معوقاً من معوقات الإبداع لدى الأفراد داخل المنظمة. واختلفت كذلك مع دراسة (الشنطي، 2006) التي أظهرت توجهاً سلبياً لدى أفراد عينة الدراسة حول مدى المشاركة في اتخاذ القرارات، وتختلف هذه النتيجة أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (القريوتي، 1994) التي أظهرت عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن نمط اتخاذ القرارات بالجامعة الأردنية.

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر الحوافز والمكافآت والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.

جدول رقم (5 - 15)

معامل ارتباط بيرسون بين عنصر الحوافز والمكافآت والسلوك الإبداعي

القيمة الاحتمالية (sig.)	معامل ارتباط بيرسون	المحور
0.000	0.353**	الحوافز والمكافآت

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.01$)

من النتائج الموضحة في الجدول (5 - 15) يمكن استخلاص الآتي:
معامل الارتباط بين عنصر الحوافز والمكافآت والسلوك الإبداعي يساوي (0.353)،
والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل
على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر
الحوافز والمكافآت والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (المشوط، 2011)، وتتفق كذلك مع دراسة
(السكران، 2004) التي أظهرت توجهات محايدة نحو محور الحوافز والمكافآت، ومع دراسة
(القريوتي، 1994) التي أظهرت أنَّ أهم العوامل التي ساهمت في تشكيل صورة غير مرضية
لدى المبحوثين كانت تتعلق بسياسة الحوافز، وتتفق كذلك هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة
(حمدونة، 2010) التي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)
بين حوافز العمل وبين إبداع الموظفين في مجمع الشفاء الطبي، وتتفق أيضاً مع دراسة
(العوامل، 2010) التي أظهرت وجود علاقة طردية بين المكافأة والإبداع الإداري لدى العاملين
في جامعة البلقاء التطبيقية. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الوضع الاقتصادي الصعب الذي
يحييه أفراد عينة الدراسة وكذلك إلى تدني إيرادات ومدخولات هذه الكليات، الأمر الذي يستدعي
إعادة النظر من قبل إدارات الكليات في سلم الرواتب ونظام المكافآت المعمول به فيها والعمل
على تعديله بما يتناسب مع الحاجات الأساسية للمبحوثين، ويضمن منح العلاوات والمكافآت
 والترقيات على أساس الجدارة والاستحقاق، وكذلك البحث الحثيث عن مصادر تمويل تسد العجز
في ميزانياتها - إن وجد -.

اختبار الفرضية الفرعية السادسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى
دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر التكنولوجيا المتوفرة والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع
المتوسطة في قطاع غزة.

جدول رقم (5 - 16)

معامل ارتباط بيرسون بين عنصر التكنولوجيا المتوفرة والسلوك الإبداعي

المحور	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (sig.)
التكنولوجيا المتوفرة	0.494**	0.000

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.01$)

من النتائج الموضحة في الجدول (5 - 16) يمكن استخلاص الآتي:

معامل الارتباط بين عنصر التكنولوجيا المتوفرة والسلوك الإبداعي يساوي (0.494)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر التكنولوجيا المتوفرة والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة. ويعزو الباحث ذلك إلى أن إدارات كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في إنجاز العمل، وأنها تمتلك كوادر بشرية فنية مؤهلة ذات مهارات عالية تساهم في تحسين التكنولوجيا، وأن هذه الإدارات تواكب التطورات الحديثة للتكنولوجيا، الأمر الذي يحفز العاملين على الإبداع ويساهم في زيادة قدراتهم الإبداعية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (المشوط، 2011) التي أظهرت وجود تأثير ذي دلالة معنوية للتكنولوجيا على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$). واتفقت مع نتيجة دراسة (الشنطي، 2006) التي أظهرت وجود علاقة موجبة بين التكنولوجيا المستخدمة في الوزارات وأداء الموارد البشرية، ودراسة (الطيب، 2008) التي أظهرت توجهاً إيجابياً لدى المبحوثين نحو محور التكنولوجيا المستخدمة. واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة (حمدونة، 2006) التي بيّنت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر التكنولوجيا المستخدمة في مجمع الشفاء الطبي وبين إبداع العاملين، ومع دراسة (بحر، وسويرح، 2010) التي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر التكنولوجيا المستخدمة في الجامعة الإسلامية وبين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين فيها، واتفقت كذلك مع دراسة (الخوالدة، والحنيطي، 2008) التي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية.

اختبار الفرضية الفرعية السابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر ظروف العمل والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.

جدول رقم (5 - 17)

معامل ارتباط بيرسون بين عنصر ظروف العمل والسلوك الإبداعي

القيمة الاحتمالية (sig.)	معامل ارتباط بيرسون	المحور
0.000	0.528**	ظروف العمل

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.01$)

من النتائج الموضحة في الجدول (5 - 17) يمكن استخلاص الآتي:

معامل الارتباط بين عنصر ظروف العمل والسلوك الإبداعي يساوي (0.528)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين عنصر ظروف العمل والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة، ويعزو الباحث ذلك إلى أنَّ إدارات كليات المجتمع المتوسطة تجتهد في توفير كافة التسهيلات للعاملين لإنجاز أعمالهم، كما توفر ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين، وأنَّ ظروف العمل فيها تتلاءم مع طبيعة الأعمال التي يؤديها العاملون، وكذلك اهتمام إدارات كليات المجتمع المتوسطة البالغ في بيئة وظروف العمل المحيطة بالعملية التعليمية فيها، الأمر الذي يؤدي إلى جودة المخرجات ويساهم في زيادة القدرات الإبداعية واستفزاز السلوك الإبداعي لدى العاملين فيها.

وقد توافقت هذه النتيجة مع دراسة (السكران، 2004)، ودراسة (الطيب، 2008)، ودراسة (بحر، وسويرح، 2010)، ودراسة (المشوط، 2011)، والتي أظهرت توجهات إيجابية لدى المبحوثين نحو ظروف العمل.

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين المناخ التنظيمي وبين السلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.

جدول رقم (5 - 18)

معامل ارتباط بيرسون بين عنصر المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي

القيمة الاحتمالية (sig.)	معامل ارتباط بيرسون	المحور
0.000	0.654**	المناخ التنظيمي

(مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha=0.01$)

من النتائج الموضحة في الجدول (5 - 18) يمكن استخلاص الآتي:

معامل الارتباط بين عنصر المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي يساوي (0.654)، والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة، ويعزو الباحث ذلك إلى أنَّ المبحوثين يشعرون بالأهمية الكبيرة للمناخ التنظيمي وأثره الكبير على تحفيز العاملين واستفزاز مكنوناتهم الداخلية وتفكيرهم العميق ورفع دافعتهم لممارسة السلوك الإبداعي في التدريس بما يعود بالإيجابية على العملية التعليمية في كلياتهم ومواكبة كل جديد ومنافسة المؤسسات التعليمية المشابهة وبما يكفل استمرارية تقدم مؤسساتهم التعليمية والوصول إلى جودة عالية للتعليم فيها والمحافظة على تقدمها بشكل تصاعدي، سيما وأنَّ العلاقة بين المناخ التنظيمي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها كانت علاقة طردية قوية.

وقد توافقت هذه النتيجة مع دراسة (الشواورة، 2011) التي أظهرت وجود علاقة طردية بين جميع مكونات المناخ التنظيمي في جامعة عمان العربية كإنموذج للجامعات الأردنية الخاصة وبين السلوك الإبداعي لدى العاملين فيها، واتفقت أيضاً مع دراسة (المشوط، 2011) التي بيَّنت وجود تأثير ذي دلالة معنوية بين عناصر بيئة العمل في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية بدولة الكويت وبين الإبداع الإداري للعاملين فيها، واتفقت كذلك مع دراسة (بحر، وسويرح، 2010) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية قوية بين عناصر المناخ التنظيمي في الجامعة الإسلامية وبين الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين فيها، واتفقت أيضاً مع دراسة

(الزعبي، والعزب، 2005) والتي أكدت وجود علاقة دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة وبين والسلوك الإبداعي للعاملين في شركة كهرباء محافظة إربد، واتفقت كذلك مع دراسة (الطيب، 2008) التي بينت وجود علاقة قوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين بشركة الاتصالات الفلسطينية. بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (حمدونة، 2011) التي أظهرت أن تأثير عناصر المناخ التنظيمي في مجمع الشفاء الطبي على إبداع الموظفين كان ضعيفا.

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية وتفرعاتها:

لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية وتفرعاتها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة تُعزى إلى الخصائص الشخصية لأفراد العينة، تم استخدام اختبار (Two Independent Samples T Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية، وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات، كذلك تم استخدام اختبار (One-Way ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية، وهذا الاختبار المعلمي يصلح لمقارنة (3) متوسطات فأكثر، حيث تم استخدام هذه الاختبارات لاختبار الفرضية الإحصائية التالية:

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة.

الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة.

فإذا كانت (sig. p-value) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة، أما إذا كانت (sig. p-value) أصغر من أو تساوي مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة.

وكانت نتائج الاختبارات على النحو التالي:

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة تُعزى إلى متغير الجنس.

يوضح الجدول (5 – 19) أنه باستخدام اختبار (Two Independent Sample T Test) تبين أن القيمة الاحتمالية (sig.) للمحاور (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، التدريب، ظروف العمل، السلوك الإبداعي) كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، التدريب، ظروف العمل، السلوك الإبداعي) تُعزى إلى متغير الجنس.

بينما يوضح الجدول (5 – 19) أن القيمة الاحتمالية (sig.) للمحاور (المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا المتوفرة، جميع عناصر المناخ التنظيمي) كانت أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة (المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا المتوفرة، جميع عناصر المناخ التنظيمي) تُعزى إلى متغير الجنس.

في حين أن الجدول (5 – 19) يبين إجمالاً أن القيمة الاحتمالية (sig.) لجميع محاور الدراسة تساوي (0.048) وهي أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة تُعزى إلى متغير الجنس، وبناءً على ذلك يمكن الاستنتاج بأنه لدى أفراد عينة الدراسة رؤى مختلفة حول محاورها مرتبطة بمتغير الجنس. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اختلاف اهتمامات العاملين من الذكور والإناث ببيئة العمل.

جدول رقم (5 - 19)

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى - متغير الجنس

م.	المجال	المتوسط		القيمة الاحتمالية (sig.)
		ذكور	إناث	
1.	الهيكل التنظيمي	3.84	3.65	0.201
2.	الأنظمة والتعليمات	3.94	3.89	0.674
3.	التدريب	3.53	3.25	0.176
4.	المشاركة في اتخاذ القرارات	3.94	3.55	0.011
5.	الحوافز والمكافآت	3.18	2.74	0.028
6.	التكنولوجيا المتوفرة	3.84	3.51	0.043
7.	ظروف العمل	3.72	3.40	0.065
8.	جميع عناصر المناخ التنظيمي	3.71	3.43	0.021
9.	السلوك الإبداعي	3.82	3.62	0.171
10.	جميع محاور الدراسة	3.77	3.52	0.048

(الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$)

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الطيب، 2008) والتي أظهرت وجود فروق تُعزى إلى متغير الجنس. وتعارضت هذه النتيجة مع دراسة (الشنطي، 2006)، ودراسة (القريوتي، 1994)، ودراسة (الزعبي، والعزب، 2005) التي أجريت على العاملين في شركة كهرباء محافظة إربد، ودراسة (حمدونة، 2006)، ودراسة (بحر، وسويرج، 2010) والتي أظهرت عدم وجود فروق تُعزى إلى متغير الجنس.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة تُعزى إلى متغير العمر.

يوضح الجدول (5 - 20) أنه باستخدام اختبار (One Way ANOVA) تبين أن القيمة الاحتمالية (sig.) للمحور (المشاركة في اتخاذ القرارات) كانت أصغر من مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$ ، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محور (المشاركة في اتخاذ القرارات) تُعزى إلى متغير العمر.

بينما يوضح الجدول (5 – 20) أن القيمة الاحتمالية (sig.) لجميع محاور الدراسة الأخرى كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة (باستثناء محور المشاركة في اتخاذ القرارات) تُعزى إلى متغير العمر. وبناءً على ذلك يمكن الاستنتاج بأنه لدى أفراد عينة الدراسة رؤية متشابهة حول محاور الدراسة بغض النظر عن متغير العمر.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى تقارب أعمار أفراد عينة الدراسة حيث تبين أن 60% من المبحوثين هم ممن تقل أعمارهم عن 40 سنة، وأنهم قد تكيّفوا وتأقلموا مع بيئة العمل السائدة في مؤسساتهم بما يحقق لهم رغباتهم ويحسن من أدائهم وسلوكهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بحر، وسويرح، 2010)، ودراسة (حمدونة، 2006). بينما اختلفت مع دراسة (الطيب، 2008) التي أظهرت وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لعناصر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير العمر في شركة الاتصالات الفلسطينية.

جدول رقم (5 - 20)

نتائج اختبار الفرضية الثانية - متغير العمر

القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة الاختبار (F)	المتوسط					المجال	م.
		46 سنة فأكثر	من 41 إلى 45 سنة	من 36 إلى 40 سنة	من 31 إلى 35 سنة	أقل من 30 سنة		
0.287	1.264	3.84	3.96	3.66	3.73	3.95	الهيكل التنظيمي	1.
0.755	0.474	3.86	4.02	3.89	3.95	3.98	الأنظمة والتعليمات	2.
0.202	1.511	3.64	3.73	3.28	3.37	3.46	التدريب	3.
0.015	3.206	3.86	4.23	3.76	3.74	3.95	المشاركة في اتخاذ القرارات	4.
0.328	1.165	3.24	3.31	2.89	3.07	3.12	الحوافز والمكافآت	5.
0.513	0.822	3.95	3.85	3.79	3.73	3.67	التكنولوجيا المتوفرة	6.
0.869	0.314	3.78	3.73	3.66	3.61	3.65	ظروف العمل	7.
0.233	1.411	3.74	3.83	3.56	3.60	3.68	جميع عناصر المناخ التنظيمي	8.
0.393	1.030	3.78	3.99	3.77	3.70	3.78	السلوك الإبداعي	9.
0.261	1.329	3.76	3.91	3.66	3.65	3.73	جميع محاور الدراسة	10.

(الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$)

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

يوضح الجدول (5 - 21) أنه باستخدام اختبار (One Way ANOVA) تبين أن

القيمة الاحتمالية (sig.) للمحور (الأنظمة والتعليمات) تساوي (0.010) وهي أصغر من

مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محور (الأنظمة والتعليمات) تُعزى

إلى متغير المؤهل العلمي.

بينما يوضح الجدول (5 - 21) أن القيمة الاحتمالية (sig.) لجميع محاور الدراسة الأخرى كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول جميع محاور الدراسة (باستثناء محور الأنظمة والتعليمات) تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي. وبناءً على ذلك يمكن الاستنتاج بأنه لدى أفراد عينة الدراسة رؤية متشابهة حول محاور الدراسة بغض النظر عن متغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (5 - 21)

نتائج اختبار الفرضية الثالثة - متغير المؤهل العلمي

م.	المجال	المتوسط				القيمة الاختبار (F)	القيمة الاحتمالية (sig.)
		المعلمون	المدرسون	المدرسون	المدرسون		
1.	الهيكل التنظيمي	3.72	3.83	3.87	4.37	1.964	0.121
2.	الأنظمة والتعليمات	3.83	3.93	4.22	4.47	3.9	0.010
3.	التدريب	3.50	3.50	3.16	3.97	1.149	0.331
4.	المشاركة في اتخاذ القرارات	3.86	3.84	4.38	4.07	2.522	0.060
5.	الحوافز والمكافآت	3.24	3.10	2.84	3.27	0.814	0.488
6.	التكنولوجيا المتوفرة	3.76	3.79	3.98	4.00	0.482	0.695
7.	ظروف العمل	3.67	3.64	4.04	3.93	1.225	0.303
8.	جميع عناصر المناخ التنظيمي	3.65	3.66	3.78	4.01	1.033	0.380
9.	السلوك الإبداعي	3.62	3.84	4.11	3.90	2.646	0.051
10.	جميع محاور الدراسة	3.63	3.75	3.95	3.95	1.64	0.182

(الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$)

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى المستوى العلمي المتقارب لأفراد عينة الدراسة، حيث أظهرت النتائج أنَّ ما يزيد عن 66% من المبحوثين هم من حملة درجة الماجستير والدكتوراه، بينما كان ما يقرب من 30% منهم من حملة درجة البكالوريوس.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من (الزعيبي، والعزب، 2005)، ودراسة (الشنطي، 2006)، ودراسة (حمدونة، 2006)، ودراسة (الطيب، 2008)، ودراسة (بحر، وسويرح، 2010)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة.
يوضح الجدول (4 - 22) أنه باستخدام اختبار (One Way ANOVA) تبين أن القيمة الاحتمالية (sig.) للمحاور (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، الحوافز والمكافآت) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، الحوافز والمكافآت) تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

بينما يوضح الجدول (5 - 22) أن القيمة الاحتمالية (sig.) لجميع محاور الدراسة الأخرى كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول جميع محاور الدراسة (باستثناء محاور: الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، الحوافز والمكافآت) تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

وبناءً على ذلك يمكن الاستنتاج بأنه لدى أفراد عينة الدراسة رؤية متشابهة حول محاور الدراسة بغض النظر عن متغير سنوات الخبرة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وجود عدد كبير ممن تقل سنوات الخبرة لديهم عن 9 سنوات حيث تبين أن ما يزيد عن 55% من المبحوثين هم من هذه الفئة، وهم لديهم الرغبة والطموح لتحسين أدائهم وسلوكهم الإبداعي، مما يزيد من فرص الترقية لديهم أو الحصول على عقد دائم لمن يعملون بنظام الساعة والذين يشكّلون ما نسبته 31.5% من المبحوثين.

جدول رقم (5 - 22)

نتائج اختبار الفرضية الرابعة - متغير سنوات الخبرة

م.	المجال	المتوسط				قيمة الاختبار (F)	القيمة الاحتمالية (sig.)
		1 إلى 3 سنوات	4 إلى 6 سنوات	7 إلى 9 سنوات	10 سنوات فأكثر		
1.	الهيكل التنظيمي	4.08	3.96	3.58	3.76	3.413	0.019
2.	الأنظمة والتعليمات	4.22	3.95	3.79	3.91	2.955	0.034
3.	التدريب	3.73	3.50	3.26	3.52	1.311	0.273
4.	المشاركة في اتخاذ القرارات	4.14	3.93	3.71	3.88	1.895	0.133
5.	الحوافز والمكافآت	3.41	2.90	2.94	3.25	2.834	0.04
6.	التكنولوجيا المتوفرة	3.84	3.70	3.57	3.94	2.466	0.064
7.	ظروف العمل	3.74	3.64	3.66	3.70	0.115	0.951
8.	جميع عناصر المناخ التنظيمي	3.88	3.65	3.50	3.71	2.342	0.075
9.	السلوك الإبداعي	3.93	3.80	3.67	3.80	0.769	0.513
10.	جميع محاور الدراسة	3.91	3.72	3.58	3.75	1.656	0.179

(الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$)

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من (الشنطي، 2006)، ودراسة (الطيب، 2008)، ودراسة (بحر، وسويرج، 2010).

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي.

يوضح الجدول (5 - 23) أنه باستخدام اختبار (One Way ANOVA) تبين أن القيمة الاحتمالية (sig.) للمحاور (المشاركة في اتخاذ القرارات، السلوك الإبداعي) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة (المشاركة في اتخاذ القرارات، السلوك الإبداعي) تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي.

جدول رقم (5 - 23)

نتائج اختبار الفرضية الخامسة - متغير المسمى الوظيفي

م.	المتوسط	القيمة الاختبار (F)	القيمة الاحتمالية (sig.)				
				السلوك الإبداعي	المشاركة في اتخاذ القرارات	السلوك الإبداعي	المشاركة في اتخاذ القرارات
1.	الهيكل التنظيمي	3.79	4.10	4.11	3.81	0.658	0.579
2.	الأنظمة والتعليمات	3.96	4.30	4.11	3.91	0.697	0.555
3.	التدريب	3.41	4.00	3.57	3.51	0.379	0.768
4.	المشاركة في اتخاذ القرارات	4.06	4.20	4.37	3.80	3.355	0.020
5.	الحوافز والمكافآت	3.20	3.90	3.17	3.09	0.748	0.525
6.	التكنولوجيا المتوفرة	3.93	4.10	4.09	3.73	1.399	0.245
7.	ظروف العمل	3.81	3.90	4.20	3.60	2.197	0.090
8.	جميع عناصر المناخ التنظيمي	3.74	4.07	3.95	3.63	1.46	0.228
9.	السلوك الإبداعي	3.89	4.00	4.47	3.71	4.102	0.008
10.	جميع محاور الدراسة	3.82	4.04	4.21	3.67	3.161	0.026

(الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$)

بينما يوضح الجدول (5 - 23) أن القيمة الاحتمالية (sig.) لمحاور الدراسة الأخرى كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة (باستثناء المحورين: المشاركة في اتخاذ القرارات، السلوك الإبداعي) تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي.

في حين أن الجدول (5 - 23) يبين إجمالاً أن القيمة الاحتمالية (sig.) لجميع محاور الدراسة تساوي (0.026) وهي أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي، وبناءً على ذلك يمكن الاستنتاج بأنه لدى أفراد عينة الدراسة رؤى مختلفة حول محاورها مرتبطة بمتغير المسمى الوظيفي.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وجود تباين بين أفراد عينة الدراسة من حيث المسمى الوظيفي، حيث تبين أن ما يقرب من 30% يتقلدون مناصب إدارية عليا، بينما 70% من المبحوثين يعملون في مستويات إدارية دنيا، الأمر الذي يسبب اختلاف في وجهات النظر بينهم فيما يتعلق بمتغير المسمى الوظيفي.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الطيب، 2008)، ودراسة (القريوتي، 1994). بينما اختلفت مع دراسة كل من (السكران، 2004)، ودراسة (الشنطي، 2006)، ودراسة (بحر، وسويرح، 2010).

اختبار الفرضية الفرعية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة تُعزى إلى متغير نوع التعيين.

يوضح الجدول (5 - 24) أنه باستخدام اختبار (One Way ANOVA) تبين أن القيمة الاحتمالية (sig.) للمحاور (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، الحوافز والمكافآت) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، التدريب) تُعزى إلى متغير نوع التعيين.

بينما يوضح الجدول (5 - 24) أن القيمة الاحتمالية (sig.) لجميع محاور الدراسة الأخرى كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول جميع محاور الدراسة (باستثناء المحاور: الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، التدريب) تُعزى إلى متغير نوع التعيين.

وبناءً على ذلك يمكن الاستنتاج بأنه لدى أفراد عينة الدراسة رؤية متشابهة حول محاور الدراسة بغض النظر عن متغير نوع التعيين.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى التباين في وجهات نظر المبحوثين حول هذا المحور بسبب اختلاف تطلعاتهم وطموحاتهم لتحسين أوضاعهم الوظيفية، حيث أظهرت النتائج أن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة هم من المثبتين، حيث أنهم يشكلون ما نسبته 57.6% من مجموع المبحوثين، وأن 37% منهم هم ممن يعملون بنظام الساعة أو بنظام العقد السنوي. هذا؛ ولم تتناول الدراسات السابقة هذا العنصر من الصفات الشخصية للمبحوثين بالدراسة.

جدول رقم (5 - 24)

نتائج اختبار الفرضية السادسة - متغير نوع التعيين

م.	المجال	المتوسط				قيمة الاختبار (F)	القيمة الاحتمالية (sig.)
		مُتَبَتِّين	عَقْد سَنَوِي	العمل بنظام الساعة	فُرَق		
1.	الهيكل التنظيمي	3.73	3.51	4.00	4.02	3.158	0.026
2.	الأنظمة والتعليمات	3.86	3.69	4.07	4.22	3.405	0.019
3.	التدريب	3.35	3.67	3.64	4.04	2.906	0.036
4.	المشاركة في اتخاذ القرارات	3.83	3.84	3.98	4.07	0.861	0.463
5.	الحوافز والمكافآت	3.20	3.02	2.95	3.51	1.635	0.183
6.	التكنولوجيا المتوفرة	3.83	3.36	3.79	3.96	1.492	0.219
7.	ظروف العمل	3.67	3.69	3.63	4.09	1.001	0.394
8.	جميع عناصر المناخ التنظيمي	3.64	3.54	3.73	3.99	1.611	0.189
9.	السلوك الإبداعي	3.71	3.91	3.94	3.73	1.74	0.161
10.	جميع محاور الدراسة	3.67	3.73	3.83	3.86	1.251	0.293

(الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$)

اختبار الفرضية الفرعية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة تُعزى إلى متغير مكان العمل.

يوضح الجدول (5 - 25) أنه باستخدام اختبار (One Way ANOVA) تبين أن القيمة الاحتمالية (sig.) للمحاور (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، التكنولوجيا المتوفرة، السلوك الإبداعي) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، التكنولوجيا المتوفرة، السلوك الإبداعي) تُعزى إلى متغير مكان العمل.

بينما يوضح الجدول (5 - 25) أن القيمة الاحتمالية (sig.) لباقي محاور الدراسة الأخرى كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول جميع محاور الدراسة (باستثناء المحاور: الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، التكنولوجيا المتوفرة، السلوك الإبداعي) تُعزى إلى متغير مكان العمل.

في حين أن الجدول (5 - 25) يبين إجمالاً أن القيمة الاحتمالية (sig.) لجميع محاور الدراسة تساوي (0.025) وهي أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة تُعزى إلى متغير مكان العمل، وبناءً على ذلك يمكن الاستنتاج بأنه لدى أفراد عينة الدراسة رؤى مختلفة حول محاورها مرتبطة بمتغير مكان العمل.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى التباين بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور بسبب اختلاف البيئة التنظيمية التي يعملون فيها، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن 32.1% من المبحوثين هم ممن يعملون في كلية مجتمع تدريب الأونروا، وأن 29.1% منهم يعملون في كلية مجتمع الأقصى، بينما يعمل 38.8% منهم في باقي كليات مجتمع الدراسة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بحر، وسويرح، 2010) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على أداء العاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية تُعزى لمكان العمل.

جدول رقم (5 - 25)

نتائج اختبار الفرضية السابعة - متغير مكان العمل

م.	المجال	المتوسط					قيمة الاختبار (F)	القيمة الاحتمالية (sig.)
		كلية الدراسات المتوسطة - الأزهر	كلية مجتمع الأقصر	كلية نماء للعلوم والتكنولوجيا	كلية مجتمعات تدريب الأوتروا	كلية الريونة للعلوم والتنمية		
1.	الهيكل التنظيمي	3.83	3.79	4.21	3.65	4.03	2.958	0.022
2.	الأنظمة والتعليمات	3.92	3.96	4.39	3.78	4.00	4.114	0.003
3.	التدريب	3.46	3.34	3.83	3.45	3.79	1.618	0.172
4.	المشاركة في اتخاذ القرارات	3.92	3.80	4.20	3.79	4.12	2.085	0.085
5.	الحوافز والمكافآت	3.21	3.14	3.21	3.15	2.88	0.584	0.674
6.	التكنولوجيا المتوفرة	3.65	3.62	4.04	3.90	4.03	2.577	0.040
7.	ظروف العمل	3.62	3.60	4.03	3.68	3.74	1.018	0.400
8.	جميع عناصر المناخ التنظيمي	3.66	3.61	3.99	3.63	3.80	1.908	0.112
9.	السلوك الإبداعي	3.82	3.80	4.06	3.59	4.08	3.432	0.010
10.	جميع محاور الدراسة	3.74	3.71	4.03	3.61	3.94	2.854	0.025

(الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$)

اختبار الفرضية الفرعية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة تُعزى إلى متغير الراتب.

يوضح الجدول (5 - 26) أنه باستخدام اختبار (One Way ANOVA) تبين أن

القيمة الاحتمالية (sig.) للمحور (الحوافز والمكافآت) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)،

وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين

استجابات المبحوثين حول المحور (الحوافز والمكافآت) تُعزى إلى متغير الراتب.

بينما يوضح الجدول (5 - 26) أن القيمة الاحتمالية (sig.) لباقي محاور الدراسة

الأخرى كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق

ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المبحوثين حول جميع محاور الدراسة (باستثناء محور الحوافز والمكافآت) تُعزى إلى متغير الراتب. وبناءً على ذلك يمكن الاستنتاج بأنه لدى أفراد عينة الدراسة رؤية متشابهة حول محاور الدراسة بغض النظر عن متغير الراتب. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى تقارب وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو هذا المحور فيما يتعلق بعناصر المناخ التنظيمي عدا محور الحوافز والمكافآت الذي يختلف باختلاف مكان العمل. حيث كانت إجابات المبحوثين عن هذا المحور متباينة باختلاف مكان العمل. هذا؛ ولم تتناول الدراسات السابقة هذا العنصر من الصفات الشخصية للمبحوثين بالدراسة.

جدول رقم (5 - 26)

نتائج اختبار الفرضية الثامنة - متغير الراتب

م.	المجال	المتوسط					قيمة الاختبار (F)	القيمة الاحتمالية (sig.)
		500 \$ فأقل	501 \$ إلى 1000 \$	1001 \$ إلى 1500 \$	1501 \$ إلى 2000 \$	2001 \$ إلى 2500 \$		
1.	الهيكل التنظيمي	3.85	4.02	3.63	3.77	4.00	2.419	0.051
2.	الأنظمة والتعليمات	3.95	4.08	3.82	3.86	4.07	1.629	0.170
3.	التدريب	3.59	3.65	3.33	3.51	2.73	1.593	0.179
4.	المشاركة في اتخاذ القرارات	3.85	4.04	3.84	3.75	4.07	0.987	0.416
5.	الحوافز والمكافآت	2.77	3.40	3.14	3.11	4.13	4.536	0.002
6.	التكنولوجيا المتوفرة	3.58	3.92	3.80	4.01	4.00	2.076	0.086
7.	ظروف العمل	3.61	3.72	3.60	3.93	4.13	1.105	0.356
8.	جميع عناصر المناخ التنظيمي	3.60	3.83	3.60	3.70	3.88	1.702	0.152
9.	السلوك الإبداعي	3.81	3.84	3.76	3.77	3.63	0.152	0.962
10.	جميع محاور الدراسة	3.71	3.83	3.68	3.74	3.75	0.595	0.667

(الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$)

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

وفيه:

نتائج الدراسة.

الاستنتاجات.

التوصيات.

الدراسات المستقبلية المقترحة.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

هدفت الدراسة بشكل أساس إلى التعرف على أثر بيئة العمل على السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد مستوى أهمية البيئة التنظيمية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.
2. قياس مستوى السلوك الإبداعي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.
3. توضيح أثر عوامل ومكونات البيئة التنظيمية على السلوك الإبداعي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة.
4. التقدم ببعض التوصيات فيما يتعلق بأهم النتائج التي ستسفر عنها الدراسة.

أولاً: نتائج الدراسة

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1. أنَّ الهيكل التنظيمي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة من وجهة نظر المبحوثين كان جيداً.
2. هناك موافقة عالية من قبل المبحوثين حول أهمية الأنظمة والتعليمات.
3. تبين أنَّ مستوى أهمية التدريب من وجهة نظر المبحوثين كان عالياً.
4. بيّنت نتائج التحليل أنَّ مستوى أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة من وجهة نظر المبحوثين كان عالياً.
5. تبين أنَّ هناك موقفاً محايداً من قبل المبحوثين حول محور الحوافز والمكافآت.
6. لوحظ أنَّ مستوى أهمية التكنولوجيا المستخدمة في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة من وجهة نظر المبحوثين كان عالياً.
7. تبين أنَّ مستوى أهمية ظروف العمل في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة من وجهة نظر المبحوثين كان عالياً.
8. أشارت النتائج أنَّ مستوى أهمية السلوك الإبداعي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة من وجهة نظر المبحوثين كان عالياً.

9. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الهيكل التنظيمي لكليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.
10. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الأنظمة والتعليمات المتبعة في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.
11. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين تدريب أعضاء الهيئات التدريسية لكليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين سلوكهم الإبداعي.
12. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين مشاركة أعضاء الهيئات التدريسية بكليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين سلوكهم الإبداعي.
13. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين نظام الحوافز والمكافآت المتبع في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.
14. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين التكنولوجيا المتوفرة والمستخدمة في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.
15. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين ظروف العمل السائدة في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.
16. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المناخ التنظيمي السائد في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة وبين السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها.
17. كما أظهرت النتائج ترتيب عناصر المناخ التنظيمي من حيث تأثيرها على السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة على النحو التالي: (الأنظمة والتعليمات، المشاركة في اتخاذ القرارات، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا المتوفرة، ظروف العمل، التدريب، وأخيراً الحوافز والمكافآت).

ثانياً: الاستنتاجات:

أظهرت نتائج الدراسة أنه:

1. لدى المبحوثين رؤية متشابهة حول محاور الدراسة مرتبطة بكل من المتغيرات الشخصية التالية: (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع التعيين، والراتب).
2. لدى المبحوثين رؤى مختلفة حول محاور الدراسة مرتبطة بكل من المتغيرات الشخصية التالية: (الجنس، المسمى الوظيفي، ومكان العمل).
3. يوجد موافقة عالية من المبحوثين على أنه يتم تصميم الهيكل التنظيمي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة بحيث يكون متماشياً مع طبيعة ومهمة وأهداف الكلية، بحيث يسمح للعاملين إظهار قدراتهم الإبداعية.
4. هناك موافقة من المبحوثين أن الهيكل التنظيمي في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة يتصف بالمرونة التي تساعد على الإبداع لدى العاملين.
5. أن الأنظمة والتعليمات المعمول بها في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة تؤدي إلى تسهيل إنجاز العمل.
6. أنه تتوفر في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة أنظمة رقابة وإشراف فعالة من خلال الأنظمة والتعليمات المعمول بها.
7. يرى المبحوثون أن برامج التطوير والتدريب التي شاركوا فيها في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة تنعكس إيجابياً على مستوى الأداء، وأن هذه البرامج تخضع إلى معايير موضوعية ومهنية وتبتعد عن المزاجية والشخصنة.
8. يرى المبحوثون أن رؤسائهم في العمل في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة يشجعونهم على استخدام التفكير الإبداعي في حل المشكلات التي تواجههم، وأن إدارات الكليات تشرك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالأقسام التي يعملون فيها.
9. هناك موافقة متوسطة من قبل المبحوثين على أن الدخل الذي يتقاضونه في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة يسد حاجاتهم الأساسية.
10. يوجد موقف محايد لدى المبحوثين على أن الدخل الذي يتقاضاه الفرد من الكلية يعتبر مرتفعاً مقارنةً برواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أكاديمية أخرى.

11. يرى المبحوثون أنَّ كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة تمتلك كوادراً بشرية فنية مؤهلة ذات مهارات عالية تساهم في تحسين التكنولوجيا المستخدمة والتي تساعد على رفع أداء العاملين وقدراتهم على الإبداع والابتكار.
12. كما يرى المبحوثون أنَّ إدارات كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة تواكب التطورات الحديثة للتكنولوجيا والتي تساهم بدورها في زيادة قدرات العاملين الإبداعية.
13. يرى المبحوثون أنَّ إدارات كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة تجتهد في توفير كافة التسهيلات للعاملين من أجل إنجاز أعمالهم، كما أنَّهم يشعرون بالارتياح تجاه ظروف العمل التي يمارسون عملهم فيها.
14. هناك توجهاً إيجابياً من قبل المبحوثين نحو عناصر المناخ التنظيمي للمؤسسات التي يعملون فيها.
15. يوجد موافقة من قبل المبحوثين على أنَّهم يمتلكون الرغبة الكافية لتقديم اقتراحات جديدة في العمل، وأنَّهم يستخدمون علاقاتهم الشخصية للحصول على مكاسب مادية ومعنوية للكلية التي يعملون فيها.
16. يرى المبحوثون أنَّ الإدارة العليا في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة تنظر إلى الإبداع على أنَّه مورد هام ينبغي الاستثمار فيه.

ثالثاً: التوصيات:

- استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فإن الباحث يوصي بما يلي:
1. تأكيد أهمية المناخ التنظيمي ومراجعة أبعاده في كليات المجتمع المتوسطة بقطاع غزة بشكل مستمر، والعمل على تعزيز الجوانب الإيجابية فيها ومعالجة الجوانب السلبية، لما لذلك من دور كبير في تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين.
 2. زيادة الاهتمام بالعنصر البشري في كليات المجتمع المتوسطة قيد الدراسة وتفهم احتياجاتهم الحياتية والإنسانية، وإعادة النظر في نظام الحوافز المعمول به فيها وربطه بنتائج أداء العاملين، لما لذلك من أثر إيجابي في تحفيز السلوك الإبداعي لديهم.
 3. تبني الإدارة للأفكار الإبداعية لدى العاملين والعمل على توفير الدعم المادي والمعنوي للمبدعين بما يحقق تطلعاتهم ويلبي احتياجاتهم، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة في المحافظة على استمرارية جودة التعليم فيها.
 4. استمرار الإدارة في توفير التكنولوجيا اللازمة للعاملين لتطوير العملية التعليمية في كليات المجتمع المتوسطة، ومواكبة كل جديد في هذا المجال، لما لذلك من أثر بالغ في تحسين جودة التعليم فيها.
 5. يوصي الباحث إدارة كليات المجتمع المتوسطة بتشجيع التجديد والابتكار واستخدام أساليب تدريس حديثة ومبتكرة، وتشجيع الأفكار الإبداعية، وإزالة كل العوائق التي من شأنها تكبيل وتحجيم الأفكار الإبداعية.
 6. استحداث وحدة تنظيمية جديدة في الهيكل التنظيمي بكليات المجتمع المتوسطة ترعى المبدعين والسلوك الإبداعي لديهم، بما يضمن تحويل هذا السلوك إلى نتائج إبداعية.
 7. يوصي الباحث بضرورة استمرار إدارة كليات المجتمع المتوسطة بإشراك العاملين فيها في عملية اتخاذ القرارات، لما لذلك من أثر إيجابي في تعزيز تبني العاملين لتلك القرارات والعمل على تنفيذها بجودة عالية.

8. عقد المزيد من الدورات والندوات واللقاءات التدريبية للعاملين، وربطها بنتائج الأداء، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى رفع مستوى الأداء ويساهم في اكتساب العاملين مهارات ومعارف جديدة.

9. وأخيراً؛ يوصي الباحث بإجراء المزيد من الدراسات حول المناخ التنظيمي لتشمل محاور أخرى لم تتناولها الدراسة بالبحث كمحور فلسفة الإدارة وأسلوبها، ومحور نطاق الإشراف، ومحور نمط الاتصال المتبع، ومحور العلاقات الاجتماعية والتنظيم الغير رسمي في المنظمة، الأمر الذي يساهم في الإحاطة بأهم العوامل التي توفر بيئة عمل ملائمة تدعم تبني العاملين للسلوك الإبداعي فيها.

ومن العناوين التي يقترحها الباحث لدراسات جديدة ما يلي:

- قياس أثر التنظيم الغير رسمي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة على الإبداع الإداري لدى الموظفين في الطبقات الوسطى للهيكل التنظيمي.
- العلاقة بين نطاق الإشراف وإبداع العاملين في مؤسسات وزارة التعليم العالي في قطاع غزة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

- القرآن الكريم.

- السيوطي، جلال الدين، جامع الأحاديث، ج 8، ص 233.

ثانياً: المراجع العربية:

- بحر يوسف، وسويرح، أيمن "أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة" (بحث محكم)، مجلة الجامعة الإسلامية، (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، ص ص: 1147 - 1214، 2010.

- جروان فتحي عبد الرحمن، الإبداع: مفهومه - معايير - نظرياته - تدريبه - مراحل العملية الإبداعية، ط 1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2002.

- حريم، حسين، إدارة المنظمات، ط 1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2003.

- حمادات، محمد حسن، السلوك التنظيمي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

- حمدونة، رأفت حامد "أثر المناخ التنظيمي على العاملين بمجمع الشفاء الطبي" (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، 2010.

- حمود خضير كاظم، السلوك التنظيمي، ط 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2002.

- الخشالي شاكِر جاد الله والتميمي إِيَاد فاضل، "العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي وعلاقتها بالابتكار: دراسة استطلاعية في البنوك الأردنية" (بحث محكم)، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد التاسع، العدد الأول، ص ص 52 - 74، 2006.

- خلف محمد كريم "علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة" (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، 2010.

- الخوالدة، رياض عبد الله، والحنيطي، محمد فالح "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية" (دراسة)، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد الخامس والثلاثون، العدد الثاني، ص ص: 320 - 342، 2008.

- الدجني، إيَاد علي "دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي: دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية" (رسالة دكتوراه)، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا، 2011.

- ديري، زاهد محمد، السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2011.

- روشكا الكسندرو، الإبداع العام والخاص، ترجمة: غسان عبد الحي أبو فخر، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1989.
 - الزعبي، خالد، والعزب، حسين، "قياس اتجاهات العاملين لأثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على شركة كهرباء إريد"، (رسالة ماجستير) جامعة مؤتة، عمان، 2005.
 - السالم، مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي تكاملي، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
 - السالم، مؤيد سعيد، تنظيم المنظمات: دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مائة عام، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
 - السكران ناصر بن محمد "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة مسحية على ضباط قطاع الأمن الخاصة لمدينة الرياض" (رسالة ماجستير)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2004.
 - السلمي، علي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب، القاهرة، 1985.
 - السلمي، علي، السلوك الإنساني في الإدارة، مكتبة غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2003.
 - السويطي شبلي إسماعيل "واقع الإبداع الإداري لدى إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية (رسالة ماجستير)، جامعة القدس المفتوحة، 2006.
 - الشماخ محمد حسن وحمود خضير كاظم، نظرية المنظمة، ط 2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
 - الشنطي، محمود عبد الرحمن "أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية غي قطاع غزة" (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006.
 - الشواورة، فيصل محمود، "أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية: دراسة تطبيقية على جامعة عمان العربية، (بحث منشور)، عمان، 2011.
- Postjordan.com/karak/wp
- الطراونة حسين أحمد وآخرون، نظرية المنظمة، ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
 - الطيب، إيهاب محمود "أثر المناخ التنظيمي على الرضى الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية: دراسة حالة" (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008.
 - عابدين، وأبو سمرة "المناخ التنظيمي في جامعة القدس كما يراه أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة"، (رسالة ماجستير)، جامعة القدس، 2001.
 - العجلة، توفيق عطية "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة" (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009.
 - العزاوي نجم عبد الله وجواد عباس حسين، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

- العطية ماجدة، سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة، ط 1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- عقيلي عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
- العواملة، حسن خالد، وحمدان سالم "العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري: دراسة اختبارية في جامعة البلقاء التطبيقية" (بحث محكم)، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد السابع والسبعون، ص ص: 533 - 562، 2010.
- العلاونة علي، وعبيدات محمد، نظرية المنظمة، دار رند للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 1999.
- عياصرة، علي أحمد عبد الرحمن؛ وحجازين، هشام عدنان موسى، القرارات القيادية في الإدارة التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- فليه، فاروق عبده؛ وعبد المجيد، السيد محمد، السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009.
- القريوتي، محمد قاسم، السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- القريوتي، محمد قاسم، "المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس - دراسة ميدانية"، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، العدد الخامس، المجلد التاسع، 1994.
- القريوتي محمد قاسم، نظرية المنظمة والتنظيم، ط 4، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- القطاونة منار إبراهيم "المناخ التنظيمي وأثره على السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية للمشرفين الإداريين في الوزارات الأردنية" (رسالة ماجستير)، الجامعة الأردنية، عمان، 2000.
- الكبيسي صلاح الدين "إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي: دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من القطاع الصناعي المختلط" (أطروحة دكتوراه)، الجامعة المستنصرية، العراق، 2002.
- الكلالدة طاهر محمود، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- كمال طارق، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2007.
- كوك، بيتر، إدارة الإبداع، دار الفاروق للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- المدهون موسى، والجزراوي إبراهيم، تحليل السلوك التنظيمي، ط 1، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، 1995.
- المشوط، محمد سعد، "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت"، (رسالة ماجستير) جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2011.
- معراج هوارى وعبد الرزاق خليل "الإبداع في القطاع الحكومي الجزائري" (بحث محكم)، مجلة العلوم الاقتصادية

والتسيير، جامعة سطيف، العدد السادس، الجزائر، 2006.

- المغربي، عبد الفتاح عبد الحميد، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، ط1، المكتبة العصرية، القاهرة، 2009.

- نجم، عبود، إدارة الابتكار: المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003.

- نعيم، محمد حسين "واقع تنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم العالي وعلاقتها بمستوى الأداء الإداري" (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، 2012.

ثالثاً: التقارير:

وزارة التربية والتعليم العالي، الدليل الإحصائي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، رام الله، 2013.

وزارة التربية والتعليم العالي، نشرة إرشادية لطلبة الثانوية العامة حول الدراسة في مؤسسات التعليم العالي، 2014.

وزارة التربية والتعليم العالي، كتاب الإحصاء السنوي للتعليم العام والتعليم العالي، غزة، 2014.

رابعاً: المراجع الأجنبية:

- Feirong Yuan and Richard W. Woodman (2010) "Innovativr Behavior In The Workplace: The Role Of Performance and Image Outcom Expectations". *Academy of Management Journal*, Vol. 53, No. 2, pp: 323 – 342.
- Gapp, R& Fisher,R (2006) **Determinants of Innovative Behavior with an Application on Arab Academy for Science . Technology and Maritime Transport " Quality Assurance in Education**. Vol :14 No 2. pp:156 – 166.
- Jianwei Zhang (2010) "Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study". *International Journal of Psychological Studies*, Vol. 2, No. 2, pp 189 – 201.
- Juan A. Martinez-Roman (2012) "Self-employment and innovation. Exploring the determinants of innovative behavior in small businesses". *Research Policy*, Vo.41 (2012) pp: 178 – 189.
- Lapierre.J :Giroux v-p.(2003) 'Creativity and Work Enviroment in High Tech' *Context.Creativity Innovation Management* " . Vol.12.No.1,pp: 11 -23.

خامساً: المواقع الإلكترونية:

- كلية مجتمع الأقصى :
(<http://www.alaqsa.edu.ps/site/INNER.ASPX?ParId=2267&PageId=2444>)
(<http://www.alaqsa.edu.ps/site/Inner.aspx?ParId=2267&PageId=2267>)
- كلية مجتمع تدريب غزة – الوكالة :
(<http://www.gtc.edu.ps/ColAdmin/AboutCollege.aspx>)
- كلية تدريب خان يونس – الوكالة : (<http://kytc.unrwa.ps/Default.aspx>)
- كلية الدراسات المتوسطة – الأزهر : (<http://cis.ps/arabic/sections/about/about.asp>)
- كلية الزيتونة للعلوم والتنمية : (<http://zaytona.edu.ps>)
- كلية نماء للعلوم والتكنولوجيا : (<http://www.ncst.edu.ps/namaa/index.php>)

الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة المحكمين

م	الاسم	المسمى
1.	أ. د. يوسف عاشور	أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال بقسم إدارة الأعمال بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية - غزة.
2.	د. سامي علي سليمان أبو الروس	أستاذ مشارك بقسم إدارة الأعمال بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية - غزة.
3.	د. يوسف عبد عطية بحر	أستاذ مشارك في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي بقسم إدارة الأعمال بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية - غزة.
4.	د. وسيم إسماعيل الهابيل	أستاذ مشارك بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية - غزة.
5.	د. أكرم إسماعيل حسن سمور	أستاذ مساعد في الإدارة الإستراتيجية بقسم إدارة الأعمال بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية - غزة.
6.	د. خالد عبد دهليز	أستاذ مساعد ورئيس قسم التدريب العملي بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية - غزة.

ملحق رقم (2): الاستبيان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجامعة الإسلامية - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التجارة

قسم إدارة الأعمال

أخي الأكاديمي / أختي الأكاديمية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع: تطبيق استبيان

أتقدم بالشكر الجزيل مقدماً لشخصكم الكريم على تفضلكم بتعبئة هذا الاستبيان كأداة للدراسة التي تعتبر جزءاً مهماً كمتطلب من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية بغزة، والتي هي بعنوان:

"العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي: دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئات التدريسية بكلّيات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة".

أرجو التكرم بتعبئة هذا الاستبيان بدقة وموضوعية، علماً بأن المعلومات التي سوف تقدمونها سيتم التعامل معها بسريّة تامة، ولن تُستخدم إلاّ لغايات البحث العلمي.

شاكراً لكم حسن تعاونكم واستجابتكم

الباحث/ سامي محمود عبيدة

أولاً: الخصائص الديموغرافية: يرجى وضع علامة (√) داخل المربع الذي تراه مناسباً:

1. الجنس:	☐ ذكر	☐ أنثى
2. العمر:	☐ أقل من 25 سنة	☐ من 25 - 30 سنة
	☐ من 31 - 35 سنة	☐ من 36 - 40 سنة
	☐ من 41 - 45 سنة	☐ 46 سنة فأكثر
3. المؤهل العلمي:	☐ بكالوريوس	☐ ماجستير
	☐ دكتوراه	☐ غير ذلك
4. سنوات الخبرة:	☐ 1-3 سنوات	☐ 4-6 سنوات
	☐ 7-9 سنوات	☐ 10 سنوات فأكثر
5. المسمى الوظيفي:	☐ رئيس قسم	☐ عميد
	☐ نائب عميد	☐ غير ذلك
6. نوع التعيين:	☐ مديّ	☐ عقد سنوي
	☐ العمل بنظام الساعة	☐ غير ذلك
7. مكان العمل:	☐ كلية الدراسات المتوسطة - الأزهر	
	☐ كلية نماء للعلوم والتكنولوجيا	
	☐ كلية الزيتونة للعلوم والتنمية	
	☐ كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا	
	☐ كلية تدريب خان يونس - الأونروا	
8. الراتب:	☐ \$ 500 فأقل	☐ \$ 501 - 1000
	☐ \$ 1001 - 1500	☐ \$ 1501 - 2000
	☐ \$ 2001 - 2500	☐ \$ 2501 فأكثر

ثانياً: المتغيرات التابعة والمستقلة: يرجى وضع علامة (√) داخل العمود الذي تراه مناسباً:

م	الفقرات	بدائل الإجابات				
		أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	
		لا أتفق إطلاقاً				
أبعاد المتغير المستقل / المناخ التنظيمي:						
أ) الهيكل التنظيمي:						
1.	يتم تصميم الهيكل التنظيمي في الكلية متماثلاً مع طبيعة ومهمة وأهداف الكلية بحيث يسمح للعاملين إظهار قدراتهم الإبداعية.					
2.	يتصف الهيكل التنظيمي في الكلية بالمرونة التي تساعد على الإبداع لدى العاملين.					
3.	هناك تحديد واضح للمسؤوليات والواجبات التي يقوم بها الموظفون مع وجود مرونة تساهم في تعزيز الإبداع لديهم.					
4.	يوجد وضوح في العلاقات بين الأقسام ووحدات العمل، وينعدم التداخل في الاختصاصات بينهما مما يساعد في إبداع العاملين.					
5.	يعتبر الهيكل التنظيمي في الكلية أحد مقومات العمل والإبداع.					
ب) الأنظمة والتعليمات:						
6.	تؤدي الأنظمة والتعليمات في الكلية إلى تسهيل إنجاز العمل.					
7.	تتوفر أنظمة رقابة وإشراف فعالة في الكلية من خلال الأنظمة والتعليمات النافذة.					
8.	يؤدي وضوح بنود الأنظمة والتعليمات في الكلية إلى سرعة إنجاز العمل وإيقانه.					

م	الفقرات	بدائل الإجابات			
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا أتفق
9.	تمتاز الأنظمة والتعليمات بالمرونة وتساهم في تحقيق أهداف الكلية.				
10.	هناك التزام بالأنظمة والتعليمات في تطبيق القرارات الإدارية في الكلية.				
ج) التدريب:					
11.	تحرص إدارة الكلية على التعرف على احتياجات العاملين التدريبية وتعمل على تحسين مستوى أدائهم لأعمالهم.				
12.	تخضع عملية تدريب العاملين في الكلية إلى معايير موضوعية ومهنية، وتبتعد عن المزاجية والشخصنة.				
13.	تخضع البرامج التدريبية في الكلية إلى عملية تقييم ومراجعة مستمرة من قبل الجهات المختصة.				
14.	يتم تقييم أداء المتدربين في الكلية بعد انتهاء البرامج التدريبية لتحديد مدى جدوى هذه البرامج.				
15.	تتبع برامج التطوير والتدريب التي سبق وأن شاركت فيها في الكلية إيجابياً على مستوى أدائي لعملي.				
د) المشاركة في اتخاذ القرارات:					
16.	تقوم إدارة الكلية بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذي يعملون فيه.				
17.	أشرك الزملاء في عملية اتخاذ القرار وأخذ برأيهم.				
18.	أحترم رأي الرئيس المباشر.				
19.	يُشجّع الرؤساء المرؤوسين على استخدام التفكير الإبداعي في حل المشكلات التي تواجههم.				
20.	أقدر الزملاء كأشخاص لهم رغبات ودوافع وأهداف شخصية.				
هـ) الحوافز والمكافآت:					
21.	يتم منح العلاوات والمكافآت في الكلية على أساس الجدارة والاستحقاق.				
22.	يعتبر الدخل الذي أتقاضاه من الكلية مرتفعاً مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أكاديمية أخرى.				
23.	تتم عملية الترقية في الكلية على أساس الجدارة والاستحقاق.				
24.	تُعد جداول المكافآت والحوافز التي تتبناها الكلية عادلة وتؤدي إلى المحافظة على معنويات الموظف وتحسين الأداء.				
25.	يُسَدّ الدخل الذي أتقاضاه وملحقاته حاجاتي الأساسية.				

م	الفقرات	بدائل الإجابات			
		أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق
و) التكنولوجيا المتوفرة:					
26.	تعتمد الكلية على التكنولوجيا الحديثة في إنجاز العمل مما يحفز العاملين على الإبداع وتطوير قدراتهم.				
27.	تعمل التكنولوجيا المستخدمة على زيادة جودة الخدمة المقدمة والتي تساعد العاملين على زيادة قدراتهم الإبداعية والابتكارية.				
28.	تمتلك الكلية كوادر بشرية فنية مؤهلة ذات مهارات عالية تساهم في تحسين التكنولوجيا المستخدمة.				
29.	تساهم التكنولوجيا المستخدمة في رفع أداء العاملين وقدرتهم على الإبداع والابتكار .				
30.	تواكب الإدارة التطورات الحديثة للتكنولوجيا المستخدمة في الكلية والتي تساهم في زيادة القدرات الإبداعية لدى العاملين.				
ز) ظروف العمل:					
31.	يشعر العاملون في الكلية بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون عملهم فيه.				
32.	يتلاءم الأثاث في الكلية مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون.				
33.	توفر الكلية ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين.				
34.	تسعى الكلية إلى توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض لحوادث أثناء العمل.				
35.	تجتهد الكلية في توفير كافة التسهيلات للعاملين لإنجاز أعمالهم.				
المتغير التابع: السلوك الإبداعي:					
36.	أحصل على المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار المناسب في الكلية بسرعة ودقة.				
37.	توفر إدارة الكلية المعلومات اللازمة للعاملين لأداء العمل بكفاءة عالية.				
38.	أستخدم علاقاتي الشخصية للاتصال مع الجهات الخارجية والحصول على مكاسب مادية ومعنوية للكلية.				
39.	تشجع إدارة الكلية على استخدام الاتصالات غير الرسمية في العمل بجانب الاتصالات الرسمية.				
40.	أعبر عن مقترحاتي وأفكاري الجديدة بثقة عالية في الكلية.				
41.	تتوفر لديّ الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية في الكلية.				
42.	تقوّض لي الإدارة في الكلية الصلاحيات الكافية التي تمكنني من اتخاذ القرارات المناسبة أثناء العمل.				

م	الفقرات	بدائل الإجابات				
		اتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق إطلاقاً
43.	يتخذ العمداء والمدراء في الكلية باستمرار القرارات المناسبة في الوقت المناسب.					
44.	أمتلك دائماً في الكلية الرغبة الكافية لتقديم الاقتراحات الجديدة في العمل.					
45.	تتنظر الإدارة العليا في الكلية إلى الإبداع على أنه مورد مهم ينبغي الاستثمار فيه.					