

أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية دراسة ميدانية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء

الاستلام: 7/سبتمبر/2023
التحكيم: 5/أكتوبر/2023
القبول: 5/نوفمبر/2023

د. محمد عبد الله سرحان الكهالي⁽¹⁾ *
عبد الله سالم أحمد عمر زبييل⁽²⁾

© 2023 University of Science and Technology, Aden, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2023 جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس عدن، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

¹ أستاذ إدارة الأعمال المساعد - كلية العلوم الإدارية والمالية - الجامعة الإماراتية الدولية - أمانة العاصمة صنعاء - اليمن.
² باحث في العلوم الإدارية - كلية العلوم الإدارية - جامعة العلوم والتكنولوجيا - أمانة العاصمة صنعاء - اليمن. mohkohali@gmail.com
* عنوان المراسلة: abdullh202014@gmail.com

أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية دراسة ميدانية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، وتكون مجتمع الدراسة من (40 جامعة أهلية) تم الاختيار منها (4 جامعات، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة فقد تم اعتماد أسلوب الحصر الشامل لتحديد عينة الدراسة التي شملت (249) قيادياً أكاديمياً وإدارياً. وبعد إجراء التحليل الإحصائي لعدد (233) استبانة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v.23)، توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن الثقافة التنظيمية تؤثر إيجاباً في الإبداع الإداري. كما اتضح أنه لا يوجد اختلاف دال إحصائياً في مستوى الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات محل الدراسة تعزى لأي من المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، نوع الوظيفة). وقدمت الدراسة عدد من التوصيات أهمها: تعزيز ونشر مفاهيم الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري، وتوجيه الطقوس التنظيمية في الجامعات إلى ما من شأنه العمل على زيادة الإبداع الإداري في الجامعات. كما أوصت بالعمل بأبعاد الدراسة في الجامعات عموماً أو على مستوى كل جامعة. وكذلك أوصت الدراسة بالاستفادة من الإبداع الإداري المتوفر في الجامعات من أجل زيادة حل المشكلات التي تعيق عملية تحسين الأداء.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، الإبداع الإداري، القيادات الأكاديمية والإدارية، الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء.

The Impact of Organizational Culture on Administrative Creativity among Academic and Administrative Leaders: A Field Study at Private Universities in the Capital Municipality of Sana'a

Dr. Mohammed Abdullah Sarhan AlKohali (* 1)
Abdullah Salem Ahmed Omar Zubail (2)

Abstract

The study aimed to identify the impact of organizational culture on administrative creativity among academic and administrative leaders at private universities in the Capital Municipality of Sana'a. It used the descriptive analytical method to achieve the objectives of the study and test its hypotheses. The field of study included four universities selected from (40) private universities. Considering the small size of the study population, the complete census method was used to select the study sample of (249) academic and administrative leaders. After performing the statistical analysis for (233) valid questionnaires using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS v.23), the results of the study revealed that the organizational culture has a positive impact on the administrative creativity. The results also revealed that there is no statistically significant difference in the level of administrative creativity among the academic and administrative leaders at the universities of the study attributed to any of the demographic variables (gender, age, educational level, years of service and job type). Based on the results, the study recommends strengthening and disseminating concepts of organizational culture and administrative creativity and directing the organizational norms in universities in order to increase the administrative creativity at universities. It also recommends implementing the study dimensions in general or at the level of each university, as well as making use of the high level of administrative creativity available at universities in order to increase problems solving that hold back the process of performance improvement.

Keywords: *Organizational Culture, Administrative Creativity, Academic and Administrative Leaders, Private Universities in the Capital Municipality of Sana'a.*

1 Assistant Professor of Business Administration - Faculty of Financial and Administrative Sciences - Emirates International University. Sana'a – Yemen.

2 Researcher of Administrative Sciences, Faculty of Administrative Sciences- University of Science and Technology. Sana'a – Yemen. Email: mohkohali@gmail.com

* Corresponding Email Address: abdullh202014@gmail.com

المقدمة:

يُعدُّ الإبداع الإداري ذا أهمية كبيرة لجميع المؤسسات، سواء أكانت خدمية أو إنتاجية؛ وذلك نتيجة التغيرات المتسارعة التي طرأت في هذا العصر على العالم، ومن هذه التغيرات المنافسة الشديدة والمحتدمة بين المؤسسات للاستحواذ على الأسواق والزبائن، كذلك التغيرات التي فرضت على المؤسسات التكيف مع الواقع الجديد من أجل الحفاظ على بقائها واستمراريتها. وقد أجمع كتاب الإدارة والمديرون على أن حاجة المنظمات إلى الإبداع الإداري ملحةً تفرضها التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وغيرها، بالإضافة إلى الظروف المتغيرة والمعقدة التي تعيشها المنظمات المعاصرة (العنزي، 2004، 11)، وقد ذكر جرينبرج وبارون (2004، 630) أن الثقافة التنظيمية تؤدي أدواراً واضحة في المنظمات، حيث إنها تزود المنظمة والعاملين فيها بالإحساس بالهوية، وكلما كان من الممكن التعرف على الأفكار والقيم التنظيمية التي تسود المنظمة كان ارتباط العاملين قوياً برسالة المنظمة وزاد شعورهم بأنهم جزء حيوي منها. وكون منظمات الأعمال تعمل في ظل بيئة متغيرة باستمرار، كما تؤثر التغيرات في البيئة الخارجية والداخلية على كل المنظمات بشكل مباشر أو غير مباشر، مما يتعين على المنظمات على حد سواء البحث عن أساليب جديدة، وأفكار إبداعية من شأنها مواجهة المشكلات المعقدة والتحديات المتعددة التي أفرزتها التغيرات في البيئة الخارجية والداخلية، وهذا يتطلب توفير بيئة تنظيمية ملائمة تساعد على تنمية الإبداع، فالاهتمام بالإبداع أصبح اليوم عاملاً مهماً لنجاح المنظمة، وصقل قدرات أفرادها، وسبباً في مقدرتها على البقاء والاستمرار، وهذا يحتم على منظمات الأعمال مراجعة نسيج ثقافتها التنظيمية بحيث تكون داعمة ومشجعة للإبداع. وقد جرى اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية كونها تعد مصدر القرار في الجامعات، وتتحمل مسؤوليات تجاه المراجعين، كالعلماء الخارجيين من الطلبة وأولياء أمورهم، أو العلماء الداخليين المتمثلين في العاملين، وعادة ما تكون القيادات هي الدافع والمشجع للعاملين نحو الإبداع الإداري، وكما أن القيادات تعد أحد المصادر المكونة للثقافة التنظيمية. كما يُعدُّ الإبداع الإداري ذا أهمية كبيرة في المنظمات بشكل عام، وفي الجامعات الأهلية اليمينية بشكل خاص؛ وذلك لتقديم الجامعات خدمات عديدة، سواء للطلبة أو لغيرهم من المراجعين، خصوصاً في ظل الظروف الصعبة التي تمر بها البلد، وكذلك ما يتعرض له العالم اليوم من الآثار المترتبة على جائحة كورونا (Covid19) مما يجعل الجامعات بحاجة ماسة إلى قيادات أكاديمية وإدارية مبدعة للقيام بحل المشكلات والعوائق التي تعترض العملية التعليمية، وتقديم القرارات والحلول بالصورة المطلوبة، وكذلك القيام بالعمليات التطويرية والتحسين المستمر لضمان استمرار العملية التعليمية، خصوصاً في ظل هذه الظروف، وفي ظل التسارع التكنولوجي والعولمة، لتتمكن من مواكبة هذا التطور، وكذلك لتستطيع تأدية الدور المناط بها.

الإطار العام للدراسة

1. مشكلة الدراسة:

يتسم أسلوب أداء القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية اليمينية بإصدار القرارات التي من شأنها أن تؤدي إلى تقديم خدمات وحلول عديدة سواء للطلبة أو لغيرهم من العلماء الخارجيين والداخليين، بما ينعكس على ضرورة وجود مستوى معين من الإبداع الإداري لدى تلك القيادات، نظراً لوجود التغيرات والمستجدات والتطور السريع، سواء من لوائح وقوانين، أو تقنيات المعلومات والاتصالات التي تعد من العناصر الأساسية التي يتأثر بها الجانب التعليمي، إذ أن المنظمات الحريصة على البقاء والاستمرار يجب أن تكون مبدعة؛ لأنه من الإبداع الإداري تتجاوز

الزمن، وتوفير التكاليف، وتعمل في بيئة مليئة بالحيوية والتجديد، وهناك الكثير من العوامل التي تؤثر في الإبداع، أهمها نشر ثقافة الإبداع في المنظمة.

ولأهمية موضوع الإبداع الإداري فقد أوصت العديد من الدراسات والأبحاث السابقة بضرورة إجراء المزيد من الأبحاث حول الإبداع الإداري، والثقافة التنظيمية، والعوامل المؤثرة فيه، مثل دراسة ملهي (2015) التي كان من أبرز ما أوصت به إجراء دراسات مستقبلية للأبعاد المكونة للإبداع الإداري. ومن التصنيفات والتقييمات العالمية للجامعات العربية فقد كانت الجامعات الأهلية اليمنية في المراكز المتأخرة، كما في تصنيف (ويب ماتريكس) الذي جرى التقييم فيه لمنتصف العام (2020م - من يونيو وحتى ديسمبر 2020م) بتاريخ 2021/1/2م الذي حصلت فيه جامعة العلوم والتكنولوجيا على المرتبة (1) محلياً، والمرتبة (204) عربياً، والمرتبة (4.484) عالمياً، وحصلت فيه جامعة سبأ على المرتبة (15) محلياً، والمرتبة (612) عربياً، والمرتبة (18.881) عالمياً، وحصلت فيه الجامعة اليمنية على المرتبة (26) محلياً، والمرتبة (993) عربياً، والمرتبة (26.736) عالمياً، وبالنسبة للجامعة الوطنية لم تظهر في هذا التصنيف لهذا النصف. ومع انتشار جائحة كورونا ظلت الجامعات اليمنية عموماً عاجزة عن أداء دورها، مما يحتم على القائمين في تلك الجامعات تبني أساليب إبداعية للتعامل مع مثل هذه التغيرات البيئية، ومن هنا تأتي ضرورة الاهتمام والتركيز على دراسة الإبداع الإداري، والثقافة التنظيمية في قطاع الجامعات الأهلية، حيث يعد قطاعاً مهماً وحيوياً، وحتى يقوم بدوره بالشكل المطلوب فهو بحاجة إلى الإبداع الإداري بصورة دائمة ومستمرة، وبالتالي التعرف على الطرق الإدارية التي تساهم في الرفع من مستوى الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات، وعليه فسوف تركز هذه الدراسة على المشكلة الرئيسية:

"ما أثر الثقافة التنظيمية (القيم، الطقوس، الأعراف، الاتصالات) في الإبداع الإداري (حل المشكلات، المخاطرة المحسوبة، المرونة) لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء؟".

2. أسئلة الدراسة:

- بناءً على مشكلة الدراسة، جرى صياغة التساؤلات الفرعية الآتية:
- ما هو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء؟
 - ما هو مستوى الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية (القيم، الطقوس، الأعراف، الاتصالات) لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء تعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأبعاد الإبداع الإداري (حل المشكلات، المخاطرة المحسوبة، المرونة) لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء تعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية؟

3. أهداف الدراسة

تمثلت أهداف الدراسة في الآتي :

1. التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء.
2. معرفة واقع الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء.
3. قياس أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء.
4. التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول مستوى الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، نوع الوظيفة).

4. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة من المنافسة الشديدة التي تواجهها المنظمات والجامعات عموماً، والجامعات الأهلية اليمينية على وجه الخصوص؛ كون لديها بنية تحتية قابلة لدعم العملية الإبداعية لمواكبة المتغيرات وحل المشكلات.

ويمكن تلخيص أهمية الدراسة من الناحيتين النظرية والعملية على النحو الآتي:

الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في الآتي:

1. تناولها لموضوعات الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري، ويعدان من الموضوعات المهمة في بيئة المنظمات المعاصرة.
2. الإسهام في إثراء المكتبة حول مواضيع الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري.
3. الإشارة إلى تنوع الثقافة التنظيمية الموجودة لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية اليمينية بأمانة العاصمة صنعاء.

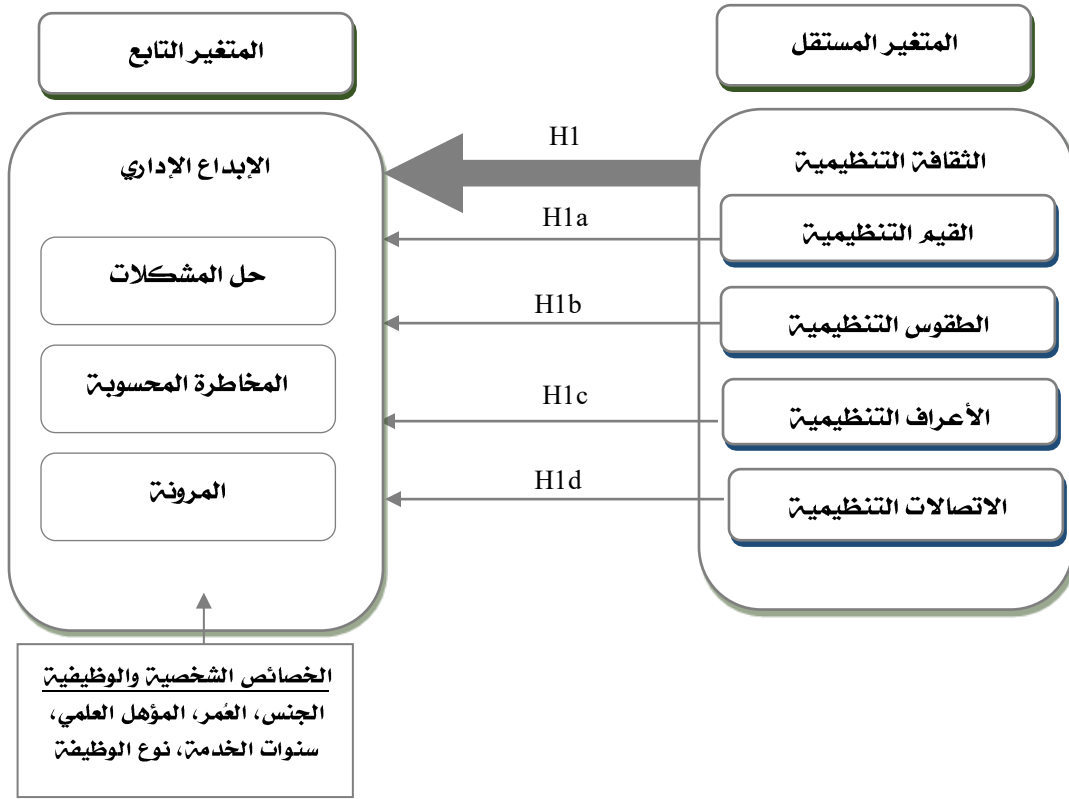
الأهمية العملية:

وتتمثل الأهمية العملية للدراسة في الآتي:

1. تشخيص واقع الثقافة التنظيمية والإبداع لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية اليمينية بأمانة العاصمة صنعاء.
2. الإسهام في زيادة اهتمام الجامعات الأهلية اليمينية وقياداتها بأبعاد الثقافة التنظيمية للرفع من مستوى الجانب الإبداعي لديهم.
3. تناول الدراسة قطاعاً مهماً وحيوياً على المستوى الوطني، وهو قطاع الجامعات الأهلية اليمينية بأمانة العاصمة صنعاء.

5. النموذج المعرفي للدراسة:

تكون النموذج المعرفي لهذه الدراسة من المتغير التابع وهو الإبداع الإداري، والمتغير المستقل وهو الثقافة التنظيمية، وقد تم تحديد أبعاد المتغيرين، باختيار الأبعاد الأكثر تكراراً بحسب الدراسات السابقة، ولهذا فقد تكون النموذج المعرفي الذي تم بناؤه للإجابة عن تساؤل الدراسة واختبار فرضياتها حسب الشكل (1) الموضوع لأبعاد المتغير المستقل، وأبعاد المتغير التابع.



الشكل (1) أبعاد المتغير المستقل، وأبعاد المتغير التابع

6. بناء النموذج المعرفي للدراسة:

جرى بناء النموذج المعرفي لهذه الدراسة في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، والاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة بهدف الوصول إلى نموذج معرفي للدراسة يعبر عن اتجاه الأدوار فيما بين المتغيرات، حيث يتكوّن النموذج المعرفي لهذه الدراسة حسب الشكل الموضح لأبعاد المتغير المستقل، وأبعاد المتغير التابع المتمثلة في حل المشكلات، والمخاطرة، والمرونة. كما جرت الاستفادة في بناء نموذج الدراسة من الدراسات التي استخدمت الأبعاد الأكثر تكراراً، كدراسة جلوي (2013)، ودراسة السحباني (2016)، وهي موضحة في جدول ملخص الدراسات السابقة المبين فيه الاختلاف والتشابه مع الدراسة الحالية.

7. فرضيات الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، وبالاعتماد على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، جرى صياغة فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية (H1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية (القيم، الطقوس، الأعراف، الاتصالات) في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء. ويشق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. (H1a) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء.
2. (H1b) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للطقوس التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء.
3. (H1c) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأعراف التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء.
4. (H1d) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصالات التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء.

8. التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

جرى ذكر التعريف المختلطة للثقافة التنظيمية وأبعادها، والإبداع الإداري في الجزء النظري، وهنا سنقتصر على التعريف الإجرائي:

الثقافة التنظيمية: مجموعة القيم التنظيمية، والمعتقدات، والأعراف التنظيمية، والأفكار والسلوكيات والتوقعات التي يشترك فيها أعضاء التنظيم الواحد (العريضي، 2013: 88). كما عرّفت الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم التنظيمية، والمعتقدات، والعادات والتقاليد، والممارسات التي يسهر بها أعضاء المنظمة، وتمتد إلى تعلم الطقوس التنظيمية، وشعائر حاكمة لسلوكيات العاملين، تتولد نتيجة تفاعلهم ضمن مناخ العمل الرسمي وغير الرسمي (جلولي، 2013: 8).

ولأغراض هذه الدراسة تعرّف الثقافة التنظيمية بأنها: مجموعة القيم التنظيمية، والطقوس التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والاتصالات التنظيمية، التي يشترك فيها القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء، والتي تعمل على ضبط تفاعلات أعضاء المنظمة مع بعضها بعضاً ومع الآخرين.

القيم التنظيمية: تمثل تظاهراً مشتركاً في منظمة ما، أو بيئة عمل معينة، على سلوكيات وتوجهات معينة، ومتعارف عليها (جلولي، 2013: 9).

ولأغراض هذه الدراسة تعرّف القيم التنظيمية بأنها: تمثل تظاهراً مشتركاً لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعة الواحدة، يوضح سلوكيات وتوجهات معينة ومتعارف عليها، ومن هذه القيم التنظيمية: المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين.

الطقوس التنظيمية: هي عبارة عن ممارسات يومية، تخضع لبعض القواعد والإجراءات الرسمية وغير الرسمية، لها طابع مرجعي، فالجامعة تمارس شعائر معينة عند افتتاحها، وعند الامتحانات، وإعلان النتائج، والغرض من ذلك التأكيد على هوية الجامعة ومركزها في المجتمع (حمزة، 2019: 7).

ولأغراض هذه الدراسة تعرّف الطقوس التنظيمية بأنها: ممارسات تنظيمية غير مكتوبة، تتكرر يومياً، وتعدّ من العوامل المهمة في ترسيخ الثقافة التنظيمية؛ لأنها توجه رسالتهم حول طريقة العمل في هذه الجامعة، مثل طريقة أداء التحية، وطريقة استقبال الضيوف... وغيرها.

الأعراف التنظيمية: معايير يلتزم بها العاملون في التنظيم لاعتقادهم بصحتها وأهميتها (العريضي، 2013: 88).

ولأغراض هذه الدراسة تعرّف الأعراف التنظيمية بأنها: معايير تلتزم بها القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات، على اعتبار أنها معايير تفيد الجامعة، مثل عدم المماطلة، وسرعة الإنجاز، وعدم تعيين الأقارب، وعدم السعي وراء المكاسب والمصالح الشخصية.

الاتصالات التنظيمية: يقصد بالاتصال كل تفاعل بين اثنين أو أكثر، يجري فيه تبادل المعلومات والأفكار باستعمال وسائط متعددة، تعتمد على الأفراد أو الوسائل التقنية من أجل تكوين علاقة بين المتصل والطرف الآخر (جلولي، 2013: 9).

ولأغراض هذه الدراسة تعرّف الاتصالات التنظيمية بأنها: كل تفاعل بين اثنين أو أكثر في الجامعة، يجري فيه تبادل المعلومات والأفكار باستعمال وسائط متعددة، تعتمد على الأفراد أو الوسائل التقنية من أجل تكوين علاقة بين المتصل والطرف الآخر.

الإبداع الإداري: التوصل إلى المفاهيم الجديدة القابلة للتحويل إلى سياسات وتنظيمات وطرق جديدة، تساهم في تطوير الأداء في الشركة (نجم، 2011: 350). كما جرى تعريف الإبداع الإداري بأنه قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وهو عملية ذات مراحل متعددة، ينتج عنها فكر أو عمل جديد، يتميز بأكبر قدر من الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والمخاطرة، والحساسية للمشكلات، والقدرة على التحليل، والخروج عن المألوف، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تنميتها، وهي قدرة عامة وليست خاصة بأفراد دون غيرهم (الشحعاء، 2003: 18). ولأغراض هذه الدراسة يُعرّف الإبداع الإداري بأنه: القدرة على تبني إصدار قرارات وأفكار جديدة تسهم في حل المشكلات والعوائق، مع تحمل المخاطرة المحسوبة نتيجة تلك الحلول، ومراعاة المرونة عند وضع تلك الأفكار والحلول، وعدم التمسك بوجهة نظر واحدة.

9. حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على موضوعي الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية، الطقوس التنظيمية، الأعراف التنظيمية، الاتصالات التنظيمية)، والإبداع الإداري بأبعاده (حل المشكلات، المخاطرة المحسوبة، المرونة).

الحدود المكانية: أنجزت هذه الدراسة في عينات من الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء، وهي على النحو الآتي: (جامعة العلوم والتكنولوجيا، الجامعة الوطنية، جامعة سبأ، الجامعة اليمنية).

الحدود البشرية: القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعات الأهلية في أمانة العاصمة صنعاء، ابتداءً من مستوى رئيس قسم فأعلى.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

1. الإبداع الإداري:

1.1 مفهوم الإبداع الإداري:

هناك مفاهيم مختلفة ومتباينة بين الباحثين والعلماء حول تعريف مفهوم الإبداع الإداري، إذ يُعرّف بأنه استخدام المهارات الإبداعية من قبل الموظف في أساليب إدارية جديدة، وإيجاد حلول ابتكارية لمشكلة إدارية تواجه

المنظمة، أو تصورات جديدة لمعالجة تلك المشكلة، بالاعتماد على التحليل المنطقي، والاختبار، والتجريب، والتقييم. كما يُعرّف الإبداع الإداري بأنه التوصل إلى المفاهيم الجديدة القابلة للتحويل إلى سياسات وتنظيمات وطرق جديدة، تساهم في تطوير الأداء في الشركة (نجر، 2012، 350). ويرى بعض آخر أن الإبداع الإداري هو عملية الخروج من الحالة التقليدية إلى التغييرات التنموية المستمرة برؤية إدارية حديثة، تستثمر الإبداع في تكوين شيء لخدمة المجتمع وتلبية حاجات السوق، وتعريف آخر للإبداع الإداري أنه فكرة تتسم بالحدثة والتجديد، تنشأ نتيجة الخبرة والإلمام الإداري المستند إلى المعلومات الشاملة لتحليلها، مما يتطلب توافر قدرات إبداعية للوصول إلى ما هو جديد ومفيد (جمعه ونوري، 2011، 309).

وعُرف أيضاً بأنه "عملية ذات مراحل متعددة، ينتج عنها فكرة أو عمل جديد، يتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعات والمنظمات" (علي والحاكم، 2015، 181).

ويُعرّف الإبداع الإداري لهذه الدراسة بأنه: قدرة القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعات على تبني إصدار قرارات وأفكار جديدة، تسهم في حل المشكلات والعوائق، مع تحمل المخاطرة المحسوبة نتيجة تلك الحلول، ومراعاة المرونة عند وضع تلك الأفكار والحلول، وعدم التمسك بوجهة نظر واحدة .

ذكرت العديد من الدراسات أبعاد الإبداع الإداري بمختلف أنواعها، لكن ستقتصر هذه الدراسة في جانبها

النظري على الأبعاد المستخدمة للدراسة فقط، وعلى النحو الآتي:

1. بُعد حل المشكلات: ويشير إلى قدرة الفرد على اكتشاف المشاكل بهدف حلها بأساليب جديدة، لفترة

زمنية قصيرة، بالرغم من ندرة المعلومات (جلولي، 2013، 9).

2. بُعد المخاطرة المحسوبة: ويقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والاستعداد

لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها والمسؤوليات المترتبة على ذلك (خير الله، 2008، 47).

3. بُعد المرونة: وتعني قدرة الشخص المبدع على تحويل وتغيير الحالة الذهنية بتغيير المواقف والحالات

والظروف المحيطة به. (الناصر، 2018، 137).

2.1 أبعاد الإبداع الإداري:

تتعدد وتباين أبعاد الإبداع الإداري ومكوناته، ولذا تستخدم كل دراسة ما يتناسب وينسجم مع أهدافها،

وجداول (1) يوضح أبعاد الإبداع الإداري التي تناولتها الدراسات السابقة.

جدول (1): أبعاد الإبداع الإداري

م	الباحث	السنة	الأبعاد
1.	الحري	2003	القدرة على التحليل، واتخاذ القرارات، القابلية للتغيير، روح المجازفة، سعة الاتصالات التنظيمية، تشجيع الإبداع.
2.	الشحقاء+	2003	المرونة، الأصالة، الطلاقة، المخاطرة، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات، الخروج عن المألوف.
3.	الشريف+	2007	الإبداع الإداري بالجامعات، الاتجاه نحو تقويم الذات، الاتجاه نحو الأداء المتميز، الإيجابية، الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة.
4.	العجلة+	2009	القدرة على التحليل والربط، المتغيرات التنظيمية الباعثة للإبداع وهي البناء التنظيمي، الإجراءات وأنظمة العمل، الاتصالات التنظيمية، التدريب، الحوافز.

2. الثقافة التنظيمية:

1.2 مفهوم الثقافة التنظيمية:

ظهر هذا المفهوم بصورة واضحة في أبحاث ومعاهد ومؤسسات الإدارة منذ عام (1981م)، ولم يتوقف عن النمو والتطور منذ ذلك الوقت، حيث استمر علماء السلوك والتنظيم بتبني ثقافة المنظمة كمدخل للتحليل، وحاز مفهوم الثقافة التنظيمية على اهتمام العديد من كتاب الإدارة في السنوات الأخيرة، وصدرت العديد من الدراسات التي تعالج هذا الموضوع، وقد ذهبت معظم الدراسات إلى القول إن الثقافة التنظيمية هي أحد أهم العوامل الرئيسية المؤثرة على نجاح وتميز المنظمة (النور والبشير، 2016، 131). وقد تعددت تعريفات الثقافة التنظيمية؛ فقد عرفها مهدي (2016، 161) بأنها "مجموعة من المفاهيم والمعتقدات والقيم التنظيمية المشتركة بين أعضاء المنظمة الواحدة، والتي تؤثر في سلوكهم وتصرفاتهم، كما تعد الثقافة هي التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات، وتنقل من جيل لآخر". وعرفها علي (2018، 12) بأنها "مجموعة البرامج الفكرية والممارسات السلوكية التي تمثل لغة تواصل بين الأفراد العاملين في المنظمة فيما بينهم ومع محيطهم، وتميزها عن غيرها من العاملين في المنظمات الأخرى". وعرفها عباينة وجميل (2016، 56) بأنها "مجموعة القيم التنظيمية، والمعتقدات، والمعايير، والتفاهات الموجهة التي يتشارك بها أعضاء المنظمة جميعهم، كما يجب تعليمها للأعضاء الجدد بطريقة صحيحة تعكس بسهولة التفكير فيها والشعور والتصرف".

وقد عرفها أبو القاسم (2017، 136) بأنها "منظومة مشتركة من القيم التنظيمية، وأساليب التفكير والقناعات الخاصة المتعلقة بالجوانب الإنسانية لدى أفراد المنظمة، والتي تقوم بتحديد طبيعة معايير السلوك الإنساني داخل بيئة العمل، وتعد من أهم المكونات المعنوية والفكرية في منظمات الأعمال". كما يعرفها عاوي (2017، 3) بأنها "نمط من الافتراضات الأساسية التي اخترعتها الجماعة، أو اكتشفتها، أو طورتها أثناء حل مشكلاتها في التكيف الخارجي والاندماج الداخلي، والتي أثبتت فعاليتها، ومن ثم تعليمها للعاملين الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهمها" وجاء تعريف بريالتي (2017، 3) لها بأنها "نظم المعتقدات والقيم التنظيمية المشتركة التي تتطور داخل منظمة، أو ضمن وحداتها الفرعية، والتي توجه سلوك أعضائها". وقد جرى تعريفها بأنها مجموعة القيم التنظيمية، والمعتقدات، والأعراف التنظيمية، والأفكار والسلوكيات والتوقعات التي يشترك فيها أعضاء التنظيم الواحد (العريقي، 2013، 88).

وتعرف الثقافة التنظيمية لهذه الدراسة بأنها: مجموعة القيم التنظيمية، والطقوس التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والاتصالات التنظيمية التي يشترك فيها القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية اليمنية.

ذكرت العديد من الدراسات أبعاد الثقافة التنظيمية بمختلف أنواعها، لكن ستقتصر هذه الدراسة في جانبها النظري على الأبعاد المستخدمة للدراسة فقط، وعلى النحو الآتي:

1. بُعد القيم التنظيمية: تمثل تاهماً مشتركاً في منظمة ما، أو بيئة عمل معينة، على سلوكيات وتوجهات معينة ومتعارف عليها (جلولي، 2013، 9).

2. بُعد الطقوس التنظيمية: هي عبارة عن ممارسات يومية، تخضع لبعض القواعد والإجراءات الرسمية وغير الرسمية، لها طابع مرجعي، فالجامعة تمارس شعائر معينة عند افتتاحها، وعند الامتحانات، وإعلان النتائج، والغرض من ذلك التأكيد على هوية الجامعة ومركزها في المجتمع (شرقي، 2019، 7).
3. بُعد الأعراف التنظيمية: هي معايير يلتزم بها العاملون في التنظيم لاعتقادهم بصحتها وأهميتها (العريقي، 2013، 88).
4. بُعد الاتصالات التنظيمية: يقصد بها كل تفاعل بين اثنين أو أكثر، يجري فيه تبادل المعلومات والأفكار باستعمال وسائط متعددة، تعتمد على الأفراد أو الوسائل التقنية من أجل تكوين علاقة بين المتصل والطرف الآخر (جلولي، 2013، 9).

2.2 أبعاد الثقافة التنظيمية:

تتعدد وتباين خصائص وأبعاد الثقافة التنظيمية ومكوناتها، فضلاً عن عدم وجود اتفاق على مكونات موحدة لها، ولذا تستخدم كل دراسة ما يتناسب وينسجم مع أهدافها، وفي الجدول (2) ملخص لأهم أبعاد الثقافة التنظيمية التي تناولتها الدراسات السابقة.

جدول (3): أبعاد الثقافة التنظيمية

م	الباحث	السنة	الأبعاد
10.	مهدي+	2016	القيم التنظيمية - المعتقدات التنظيمية - الأعراف التنظيمية - التوقعات التنظيمية.
11.	عبابنة وجميل+	2016	الإبداع - التعلم - التعاون - المشاركة - الالتزام بالوقت.
12.	شريف وعبد+	2016	المشاركة - تحويل المعلومات - الاهتمام بالزبائن - التوجه الاستراتيجي.
13.	صادق، ونجم وأحمد+	2016	الثقافة البيروقراطية - الثقافة الإبداعية - الثقافة المساندة - ثقافة العمليات.
14.	السحباني+	2016	القيم - المعتقدات - التوقعات - الأعراف التنظيمية - السياسات والجراءات
15.	أبو القاسم+	2017	القيم التنظيمية - المعتقدات - الأعراف التوقعات.
16.	موسى+	2017	القيم التنظيمية - المعتقدات - الأعراف الأنظمة والقوانين.
17.	علي+	2018	القيم التنظيمية - الاتجاهات التنظيمية - الحرص على الإنجاز - القوة والسيطرة.
18.	أبو شمالت+	2018	القيم التنظيمية - المعتقدات التنظيمية - الأعراف التنظيمية - التوقعات التنظيمية.
19.	علاء، وزينة+	2018	الثقافة التنظيمية - الإبداع الإداري
20.	حمزة+	2019	القيم التنظيمية - المعتقدات التنظيمية - الأعراف التنظيمية - التوقعات التنظيمية.
21.	ماجد+	2019	الثقافة التنظيمية - تطبيق الإدارة الإلكترونية
22.	شرقي+	2019	قيمة المكافأة - قيمة الفاعلية - قيمة فرق العمل - قيمة العدالة

وبالنسبة لأبعاد الثقافة التنظيمية في هذه الدراسة والتي جرى اختيارها بناءً على الأبعاد الأكثر تكراراً، فهي تتمثل في القيم التنظيمية، والطقوس التنظيمية، والأعراف التنظيمية، بالإضافة إلى الاتصالات التنظيمية، وكما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (4): أبعاد الثقافة التنظيمية المختارة للدراسة

م	الباحث	السنة	القيم التنظيمية	الاتجاهات التنظيمية	الإبداع والابتكار	تأثير ممارسة الإدارة	الالتزام بالوقت	التعلم	التوقعات التنظيمية	الأعراف التنظيمية	الحرص على الإجاز	القوة والسيطرة والتسلسل	المعتقدات التنظيمية	قيمة المكافأة	قيمة القاعدية	قيمة فرق العمل	ثقافة القوة	ثقافة النظم والأدوار	ثقافة الإنجاز	ثقافة التعاطف الإنساني	السياسات والإجراءات	التعاون	الاهتمام بالزبائن	الثقة	الإقتراضات	الاتصالات التنظيمية	تحويل المعلومات	الرؤيا المشتركة	التنظيم	الرموز والمعايير	الطقوس التنظيمية	أداء الموظفين		
1	علي	2018	√	√								√	√																					
2	أبو شمائل	2018	√	√																														
3	شاطري	2018	√										√																					
4	شرقي	2019												√	√	√																		
5	العميان	2004	√																															
6	عبد الإله	2006																		√	√	√	√											
7	العاجز وعساف	2007	√										√																					
8	جلولي	2013	√										√												√	√								
9	et al.Uddin	2013																																
10	العزام	2015																			√	√												
11	مهي	2015													√																			
12	مهدي	2016											√																					
13	عبابنة وجميل	2016																				√												
14	شريف وعبد	2016																					√											
15	السحباني	2016											√																					
16	أبو القاسم	2017																																
17	موسى	2017											√																					
1	التكرار		8	4	2	1	1	1	6	8	2	1	8	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	

كما جرى اختيار الأبعاد التي تتناسب مع بيئة الدراسة والقطاع الخدمي – الجامعات – كبعدي الاتصالات والطقوس التنظيمية، حيث إن الاتصالات التنظيمية تسعى لتسهيل تبادل المعلومات عبر مستويات الاتصال فيما بينهم بما يقود إلى خلق قيمة مضافة، وميزة تنافسية مستدامة، ينتج عنها استمرارية تقديم الخدمات بصورة

منافسة داخل الجامعات، كما أن للطقوس التنظيمية جوهر حيوي يلمسه عملاء الجامعات أثناء إنجاز معاملاتهم وتقديمتها لهم من قبل موظفي الجامعات.

3. الدراسات السابقة:

اقتصرت على الدراسات ذات العلاقة بموضوع هذه الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة قائد (2019)، هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر التدريب في الإبداع الإداري في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في (8) بنوك أهلية، وبلغ عدد عينة الدراسة (164) فرداً، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: أظهرت وجود أثر معنوي إيجابي للتدريب في الإبداع الإداري. كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (النوع- العمر- المؤهل الدراسي- نوع الوظيفة- سنوات الخدمة). واتضح كذلك في نتائج هذه الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية، وأوصت الدراسة بأن توجد البنوك فريقاً إبداعياً متخصصاً يتميز بروح المغامرة للبحث عن الأفكار الجديدة، ووضع إستراتيجية فعالة للكشف عن المبدعين، مع تشجيعهم وتحفيزهم والقيام بتدريبهم بشكل أفضل لتوفير قيادات مؤهلة وقادرة على استثمار الطاقات الإبداعية وتشجيع العمل الإبداعي.

دراسة ماجد (2019)، هدفت الدراسة لقياس دور الثقافة التنظيمية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في البنوك العاملة بمدينة الحديدة، وقد تكون مجتمع الدراسة من (10) بنوك، وبلغ عدد عينة الدراسة (146) موظفاً إدارياً، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود درجات متفاوتة في مستوى الثقافة التنظيمية، ومستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية لصالح المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية). وجود دور ذي دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية بأبعادها المتمثلة بـ (القيم التنظيمية - المعتقدات التنظيمية - الأعراف التنظيمية - التوقعات التنظيمية) في تطبيق الإدارة الإلكترونية، وأوصت الدراسة إلى الاهتمام بزراعة القيم التنظيمية بين الموظفين، والعمل على توجيه سلوكهم نحو التفاعل مع أنظمة الإدارة الإلكترونية وتشجيعهم على تطوير أفكار جديدة تتلاءم مع العمل الإلكتروني.

دراسة شرقي (2019)، هدفت الدراسة إلى معرفة بعض القيم التنظيمية المكونة للثقافة التنظيمية، ودورها في الإبداع الإداري لدى العاملين بالمؤسسات الرياضية، الجزائر، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وبلغ عدد عينة الدراسة (48) فرداً، واعتمدت الدراسة على أسلوب الحصر الشامل، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك دوراً للقيم (المكافأة، الضاعلية، فرق العمل) في الإبداع الإداري لدى العاملين بالمؤسسات الرياضية، وأوصت الدراسة إلى العمل على تبني النمط القيادي الذي يسهم في غرس القيم الجوهرية والمعتقدات للثقافة التنظيمية، باعتباره نموذجاً لتحفيز العاملين، ودعم الابتكار، وتوجيه العاملين نحو الأفضل.

دراسة غاني وابن سعيد (2019)، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإبداع الإداري ومساهمته في تحقيق الميزة التنافسية، الجزائر، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين والأساتذة والإداريين في كلية الآداب بجامعة أدرار، وبلغ عددهم (119) فرداً، واعتمدت الدراسة على أسلوب الحصر الشامل، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة أنه يوجد هناك مستويات متوسطة للإبداع الإداري لدى الموظفين في الكلية، وبالنسبة للميزة التنافسية فقد كانت نتائجها لدى الموظفين إيجابية وبنسب متوسطة حسب المتوسط الحسابي والمعيار الذي اختاره الباحثان، وأوصت الدراسة إلى إيجاد وعي مشترك بين العاملين والإدارة العليا من أجل الوصول إلى حلول إبداعية ومبتكرة من شأنها دوام الكلية في نطاق المنافسة باستمرار، وتوسيع معرفة الإبداع بين الموظفين في الجامعة عامة، وكلية الآداب خاصة، وتشجيعها بواسطة برامج تحفز الإبداع الإداري كجائزة الإبداع والأداء المتميز.

دراسة الناصر وحسين (2018)، هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كليات جامعة بغداد وكذلك مستوى الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية العليا المتمثلة بالعمداء والمعاونين، فضلاً عن معرفة العلاقة بينهما، العراق، وقد تكون مجتمع الدراسة من عمداء الكليات ومعاونيهم بجامعة بغداد، وبلغ عدد عينة الدراسة (92) فرداً، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى وجود أجواء جيدة من الثقافة التنظيمية تسود المناخ العام في كليات جامعة بغداد. وأظهرت النتائج أن عمداء الكليات ومعاونيهم هم بدرجة جيدة في الإبداع الإداري، وهو ما يبرر بأنهم في حالة احتياج لتعزيز قدراتهم بشكل أكبر. كما أظهرت النتائج أنه كلما كانت الثقافة التنظيمية السائدة جيدة أثرت إيجاباً على العطاء والإبداع في العمل، والعكس صحيح. وأوصت الدراسة إلى المحافظة على الجو السائد، والثقافة التنظيمية الجيدة، من قبل القيادات الإدارية العليا (العمداء والمعاونون) والعمل على تكريسها وتعزيزها لديمومة العطاء الأفضل.

دراسة علي (2018)، هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر الثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي، والدور الوسيط للتمكين الإداري في هذا الأثر في المستشفيات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء، وقد تكون مجتمع الدراسة من (7) مستشفيات، وبلغ عدد عينة الدراسة (327) موظفاً، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي معنوي لأبعاد الثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي، ووجود أثر إيجابي معنوي لأبعاد التمكين الإداري في الأداء الوظيفي، وكذلك وجود أثر إيجابي معنوي لأبعاد الثقافة التنظيمية في التمكين الإداري، ووجود أثر وسيط للتمكين الإداري في أثر الثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي، كما أن هناك فروقاً ذات دلالة معنوية في مستوى التمكين الإداري والأداء الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة (النوع، نوع الوظيفة، سنوات الخدمة)، وأوصت الدراسة إلى الاهتمام بقياس مستوى الثقافة التنظيمية وأبعادها لدى العاملين من أجل العمل على إحداث تغيير في الجوانب اللازمة من أجل تعزيز التوجه نحو التمكين الإداري من أجل التكيف مع متغيرات العصر المتسارعة.

دراسة عياد (2014)، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية والابتكار، فضلاً عن التعرف على مدى وجود تباين في مستوى الابتكار يعزى إلى الاختلاف في خصائصهم الديموغرافية، الجزائر، وقد تكون مجتمع الدراسة من (37) مؤسسة، وبلغ عدد عينة الدراسة (119) فرداً، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن هناك توافراً لأبعاد الثقافة التنظيمية والابتكار، فضلاً عن وجود تباين في مستوى الابتكار يعزى لاختلاف خصائصهم

الديموغرافية، كما تبين أن هناك تأثيراً معنوياً لبعض أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية الهدفية، قيم النمط الحر، قيم روح المخاطرة المحسوبة) (في قدرة العاملين على الابتكار، وقد أوصت الدراسة بضرورة تشجيع أية أفكار جديدة تقدم من قبل العاملين وباختلاف صفتهم الوظيفية، بالإضافة إلى زيادة الاهتمام بتوفير أبعاد الثقافة التنظيمية) قيم الدعم والتشجيع، قيم الانضباط، قيم جماعية العمل).

دراسة إسحق (2012)، هدفت الدراسة لبيان أثر بعض أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية، العراق، وقد تكون مجتمع الدراسة من موظفي الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في محافظة نينوى التابعة لوزارة الصناعة والمعادن، وبلغ عدد عينته الدراسة (55) فرداً، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وكان أهم ما توصلت نتائج الدراسة إليه هو تحقق وجود تأثير معنوي لأغلب أبعاد المناخ التنظيمي في عملية الإبداع الإداري في المنظمة المبحوثة، وأوصت الدراسة بتبني القدرات الإبداعية، واحتواء مضامين الفكر الإبداعي في معالجة الظواهر التنظيمية التي لها أهمية كبيرة في تدعيم قدرة المنظمة على التكيف والنمو، وتعزيز رغبة الأفراد العاملين في تحقيق ذلك.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة Nawaz, Hassan, saad, shaukat & Ali (2014) هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير التدريب الممكن على إبداع الموظفين في قطاع التصنيع في باكستان، وقد تكون مجتمع الدراسة من (12) قطاعاً، وبلغ عدد عينته الدراسة (500) موظف، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب والتمكين يشكّلان قاعدة قوية للمؤسسات لتعزيز قدرات وإبداع الموظفين ورفع كفاءتهم.

دراسة Uddin et al (2013)، هدفت هذه الدراسة إلى تأثير التنظيم والثقافة على أداء الموظفين والإنتاجية من وجهات نظر الشركات متعددة الجنسيات العاملة في قطاع الاتصالات التنظيمية السلوكية واللاسلكية في بنغلاديش، وقد تكون مجتمع الدراسة على دراسة حالة غرامينفون (غب) (وهي شركة تابعة لشركة تيليرون في النرويج)، وبلغ عدد عينته الدراسة (143) فرداً، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي كبير على أداء الموظفين وإنتاجيتهم.

دراسة Shahzad et al (2013)، هدفت الدراسة إلى تحليل التأثير الكلي للثقافة التنظيمية المباشرة أو غير المباشرة على الأداء الوظيفي للموظف، وذلك لإيجاد تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين داخل بيوت البرمجيات العاملة في باكستان، وقد تكون مجتمع الدراسة من (12) منظمة، وبلغ عدد عينته الدراسة (110) موظف، كما جرى استخدام البيانات الأولية والثانوية في هذه الدراسة. البيانات الأولية جمعت عبر استبيان ومقابلة رسمية وغير رسمية، وتوصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف الوظيفي في بيوت البرمجيات في باكستان، وأوصت الدراسة بضرورة مشاركة الموظف، حيث يعدُّ أهم عامل لتحقيق الأهداف التنظيمية.

دراسة Saad & Awadh (2013)، هدفت الدراسة للتعرف على الأثر بين الثقافة التنظيمية وأداء العاملين، ماليزيا، وقد تكون مجتمع الدراسة من (30) منظمة، وبلغ عدد عينته الدراسة (160) موظفاً، واعتمدت الدراسة على

المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين الثقافة التنظيمية والأداء، كما توصلت الدراسة إلى أن الثقافة القوية في المنظمة تقوم على المديرين والقادة، وتساعد في تحسين مستوى الأداء، كما أن ربط أداء المنظمة وثقافتها مع بعض يساعد في توفير ميزة تنافسية للمنظمة، وأوصت الدراسة بقياس نظام إدارة الأداء عبر بطاقة الأداء المتوازن، بالإضافة إلى زيادة الاهتمام بتوفير ثقافة النظام في المنظمة.

4. ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة:

تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في الآتي:

1. ركزت الدراسة على التعرف على أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعات الأهلية اليمنية بأمانة العاصمة صنعاء.
2. جرى إعدادها في العام (2020م) في ظل ظروف استثنائية تمر بها اليمن خاصة، وظروف فيروس كورونا (Covid19) في العالم عموماً، مما يتوجب على القيادات في الجامعات القيام بحل المشكلات والعوائق التي تعترض العملية التعليمية، وإصدار قرارات، وتقديم حلول إبداعية لاستمرار العملية التعليمية؛ كون القيادات تتحمل مسؤوليات تجاه العملاء الخارجيين، كالطلبة وأولياء أمورهم، أو العملاء الداخليين كالعاملين، وكذلك القيام بالعمليات التطويرية والتحسين المستمر، لضمان استمرار العملية التعليمية، خصوصاً في ظل هذه الظروف، وفي ظل التسارع التكنولوجي والعولمة؛ لتتمكن من مواكبة هذا التطور، وكذلك لتستطيع تأدية الدور المنوط بها.
3. تصيف الدراسة الحالية إلى الدراسات السابقة إضافة ذات قيمة للمكتبة العربية والمحلية.
4. من الدراسات النادرة في البيئة اليمنية - بحسب المركز الوطني للمعلومات وعلم الباحث - التي تناولت الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل، والإبداع الإداري كمتغير تابع، واختيار القيادات كعينة، حيث وجدت دراسة واحدة لـ (ملهي، 2015) شملت العلاقة بين المتغيرين، كدراسة حالت على العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية مع اختلاف أبعاد المتغير المستقل.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1. منهج الدراسة:

لقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كونه المنهج المناسب لهذه الدراسة.

2. مجتمع الدراسة:

تشكل مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية اليمنية، كما هو موضح في الجدول (5):

جدول (5): مجتمع الدراسة

م	اسم الجامعة	سنة التأسيس	عدد المسجلين فعلياً 20/19م	عدد القيادات الأكاديمية	عدد القيادات الإدارية	المجموع
1	جامعة العلوم والتكنولوجيا	1994م	3119	56	83	139
2	الجامعة الوطنية	1994م	1557	8	21	29

3	جامعة سبأ	1994م	764	18	27	45
4	الجامعة اليمنية	1995م	1317	19	17	36
الإجمالي						249

(المصدر: بوابت القبول والتسجيل لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي)

3. عينة الدراسة:

تمثلت وحدة المعاينة في الجامعات موضع الدراسة من القيادات الأكاديمية والإدارية في هذه الجامعات، ابتداءً من مستوى رئيس قسم فأعلى، وعددهم (249)، وذلك بحسب النزول الميداني إلى إدارة الموارد البشرية للجامعات المذكورة. وقد جرى توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة الدراسة كما هو موضح في الجدول (6).

جدول (6): عينة الدراسة

م	اسم الجامعة	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المستردة	الاستبانات الصالحة للتحليل
1	جامعة العلوم والتكنولوجيا	139	139	138
2	الجامعة الوطنية	29	28	27
3	جامعة سبأ	45	40	34
4	الجامعة اليمنية	36	34	34
الإجمالي		249	241	233

4. وحدة التحليل:

اعتمدت الدراسة على وحدة تحليل الفرد، كون الإبداع الإداري من المتغيرات التي تقاس على مستوى الفرد، وكذلك الحال بالنسبة للثقافة التنظيمية التي هي محصلة لثقافة الفرد.

5. أداة الدراسة:

جرى بناء وتطوير أداة الدراسة (الاستبيان)، من المراجعة النظرية المرتبطة بموضوع الدراسة، وذلك بالرجوع إلى الدراسات السابقة مثل: دراسة جلولي (2013)، السحباني (2016)، ملهي (2015)، شرقي (2019)، الليثي (2008)، الشريف (2008)، ودراسة إسحاق (2012)، وتضمنت أداة الدراسة قسمين هما:

القسم الأول/ البيانات الشخصية والوظيفية:

تعكس الخصائص الديموغرافية (الشخصية والوظيفية) لأفراد عينة الدراسة، وهي: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، نوع الوظيفة).

القسم الثاني/ محاور الاستبانة:

المحور الأول/ الثقافة التنظيمية: ويقاس أبعاد الثقافة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء، ويتكوّن من (20) فقرة، قسّمت إلى أربع أبعاد.

المحور الثاني/ الإبداع الإداري: وحدد مؤشرات قياس الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء، ويتكوّن من (15) فقرة، وقد صُمّمت فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس (ليكرت) الخماسي، حيث جرى إعطاء بدائل الإجابات التقديرات الآتية: البديل (موافق بشدة) خمس درجات، والبديل (موافق) أربع درجات، والبديل (محايد) ثلاث درجات، والبديل (غير موافق) درجتان، والبديل (غير موافق بشدة) درجة واحدة.

الدراسة الميدانية:

1. صدق أداة الدراسة وثباتها:

1.1 نتائج اختبار الثبات لمتغيرات الاستبانة:

لمعرفة ثبات أداة الدراسة أجري اختبار (Cronbach Alpha) وذلك للتأكد من نسبة ثبات وصدق الاستبانة كما هو موضح في الجدول (7):

جدول (7): نتائج اختبار الثبات لمحاورة أداة الدراسة

المحاور	عدد الفقرات	درجة الثبات α	درجة المصادقية $\sqrt{\alpha}$
حل المشكلات	5	0.785	0.886
المخاطرة المحسوبة	5	0.659	0.810
المرونة	5	0.793	0.890
الإبداع الإداري	15	0.849	0.921

يتضح من الجدول (7) أن نتائج اختبار الثبات لمحاورة أداة الدراسة كانت على النحو الآتي:

الإبداع الإداري (0.84) بدرجة مصداقية (0.92)، مما يدل على أن مؤشرات (Cronbach Alpha) في الجدول توضح تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الثبات.

1.2 نتائج اختبار الصدق البنائي لفقرات الاستبانة:

للتأكد من عدم وجود فقرات في أداة الدراسة يمكن أن تضعف القدرة التفسيرية للنتائج جرى استخدام طريقة قياس معامل الارتباط بين كل فقرة والبعد الرئيس الذي تنتمي له هذه الفقرة، وعلى مستوى جميع فقرات الاستبانة، وكما هي مبينة في الجدول (8).

جدول (8): نتائج اختبار الصدق البنائي لفقرات الاستبانة

المتغير الرئيس	الأبعاد	درجة الارتباط	مستوى الدلالة
الإبداع الإداري	حل المشكلات	.760**	0.000
	المخاطرة المحسوبة	.829**	0.000
	المرونة	.861**	0.000

يتضح من الجدول (8) أن جميع الأبعاد للمتغير التابع ارتبطت بدرجة عالية وموجبة تراوحت بين (0.76)، (0.86) ولذا فإن الاستبانة ذات صدق عال، وتقيس ما وُضعت لقياسه.

2. التحليل الوصفي:

التحليل الوصفي لأبعاد الإبداع الإداري:

يوضح الجدول (9) المتوسط العام، والانحرافات المعيارية، والترتبة، والأهمية النسبية للمتغير التابع (الإبداع الإداري)، وجاءت نتائج التحليل، كما هي مبينة في الجدول الآتي.

جدول (9) : نتائج التحليل الوصفي لأبعاد الإبداع الإداري

الرتبة	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	تقدير مدى التوفر لدى	
					مجتمع البحث بدرجة ثقة (95%)	
					الدرجة الدنيا	الدرجة العليا
1	حل المشكلات	4.3605	.44040	87%	86%	88%
2	المرونة	4.1854	.55674	83%	82%	84%
3	المخاطرة المحسوبة	3.6189	.60968	72%	71%	72%
	متوسط الأبعاد الإداري	4.0549	.43995	81%	80%	81%

يتضح من الجدول (9) أن بُعد حل المشكلات أكثر الأبعاد توفراً، حيث جاء بمتوسط (4.36) وانحراف معياري (0.44) ونسبة (87%)، يليه بُعد المرونة بمتوسط (4.18) وانحراف معياري (0.55) ونسبة (83%)، بينما كان بُعد المخاطرة المحسوبة أقل الأبعاد من حيث الترتيب، حيث جاء بمتوسط (3.61) وانحراف معياري (0.60) ونسبة (72%). وبالنسبة لمستوى توفر متغير الإبداع الإداري فقد كانت كبيرة بمتوسط (4.05) وانحراف معياري (0.43) ونسبة (81%) نتيجة مظاهر الإبداع الإداري المتمثلة في الحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقوم به القيادات من عمل، وقدرتهم على مواجهة مشكلات العمل التي قد تحدث، وكذلك وجود الشجاعة على تغيير رأي القيادات إذا جرى التأكد من عدم صحته، والحرص على الاستفادة من الآخرين. وتفسر تلك النتائج: بأن القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات محل الدراسة تولي اهتماماً كبيراً لأبعاد الإبداع الإداري المذكورة في الدراسة.

3. اختبار الفرضيات:

لاختبار فرضيات الدراسة، جرى استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وتحليل التباين الأحادي لاختبارات الفروق، وفيما يلي نتائج تحليل اختبار فرضيات الدراسة:

عرض نتائج اختبار الفرضية الأولى

نصت الفرضية الأولى على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.5$) للثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء".

جدول (10): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري

نص الفرضية	R	R2	F. Test	Sig.	Beta	T. Test	Sig.
يوجد أثر ذو دلالة للثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري	.526	.277	88.441	*0.000	.526	9.404	*0.000

يتضح من الجدول (10)، أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري، فقد بلغت درجة معامل الارتباط R (0.526) عند مستوى دلالة (0.05)، وبلغت قيمة التحديد R2 (0.277) وهذا يعني أن الثقافة التنظيمية تفسر ما نسبته (0.277) من التغيرات في الإبداع الإداري، مما يشير إلى أن (27.7%) من الإبداع الإداري ناتج عن الثقافة التنظيمية بالجامعات محل الدراسة، وأن (72.3%) من التغيرات في الإبداع الإداري يعود لعوامل أخرى لم يتطرق لها نموذج الدراسة.

كما بلغت قيمة معامل الانحدار Beta (0.526)، وهذا يعني أنه بافتراض تحييد بقية المتغيرات التي لم تخضع للدراسة ستؤدي أي زيادة في الثقافة التنظيمية بدرجة واحدة إلى زيادة بمقدار (52.6%) في الإبداع الإداري في الجامعات محل الدراسة، ويؤكد معنوية هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة، والتي بلغت (88.441) وهي دالة عند مستوى (0.01)، وهذا يدل على وجود أثر، وبالتالي ثبت صحة الفرضية الأولى.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع كل من دراسة ملهي (2015)، السحباني (2016)، جلولي (2013)، الناصر وحسين (2018)، العنزي (2004)، وشرقي (2019) التي توصلت إلى أن هناك أثراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري.

ولمزيد من التفصيل في توضيح أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري، فقد جرى تحليل الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الأولى، بهدف إظهار أثر كل بُعد من أبعاد الثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري، التي بمجموعها تثبت صحة الفرضية كما سيتبين أدناه:

1.3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية (1):

تنص الفرضية الفرعية (1) على "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء". ولاختبار هذه الفرضية جرى استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج كما هي مبيّنة أدناه:

جدول (11): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر القيم التنظيمية في الإبداع الإداري

نص الفرضية	R	R2	F. Test	Sig.	Beta	T. Test	Sig.
------------	---	----	---------	------	------	---------	------

							يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في الإبداع الإداري
*0.000	7.609	.448	*0.000	57.894	.200	.448	

يتبين من الجدول (11) وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والإبداع الإداري، وهذا ما أوضحه معامل الارتباط R، حيث بلغت قيمته (0.448)، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، أما معامل التحديد R2 فأتضح أن القيم التنظيمية تفسر ما نسبته (0.200) من التباين أو التغيرات في الإبداع الإداري. كما بلغت قيمة معامل الانحدار Beta (0.448) وهذا يعني أنه بافتراض تحييد أثر أي متغيرات أخرى، ستؤدي الزيادة بدرجة واحدة في القيم التنظيمية إلى زيادة توفر الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية بمقدار (44.8%). ويؤكد معنوية هذه النتيجة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (57.894) وهي دالة عند مستوى (0.05). وتفسر تلك النتائج بأن (20%) من الإبداع الإداري السائدة في مجتمع الدراسة ناتج من (القيم التنظيمية) السائدة في الجامعات محل الدراسة، وأن (80%) من التغيرات في الإبداع الإداري يعود لأبعاد أخرى، وبالتالي ثبت وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع كل من دراسة السحباني (2016)، وجلولي (2013)، التي توصلت إلى أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والإبداع الإداري.

2.3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية (2):

تنص الفرضية الفرعية (2) على "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للطقوس التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء". ولاختبار هذه الفرضية جرى استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج كما هي مبينة أدناه:

جدول (12): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر الطقوس التنظيمية في الإبداع الإداري

Sig.	T. Test	Beta	Sig.	F. Test	R2	R	نص الفرضية
*0.000	6.108	.373	*0.000	37.309	.139	.373	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للطقوس التنظيمية في الإبداع الإداري

يتبين من الجدول (12) وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الطقوس التنظيمية والإبداع الإداري، وهذا ما أوضحه معامل الارتباط R، حيث بلغت قيمته (0.373)، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، أما معامل التحديد R2 فأتضح أن الطقوس التنظيمية تفسر ما نسبته (0.139) من التباين أو التغيرات في الإبداع الإداري. كما بلغت قيمة معامل الانحدار Beta (0.373) وهذا يعني أنه بافتراض تحييد أثر أي متغيرات أخرى، ستؤدي الزيادة

بدرجة واحدة في الطقوس التنظيمية إلى زيادة توفر الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية بمقدار (37.3%). ويؤكد معنوية هذه النتيجة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (37.309) وهي دالة عند مستوى (0.05). وتفسر تلك النتائج بأن (13%) من الإبداع الإداري السائدة في مجتمع الدراسة ناتج من (الطقوس التنظيمية) الذي يستخدم في الجامعات محل الدراسة، وأن (87%) من التغيرات في الإبداع الإداري يعود لأبعاد أخرى، وبالتالي ثبت وجود أثر ذي دلالة إحصائية للطقوس في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع كل من دراسة جلوي (2013)، التي توصلت إلى أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية بين الطقوس التنظيمية والإبداع الإداري.

3.3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية (3):

تنص الفرضية الفرعية (3) على "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأعراف التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء". ولاختبار هذه الفرضية جرى استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج كما هي مبيّنة أدناه؛ جدول (13): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر الأعراف التنظيمية في الإبداع الإداري

Sig.	T. Test	Beta	Sig.	F. Test	R2	R	نص الفرضية
*0.000	6.265	.381	*0.000	39.254	.145	.381	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأعراف التنظيمية في الإبداع الإداري.

يتبين من الجدول (13) وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الأعراف التنظيمية والإبداع الإداري، وهذا ما أوضحه معامل الارتباط R، حيث بلغت قيمته (0.381)، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، أما معامل التحديد R2 فأتضح أن الأعراف التنظيمية تفسر ما نسبته (0.145) من التباين أو التغيرات في الإبداع الإداري. كما بلغت قيمة معامل الانحدار Beta (0.381) وهذا يعني أنه بافتراض تحييد أثر أي متغيرات أخرى، ستؤدي الزيادة بدرجة واحدة في استخدام القيادات للأعراف إلى زيادة توفر الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية بمقدار (38.1%). ويؤكد معنوية هذه النتيجة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (39.254) وهي دالة عند مستوى (0.05).

وتفسر تلك النتائج بأن (14.5%) من الإبداع الإداري السائدة في مجتمع الدراسة ناتج من (الأعراف التنظيمية) السائدة في الجامعات محل الدراسة، وأن (85.5%) من التغيرات في الإبداع الإداري يعود لأبعاد أخرى، وبالتالي ثبت وجود أثر ذي دلالة إحصائية للأعراف في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع كل من دراسة السحباني (2016)، التي توصلت إلى أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية بين الأعراف التنظيمية والإبداع الإداري.

4.3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية (4):

تنص الفرضية الفرعية (4) على "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصالات التنظيمية في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء". ولاختبار هذه الفرضية جرى استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج كما هي مبيّنة أدناه، جدول (14): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر الاتصالات التنظيمية في الإبداع الإداري.

نص الفرضية	R	R2	F. Test	Sig.	Beta	T. Test	Sig.
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصالات التنظيمية في الإبداع الإداري.	.445	.198	57.064	*0.000	.445	7.554	*0.000

يتبين من الجدول (14) وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الاتصالات التنظيمية والإبداع الإداري، وهذا ما أوضحه معامل الارتباط R، حيث بلغت قيمته (0.445)، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، أما معامل التحديد R² فأتضح أن الاتصالات التنظيمية تفسر ما نسبته (0.198) من التباين أو التغيرات في الإبداع الإداري. كما بلغت قيمة معامل الانحدار Beta (0.445) وهذا يعني أنه بافتراض تحييد أثر أي متغيرات أخرى، ستؤدي الزيادة بدرجة واحدة في استخدام القيادات للاتصالات إلى زيادة توفر الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية بمقدار (44.5٪). ويؤكد معنوية هذه النتيجة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (57.064) وهي دالة عند مستوى (0.05).

وتفسر تلك النتائج بأن (19.8٪) من الإبداع الإداري السائدة في مجتمع الدراسة ناتج من الاتصالات التنظيمية في الجامعات محل الدراسة، وأن (80.2٪) من التغيرات في الإبداع الإداري يعود لأبعاد أخرى، وبالتالي ثبت وجود أثر ذي دلالة إحصائية للاتصالات في الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع كل من دراسة جلولي (2013)، التي توصلت إلى أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية بين الاتصالات التنظيمية والإبداع الإداري.

4. الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات:

1.4 الاستنتاجات:

في ضوء المراجعة النظرية، وتحليل نتائج الدراسة وما تضمنته، جرى التوصل إلى عدد من الاستنتاجات، وهي على النحو الآتي:

1. اتضح أن القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعات محل الدراسة تحرص على تقديم الخدمة لكل من يطلبها من المراجعين ووفقاً للتعليمات المعمول بها في الجامعة.
2. تبين وجود معايير يجري مراعاتها عند مناقشة القضايا في الجامعات.
3. توفر المعلومات الكافية لدى القيادات لتأدية الأعمال المنوطة بهن.

4. وجود مرونة في تأديّة القيادات للطقوس المتعارف عليها مع مراعاة تجنب الإخلال بها.
5. اتضح أن هناك مستوى عال من الإبداع الإداري في الجامعات الأهلية محل الدراسة، قد يكون نتيجةً لأن فقرات الاستبانة وضعت لتقيس على المستوى الشخصي للأفراد، ولأن التقييمات تجري على المواقع والصفحات الإلكترونية، بينما تراجعنا في تصنيف (ويب ماتريكس) قد يكون بسبب مقارنة بيئتنا مع بيئة الجامعات في الدول المتقدمة. وقد جاء بعد حل المشكلات في المرتبة الأولى، وجاء بعد المخاطرة المحسوبة في المرتبة الأخيرة.
6. اتضح أن هناك التزاماً بالقوانين التي تحدد السلوك في الجامعة، مع وجود روح التعاون بين الزملاء في الجامعات الأهلية - محل الدراسة - وهذا ما جعل القيادات في الجامعات - محل الدراسة - تنظر للإبداع الإداري على أنه جوهر العملية الإدارية.
7. يتضح أن هناك تجانساً وتوافقاً في الإجابات بين الذكور والإناث، وجميع الفئات العمرية، والمؤهلات العلمية، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخدمة، حول مستوى الإبداع الإداري.

2.4 التوصيات:

- بناءً على الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، جرى صياغة مجموعة من التوصيات على النحو الآتي:
1. توجيه الطقوس التنظيمية في الجامعات إلى ما من شأنه العمل على زيادة الإبداع الإداري في الجامعات.
 2. زيادة الاهتمام بالأعراف والقيم والاتصالات التنظيمية؛ لما لها من أثر إيجابي في زيادة مستوى الثقافة التنظيمية في الجامعات والتي ستعكس إيجاباً على الإبداع الإداري.
 3. الاستفادة من الإبداع الإداري المتوفر في الجامعات من أجل زيادة حل المشكلات التي تعيق تحسين الأداء.
 4. تعزيز المخاطرة المحسوبة لدى القيادات، وتشجيعهم على الإبداع الإداري.
 5. العمل بمتغيرات وأبعاد الدراسة في الجامعات عموماً أو على مستوى كل جامعة.
 6. تكثيف البرامج في مجال الثقافة التنظيمية والتي بدورها تنعكس إيجاباً في رفع مستوى الإبداع الإداري.

3.4 المقترحات:

- اقتصرت الدراسة الحالية على القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء، وفي حدود الأبعاد الأربعة للثقافة التنظيمية، وأثرها في الإبداع الإداري لدى الجامعات محل الدراسة، ويقترح الباحث المجالات الآتية للدراسة المستقبلية:
1. إجراء المزيد من الأبحاث في هذا المجال؛ بهدف دعم أو تقويم ما توصلت إليه الدراسة الحالية.
 2. إعادة اختبار نموذج الدراسة نفسه على عينة أوسع في عدة جامعات على مستوى اليمن.
 3. تطبيق أنموذج الدراسة على قطاعات خدمية أخرى، مثل المستشفيات؛ للتحقق من مصداقية نموذج الدراسة.

4. إضافة عوامل أخرى على أنموذج الدراسة، قد يكون لها أثر في الإبداع الإداري، وتطبيقها على الجامعات الأهلية - محل الدراسة، ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.
5. استخدام نماذج وأبعاد أخرى للثقافة التنظيمية، وتطبيقها على الجامعات الأهلية - محل الدراسة، ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.
6. تطبيق نموذج الدراسة الحالية في بيئات من بلدان أخرى، تختلف عن البيئة اليمنية التي أجريت فيها هذه الدراسة.

قائمة المراجع:

1. الكتب:

- نجم، عبود نجم (2012). *القيادة وإدارة الابتكار*، (الطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- العريقي، منصور محمد اسماعيل (2013). *السلوك التنظيمي* (الطبعة الثالثة). صنعاء، اليمن: الأمين للنشر والتوزيع.
- خير الله، جمال (2008). *الإبداع الإداري* (الطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- جرينبرج، جيرالد، وبارون، روبرت (2004). *إدارة السلوك في المنظمات*. ترجمة ومراجعة رفاعي محمد رفاعي، واسماعيل علي بسيوني، الرياض، المملكة العربية السعودية: دار المريخ للنشر.
- العنزي، بسام بن مناوور (2004). *الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري*، دراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض. الرياض، السعودية: جامعة الملك سعود.

2. المجلات والدوريات العلمية:

- الناصر، علاء حاكم محسن، وحسين، زينب حمودي (2018). *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري*، لدى عمداء الكليات ومعاونيهم في جامعة بغداد. *مجلة البحوث التربوية والنفسية*، (56)، (144-164).
- مهدي، جوان فاضل (2016). *الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري العلاقة والتأثير*، *مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية المالية*، 8(3)، (157-176).
- عبابنة، هائل طلاق، وجميل، عمر قيس (2016). *الثقافة التنظيمية وأثرها في التطوير التنظيمي: دراسة استطلاعية*. *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 8(16)، (50-76).
- علي، أمينة عبد القادر، والحاكم، علي عبد الله (2015). *العلاقة بين مقومات ومعوقات الإبداع الإداري بالمؤسسات السودانية*، *مجلة العلوم الاقتصادية*، 16(1)، (176-198).
- جمعه، محمود حسن، ونوري، حيدر شاكر (2011). *تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري*، *مجلة الإدارة والاقتصاد*. العراق، 34(90)، (299-319).

3. الرسائل والأطروحات العلمية:

- شرقي، حمزة (2019). *بعض القيم التنظيمية المكونة للثقافة التنظيمية ودورها في الإبداع الإداري لدى العاملين بالمؤسسات الرياضية: دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة ولاية المسيلة*. (رسالة ماجستير). جامعة المسيلة، الجزائر.
- غانى، زهرة، وبن سعيد، غوتية (2019). *أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية*، دراسة من وجهة نظر عينت من الأساتذة والموظفين الإداريين بكلية الآداب واللغات جامعة أدرار نموذجاً. (رسالة ماجستير). جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.
- قائد، عارف عثمان أحمد (2019). *أثر التدريب في الإبداع الإداري: دراسة ميدانية في البنوك الأهلية بمدينة الحديدية*. (رسالة ماجستير). جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن.

- بريالت، سميت (2017). أثر الثقافة التنظيمية على السلوك الإبداعي: دراسة حالة. (رسالة ماجستير). جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- عاطي، مايست (2017). أثر الثقافة التنظيمية على جودة الخدمة: دراسة ميدانية. (رسالة ماجستير)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- النور، حسن، والبشير، إبراهيم (2016). الثقافة التنظيمية وأثرها في الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية السودانية. *مجلة العلوم الاقتصادية*، 17(2)، (128-144).
- ملهي، طه (2015). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري. (رسالة ماجستير). الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، صنعاء، اليمن.
- عياد، ربيعت (2014). دور الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين، دراسة حالة عينت من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة. (رسالة ماجستير). جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- جلولي، أسماء (2013). أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: دراسة حالة جامعة محمد خضير. (رسالة ماجستير). جامعة محمد خضير، بسكرة، الجزائر.
- العبيدي، جواهر عبد الهادي، (2013). أثر التوجه الإبداعي وإستراتيجية التدريب على أداء العاملين في شركة نفض الكويت. (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- العجلت، توفيق بن عطية (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة. (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- الشريف، علي بن فهيد (2008). الثقافة التنظيمية ودورها في الإبداع الإداري بالجامعات السعودية. (رسالة ماجستير). جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- الليثي، محمد بن علي بن حسن (2008). الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة. (رسالة ماجستير). جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

4. المراجع الأجنبية:

- Nawaz, M. S., Hassan, M., Hassan, S., Shaukat, S., & Asadullah, M. A. (2014). Impact of employee training and empowerment on employee creativity through employee engagement: Empirical evidence from the manufacturing sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 19(4), 593-601.
- Awadh, A. M., & Alyahya, M. S. (2013). Impact of organizational culture on employee performance. *International review of management and business research*, 2(1), 168.
- Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossian, S. M. M. (2013). Impact of organizational culture on employee performance and productivity: A case study of telecommunication sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 63.