

الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت وعلاقتها بالإبداع لديهم

محمد عبود الحراحشة، عبدالهادي عاصي الشمري *

ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت وعلاقتها بالإبداع لديهم، تكونت عينة الدراسة من (50) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة القصدية، وقد استخدمت أداة تكونت من محورين: الأول لقياس درجة ممارسة الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تكون من (48) فقرة، أما المحور الآخر لقياس درجة الإبداع الإداري، وتكون من (34) فقرة، وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: جاءت درجة تقدير ممارسة الثقافة التنظيمية السائدة مرتفعة على جميع المجالات. و جاءت درجة تقدير ممارسة الإبداع الإداري مرتفعة على جميع المجالات. وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين درجة الثقافة التنظيمية السائدة والإبداع الإداري لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت. وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بمجموعة من التوصيات أهمها: التنوع في الممارسات الإدارية، وذلك بتشجيع أسلوب الإدارة التشاركي الذي من شأنه تحفيز العمليات العقلية لدى العاملين في الأكاديمية.

الكلمات الدالة: الثقافة التنظيمية، الإبداع الإداري، أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية.

المقدمة

تعد الثقافة إرثاً حضارياً تتوارثه الأجيال المتعاقبة من جيل إلى جيل، وتمثل دستور ينظم الحياة الاجتماعية ويحدد علاقات الأفراد مع بعضهم البعض، وتؤثر الثقافة على مجالات الحياة المختلفة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وتحدد السمات التي تميز مجتمع عن الآخر.

تعد الثقافة التنظيمية من الموضوعات التي تحظى بالاهتمام الكبير في مجالات السلوك التنظيمي على اعتبار أن ثقافة المنظمة من المحددات الرئيسة لنجاح المنظمات وفشلها، حيث تربط بين نجاح النظرية وتركيزها على القيم والمفاهيم التي تدفع أعضاءها إلى الالتزام والعمل الجاد والابتكار والتحديث والمشاركة في اتخاذ القرارات والعمل للمحافظة على الجودة وتحسين الخدمة وتحقيق ميزة تنافسية والاستجابة السريعة للملائمة لاحتياجات العملاء والأطراف ذوى العلاقة في بيئة عمل المنظمة (أبو بكر، 2003).

ويعرفها شيرمربرون (Shermrbrun) الوارد في المدهون والجزراوي (397: 1995) أنها: "نظام من القيم والمعتقدات يشترك بها العاملون في التنظيم بحيث ينمو هذا النظام ضمن التنظيم الواحد".

وتعرف الثقافة التنظيمية أنها: "مجموعة القيم والمفاهيم الأساسية التي يتم إيجادها وتنميتها داخل مجموعات العمل في المنظمة وتعليمها للعاملين لتحديد طريقة تفكيرهم وإدراكهم وشعورهم تجاه بيئة العمل الداخلية والخارجية وتحدد سلوكهم وتؤثر في أدائهم وإنتاجيتهم" (أبو بكر، 2000: 131)

أما أبو قحف (2000: 243) فيعرفها بأنها: "مجموعة القيم والمبادئ والمعايير التي تحكم إطار العمل وسلوكيات العاملين". ويعرف كل من جرينبيرج وبارون (Greenberg & Baron, 2004:627) أنها: "إطار معرفي مكون من الاتجاهات والقيم ومعايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في المنظمة، وتتأصل أي ثقافة تنظيمية على مجموعة من الخصائص الأساسية التي يثمنها العاملون في المنظمة".

وأشار القريوتي (2013) الوارد في القдах (2016) إلى إن الثقافة المنظمة أنها منظومة من المعاني والرموز والمعتقدات والممارسات التي تتشكل لدى مؤسسة ما فتصبح سمة خاصة بها، ومرشداً دال على سلوك أفرادها.

* كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن؛ أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية، الكويت. تاريخ استلام البحث 2017/5/7، وتاريخ قبوله 2017/12/25.

أنواع الثقافة التنظيمية:

يعد كل من كوتر وهستك (Kotter & Hesk) الوارد في الهواري (2002) من أوائل من صنف ثقافة المنظمة وأجريا دراسات حولها، وقد صنفاها إلى أربعة أنواع:

أولاً: ثقافة القوة: يتميز هذا النوع بالحزم، فالقائد هنا قوي وله حضوره وشخصيته المميزة، ويهتم بتابعيه المخلصين ويحميهم ويكافئهم، ويتوقع الكثير من تابعيه ولكنه عادل وواضح فيما يطلبه منهم، يسعى إلى ترقية المخلصين له الذين يجعلون رغبته أولى أولوياتهم وان تعارضت مع مطالب العمل، وفي هذا النوع يتجنب التابعين غضب الرئيس ولا يناقشونه، وان كان مخطئاً، وتعد المعلومات جانباً من جوانب القوة والنفوذ في هذا النوع.

ثانياً: ثقافة النظم والأدوار: يرتكز هذا النوع على الرقابة والنظام والاستقرار في العمل والالتزام بالقوانين والتعليمات، ويتم الحكم على أداء العامل بناء على الوصف الوظيفي وتتم المكافأة على أساس الالتزام بالقواعد، وفي هذا النوع فإن وجود التعليمات يخفض الصراعات على السلطة، ويضبط نفوذها، فجميع الجوانب موضحة وكل فرد يدرك واجباته وحقوقه، وكذلك فإن نظام العمل يحد من الاختلاف في أداء العاملين، ويحد من الحاجة إلى اتخاذ قرارات في الكثير من الأمور، ويلتزم العاملون بالأنظمة والتعليمات وان تعارضت مع متطلبات العمل، فالخروج عنها يعد بمثابة الجريمة، وهذا من شأنه قتل روح المبادرة والإبداع لدى العاملين.

ثالثاً: ثقافة التعاطف الإنساني: يعتمد هذا النوع على التعاطف والاحترام والعلاقات الطيبة والخدمة، ويعطي العاملون وقتهم للآخرين فهم يشعرون أن المنظمة تعاملهم كبشر، ويشعر العاملون بالحب والانتماء والتعاطف مع بعضهم ويسعون إلى قضاء الوقت معا حتى بعد انتهاء وقت الدوام، ولكن التركيز على الجانب الإنساني كثيراً قد يعيق تنفيذ العمل أو يؤدي إلى تجاهله، وقد تتأثر عملية اتخاذ القرار بسبب التعاطف الإنساني، والعاملون في هذا النوع يسعون إلى تجنب المعارضة، ولكن هذا الانسجام ما هو إلا سطحي والصراعات كامنة. و يأخذ التغيير في هذا النوع وقتاً طويلاً للرغبة في إرضاء الجميع، وتتم المكافأة بالتساوي دون أخذ الإنجاز بعين الاعتبار وهذا من شأنه إيجاد الصراعات لدى العاملين الطموحين.

رابعاً: ثقافة الانجاز: يعتمد هذا النوع على النجاح والتميز في الأداء والنمو، ويشعر العاملون هنا بأهمية الإسراع في انجاز الأهداف، وبأنهم أقوى وأفضل كونهم ينتمون إلى جماعة، فهم يديرون أنفسهم ويعملون برغبتهم، ولا يسمح للقواعد والتعليمات أن تقف في طريق العمل، ويعمل أعضاء الجماعة بروح معنوية مرتفعة لفترات طويلة دون تذمر، وقد يضحون برغبتهم الشخصية في سبيل إنجاز العمل والانتقاد مسموح، ولكن العاملين في هذا النوع يسعون إلى التميز مهما كان الثمن مما قد يهدر الموارد ويقل الإنتاج.

وفي تصنيف آخر لثقافات المنظمة صنفنا إلى نوعين هما: الثقافة القوية والثقافة الضعيفة:

أولاً: الثقافة القوية: حيث يعتمد هذا النوع على الآتي:

أ- شدة تمسك أفراد التنظيم بالقيم والمعتقدات.

ب- إجماع أعضاء المنظمة ومشاركتهم للقيم والمعتقدات ذاتها، وهذا يعتمد على تعريف الأفراد بالقيم التي تسود المنظمة، وما يمنح للأفراد الملتزمين من حوافز ومكافآت.

ثانياً: الثقافة الضعيفة: يكون مسار العاملين في هذا النوع مبهماً وطريقهم غير واضحة، فهم يتلقون تعليمات متناقضة؛ مما يؤدي إلى الفشل في اتخاذ قراراتهم حول القيم والاتجاهات.

ومن هنا تتضح أهمية الثقافة التنظيمية القوية، التي تؤدي إلى الوحدة التنظيمية، فكلما كانت ثقافة المنظمة قوية أدى ذلك إلى منع تعدد الثقافات المتباينة التي يؤدي تعارضها إلى نشوء الصراعات التي ستعكس سلبيات الأداء والفاعلية (العميان، 2010).

عناصر الثقافة التنظيمية: للثقافة التنظيمية مجموعة من العناصر التي تكون مجتمعة مفهوم الثقافة التنظيمية، وهي (المدون والجزاوي، 1995؛ السالم، 2002):

القيم التنظيمية: يقصد بها: وجود تفاهم بين أفراد بيئة عمل ما أو منظمة ما على سلوكيات وتوجهات متعارف عليها، كالتعاون بين الزملاء والاهتمام بالوقت والاهتمام بخدمة المستفيدين.

المعتقدات التنظيمية: عندما نتحدث عن المعتقدات فإننا نقصد الأفكار المشتركة التي تتعلق بحياة الفرد الاجتماعية وطبيعته. أما المعتقدات التنظيمية: فيقصد بها الأفكار المشتركة لدى العاملين في بيئة عملهم حول طبيعة العمل، والحياة الاجتماعية في بيئة المنظمة، كالمساهمة في صناعة القرار، والمشاركة في الأعمال الجماعية.

الأعراف التنظيمية: وهي ما تعارف عليه أفراد المنظمة دون الحاجة إلى كتابته كالقواعد والقوانين، ويسود هذا العرف بين

الأفراد، ويلتزمون به باعتباره نافعاً بغض النظر عن جدواه الحقيقية، مثل عدم توظيف فردين من الأقارب في موقع عمل واحد، وعدم السماح لذوي المكانة الحساسة في الحكومات بالزواج من جنسية أجنبية.

التوقعات التنظيمية: هي ما يتوقعه الفرد من المنظمة وما تتوقعه المنظمة من الفرد العامل خلال فترة عمله فيها. فقد يتوقع الفرد من منظمته التي يعمل بها المكافأة، أو تتبنى أفكاره وإبداعاته، أو أن تحقق له مكانة اجتماعية ما، وبالمقابل فإن المنظمة تتوقع من الفرد أن يعطي أقصى ما لديه أو يلتزم بالتعليمات والقواعد.

مصادر الثقافة التنظيمية: أشار كل من (العديلي، 1996؛ حريم، 2004؛ جرينبيرج وبارون، 2004؛ العميان، 2010) إلى مجموعة من المصادر للثقافة التنظيمية التي تتحد معا لتبلور ثقافة مميزة لأي منظمة ومن هذه المصادر:

العادات والتقاليد والأعراف: يقصد بها العادات والتقاليد، وما يمتاز به مجتمع الفرد من قيم، وتعد من أهم المصادر لثقافة الفرد في منظمته وأقواها تأثيراً في شخصيته وسلوكياته في المنظمة، وتختلف ثقافات الأفراد باختلاف المجتمعات والمناطق الجغرافية للفرد والمنظمة.

الطقوس والاحتفالات: تتمثل هذه النقطة في احتفالات المنظمات بالأعياد والمناسبات الاجتماعية والوطنية والدينية، وكذلك الاحتفالات باستقبال مدير جديد، أو توديع زميل انتقل إلى مكان آخر أو أحيل إلى التقاعد.

البطولات والرموز الاجتماعية: مثل قصص القادة الأبطال، وقصص الساسة التي تتخذ منها بعض المنظمات قدوة ومثال يحتذى للعمل والإنجاز.

الأساطير: وهي قصص خرافية تستخدم كدلائل اجتماعية، وتعمل على ربط الإنسان بترائه ومجتمعه وثقافته، وتقدم للفرد نموذجاً قد يساعده في حل مشكلاته المشابهة.

الطرائف والنكت والألعاب: وهذه تعد دلائل تعبر عن المحبة والمودة، وتعمل على تخفيف الصراعات وسوء الظن وعدم الثقة. وهي تعمل على توثيق صلات الصداقة بين العاملين في مختلف مستويات العمل في المنظمات.

اللغة: وهي منظومة من المعاني التي يشترك بها أعضاء المنظمة، ويستخدمونها لنقل أفكارهم وما يرمون إليه من معان، وفي الأغلب تشير اللغة التي يستخدمها أفراد المنظمة إلى ثقافتهم.

الرموز: وهي ما تستخدمه المنظمة من أشياء تحمل معانٍ ظاهرية ولكنها تخفي معانٍ أكبر من ظاهرها، كأن تستخدم المنظمة بناء كبيراً وفخماً لها لتوحي للآخرين أنها شركة رفيعة المستوى.

القصص والحكايات: وهي القصص التي يرويها الأهل لأطفالهم في الصغر، لتوفر جواً من المرح والتسلية لهم، ولكنها في الوقت ذاته تحمل عبراً ورسائل غير مباشرة، قد يستفيد منها الطفل في حاضره ومستقبله. ويمكن توظيفها -أيضاً- في المنظمات المختلفة؛ كأن نروي للعاملين قصة نجاح إحدى المنظمات ليأخذوها مثلاً يحفزهم نحو التطوير والتحديث.

المخالطة الاجتماعية: وهنا تقوم الإدارة بتعريف الأفراد الجدد على القدامى ليتمكنوا من اكتساب الثقافة التنظيمية منهم من خلال المخالطة الاجتماعية.

مستويات الثقافة التنظيمية:

للثقافة التنظيمية مستويات متعددة ويمكن اختصارها بالمستويات الثلاثة الآتية:

المستوى الأول: ويتضمن هذا المستوى الأشياء التي يصنعها الإنسان داخل المنظمة؛ والمتمثلة بالاحتفالات والقصص، والطقوس، والرموز، والشعائر التي تتعلق بالمنظمة.

المستوى الثاني: الذي يتمثل بالقيم، وهذه القيم هي التي تحدد سلوكيات العاملين وتحدد ما هو مرغوب وما هو غير مرغوب من أنماط السلوك، وفي هذا المستوى تكمن ثقافة القوة وثقافة الدور وثقافة الفرد، وثقافة الوظيفة.

المستوى الثالث: وهذا المستوى يعنى بالفرضيات، وهي الأمور التي توجه سلوكيات العاملين في المنظمة، وتحدد كيفية فهم العاملين لما يدور حولهم (اللوذي، 2002).

وهناك عدة متغيرات تتأثر بها الثقافة التنظيمية المحفزة للإبداع منها: مدى ثقة الإدارة بأفرادها، مدى الاتصال والتواصل بين العاملين، مدى قبول التغيير، مدى الاستمتاع بتجربة الأفكار الجديدة، مدى تشجيع العاملين على تقديم الأفكار الجديدة بصرف النظر عن مستوياتهم الإدارية، مدى اختيار وترقية العاملين بناء على أسس الإنجاز والأداء، مدى استخدام الأساليب التي تشجع على توليد الأفكار نظم المقترحات، وجلسات العصف الذهني، مدى تواجد حد أدنى من الخوف ومن نتائج الوقوع في الأخطاء عند تطبيق الأفكار الجديدة (القيوتي، 2000).

ولما كانت المنظمة تتأثر بالثقافة السائدة في المجتمع، فإن ذلك يجعل المنظمات التي تعمل في نفس البيئة الاجتماعية تتشابه - أيضا - في بعض جوانب وأبعاد ثقافتها، ولو أخذنا منظمين تعملان في نفس البيئة الاجتماعية سنجد أن ثقافتيهما ليستا مختلفتين أو متطابقتين تماما (العطية، 2003).

يعد السلوك الإبداعي محصلة لمجموعة القرارات التي يتخذها الفرد، تبدأ بالإدراك للموقف القائم ويتبعها الاهتمام وجمع المعلومات ومن ثم تقييم البدائل المتاحة وبعدها تجريب هذه البدائل، وأخيرا تبني سلوك أو فكرة معينة أو رفضها (الحراسيس، 2004).

يعد الإبداع - من الناحية العلمية- ظاهرة معقدة جدا، ذات محاور وأبعاد متباينة وعديدة، ولهذا اختلف الباحثون في تحديد تعريفه، وهذا يعود إلى تعقد الظاهرة الإبداعية نفسها. هذا ما أشار إليه (روشكا، 1989، 19): "إن الإبداع ظاهرة معقدة جدا، ذات وجوه وأبعاد متعددة، ولقد سارت الأبحاث في مجال الإبداع على جبهة عريضة مليئة بالتشعب والتنوع، فمرة تظهر أبعاد جديدة، ومرة تأتي أخرى لتدخل محلها ولكنها أكثر جدة، ولهذا يبدو من الصعب أن ننتظر إيجاد تصريف محدد ومتفق عليه في الوقت الحاضر، خاصة أن بعض التعريفات التي جاءت تعلق أهمية على هذا البعد، وبعضها يؤكد على بعد آخر، وهكذا". وقد عرفته الموسوعة البريطانية، كما جاء في خير الله (2009: 6) على أنه "القدرة على إيجاد حلول لمشكلة، أو أداة جديدة، أو أثر فني، أو أسلوب جديد".

كما عرفه هيجان(1999: 24) أنه "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 والحساسية للمشكلات، وهذه القدرة الإبداعية يمكن تنميتها وتطويرها".

ويرى ديفز (Davis, 1996) الوارد في العوامة وحمدي والسرور(2016) إن الإبداع يختلف عن التفكير الإبداعي في أن الإبداع يرتبط بالنتاج أو المحصلة، بينما يرتبط التفكير الإبداعي في العمليات أو المهارات العقلية لعملية الإبداع وهو الذي يوظفه الفرد في إنتاج أكبر عدد من الأفكار التي تتصف بالتنوع والاختلاف عند حل المشكلة أو الموقف.

وقد صنفتها التيميمي والخشالي(2004): في ثلاثة اتجاهات، هي:

الاتجاه الأول: الذي ينظر للإبداع على أنه أسلوب من أساليب الحياة، يستخدم فيه الفرد مهاراته للتعرف على أساليب يستعين بها للوصول إلى الأفكار التي تتميز بالأصالة، التي فيها يحتاج الفرد لأن يعيش الموقف الذي يمر به بعمق وانفعال. حيث يستجيب بما يتفق وذاته مما يؤدي إلى تحسين ذاته. ويحتاج الفرد لامتلاك صفات حتى يأتي بفكرة جديدة وغير مأووفة، كالفضول، والتلقائية، والمرونة، والنقد الذاتي، والأصالة، ووضوح الأهداف.

أما الاتجاه الثاني: فينظر للإبداع على أنه نتاج جديد، أي أنه شيء جديد يمكن الوصول له عن طريق تفاعل التفكير الذهني للفرد مع البيئة التي يحيط به. حيث التركيز هنا على النتائج في كونها جديدة، ولكن لا يشترط أن تكون الجدة على مستوى مجتمع، فقد تكون على مستوى الفرد فقط.

أما الاتجاه الثالث: فينظر للإبداع على أنه عملية يمر فيها الفرد المبدع في حالة من الشعور بالحاجة وعدم التوازن، مما يؤدي به إلى البحث عن العودة إلى حالة التوازن، وقد يمر الفرد في عملية الإبداع هنا في مراحل عدة، مثل مرحلة الإعداد، ومرحلة الحضانة، ومرحلة الإضاءة، ومرحلة التحقق.

أما عساف (1994) فينظر إلى الإبداع بنظرة أكثر شمولية ومن زاويتين أساسيتين :

الأولى لغوية: يعني اختراع الشيء وإنشاؤه على غير مثال سابق.

الثانية موضوعية: وهي التي تساعد الإنسان على ابتكار وتطوير الأساليب والأفكار والأدوات التي تمكنه من كشف الظواهر الكونية وتحديدها، والتعامل معها بما يضمن له استمرار بقائه، وتدور حول خمسة محاور رئيسية، هي: الإبداع بوصفه عملية تتبع مسارات غير عادية وخلاقة لتقديم تصورات جديدة من خلال إيجاد علاقات بين المتغيرات، التي تؤدي إلى تكوينات وتركيبات، أو تنظيمات جديدة يقوم عليها الفرد، أو مجموعة من الأفراد؛ والإنتاج الإبداعي: هو مجموعة العوامل الذاتية والموضوعية التي تسعى إلى حل المشكلات التي تقود إلى إنتاج جديد وأصيل وذو قيمة من قبل الفرد والجماعة؛ والسمات الإبداعية: وهي مجموعة السمات والخصائص التي يتميز بها الأشخاص المبدعون عن غيرهم، مثل: الميل إلى المخاطرة، والاستقلال، والمثابرة، والانفتاح، والطلاقة الفكرية، والمرونة وغيرها؛ والإمكانية الإبداعية: وتعتبر عن الاستعدادات النفسية الكامنة للإبداع والتفوق والتميز، كما تكشف عنها الاختبارات النفسية؛ ومرحلة العمل الإبداعي: هي التي تركز على المراحل الأساسية التي يمر بها العمل الإبداعي

منذ إحساس المبدع بالمشكلة، ومرورا بمرحلة الإعداد والتحصير، ومرحلة الاحتضان، ومرحلة الإشراف، وأخيرا مرحلة التحقق. ويرى جوردن (Gordan, 1995) الوارد في العوامة وحمدي والسرور (2016) أن الإبداع يعني قدرة الفرد على الإنتاج. يؤدي توفر سمة الإبداع إلى حدوث الابتكار الذي يعد نتاجا للإبداع إذ لا يمكن وجود ابتكار بدون إبداع، فالابتكار يساعد على وضع الأفكار الإبداعية موضوع التنفيذ. ويمكن توضيح الفرق بين الإبداع والابتكار على اعتبار أن الإبداع هو التفكير بطريقة غير مألوفاً ليشمل الأفكار، والعاملين، وتشكل هذه بدورها مدخلات للعملية الإبداعية، في حين أن الابتكار هو التطبيق الناجح للأفكار الإبداعية (Cook, 1998).

وأشار كل من (العدلي، 1996؛ الصرن، 2001؛ والعنقري، 2001) أن الإبداع الإداري: مجموعة أفكار جديدة وغير مسبوقه متصلة بحل مشكلات معينة، تتميز بقدر من الطلاقة الفكرية والمرونة الذهنية والأصالة والقدرة على التحليل والربط والحساسية للمشكلات، تتحول إلى قدرات يمتلكها الموظف الإداري تؤدي إلى زيادة فاعلية العلاقات الوظيفية ورفع معدلات الأداء الوظيفي، وتحسين طريقة العمل في التنظيم، ومتابعة وتقويم نتائج التدريب بما يؤدي إلى ازدياد الإنتاجية وتحسين المخرجات التربوية.

ويربط الأنصاري (2008) أنواع الإبداع بالمؤسسة وعملها فيصنفه إلى الآتي :

إبداع يرتبط بالأهداف: يهتم هذا النوع من الإبداع بتنفيذ الأهداف الخاصة بالمؤسسة بشكل إبداعي غير مألوف يتسم بالابتكار والجدة والحدثة.

إبداع يرتبط بالهيكل التنظيمي: يتسم هذا النوع من الإبداع بالارتباط بالهيكل التنظيمي للمؤسسة، حيث يهدف إلى تكوين هيكل تنظيمي مبدع يتصف بتوفر أفراد ذوي كفاءة عالية ومهارة بارعة.

إبداع يرتبط بالمنتج أو الخدمة: ويهتم هنا القائد المبدع بتقديم منتج أو خدمة ذات مواصفات مميزة تبرز بين أنواع المنتجات والخدمات الأخرى في المؤسسات المختلفة.

إبداع يرتبط بالعملية: يهتم المدير أو القائد المبدع بعملية الإنتاج وتقديم الخدمة حيث يهتم بكونها ذات خطوات إبداعية تتسم بالسهولة في التنقل من خطوة لأخرى ومرونة في الأداء وبساطة في التنفيذ.

إبداع يرتبط بخدمة المستفيدين: يتصف هذا النوع من الإبداع أنه يقدم الخدمة للمستفيدين بشكل إبداعي في الشكل والمضمون، وتكون طريقة تقديم الخدمة لا على غرار تقديم الخدمات الأخرى في المؤسسات بحيث يتم حدوث إرضاء كبير للمستفيد.

عناصر السلوك الإبداعي:

هناك إجماع بين الباحثين على أن السلوك الإبداعي يخرج إلى الوجود بوصفه نتاج تأثير مجموعة من المؤثرات الشخصية والنفسية والعقلية والاجتماعية، ومن عناصر السلوك الإبداعي، كما أشار إليها كل من (العيسوي، 1989؛ الشقهاء، 2003؛ الخوالدة، 2005 الليثي، 2008؛ خير الله، 2009):

المرونة: تتضمن المرونة الجانب النوعي في الإبداع، وهي القدرة على إنتاج أفكار متنوعة، والقدرة على رؤية الأمور من زاوية مختلفة، والنظر إلى الأمر الواحد بأكثر من وجهة نظر. أي هي القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف.

الأصالة أو الجدة: وهي القدرة على إنتاج حلول جديدة أو غريبة، أي توليد أفكار خاصة بالفرد غير عادية وفريدة.

الإضافة والتفاصيل: وهي القدرة على التفصيل والتوضيح للأفكار المطروحة لحل المشكلات، والتعامل مع المواقف الطارئة التي تواجه الفرد.

الحساسية للمشكلات: هي القدرة على تحسس المشكلات وإدراك طبيعتها، فالمبدع يلاحظ أن هناك خطأ لا يلاحظه الآخرون.

الطلاقة: تتضمن الطلاقة الجانب الكمي في الإبداع، وهي القدرة على إنتاج عدد كبير من الحلول لمشكلة ما، أو قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار في فترة زمنية محددة.

ومن أنواع الطلاقة: الطلاقة اللفظية: وهي السهولة في إنتاج كلمات تحت شروط تركيبية معينة، مثل: (إنتاج كلمات تبدأ أو تنتهي بحرف معين)، الطلاقة الارتباطية: وهي القدرة على الإنتاج السريع للكلمات التي تشترك في المعنى أو في أي صفة أخرى، مثل: (إنتاج أكبر عدد من الترادفات، أو المتضادات)، الطلاقة الشكلية: وهي القدرة على الإنتاج السريع لعدد من الأمثلة والتوضيحات والتكوينات استنادا إلى مثيرات شكلية أو وصفية معطاة، مثل: (أن يعطي خطوطا بشكل معين، ويطلب منه أن يضيف بعض الإضافات لتكوين رسوم لأشكال حقيقية عديدة)، الطلاقة الفكرية: وهي القدرة على استدعاء أكبر قدر ممكن من

الأفكار المناسبة في فترة زمنية محددة لمشكلة ما، مثل: (يعطى عنوانا ويطلب منه أكبر عدد ممكن من الأفكار المهمة التي يوحي بها هذا العنوان)، الطلاقة التعبيرية: وهي القدرة على التفكير السريع في تكوين كلام مترابط ومتصل، وصياغة التراكيب اللغوية، مثل: (كتابة جمل تشتمل على كلمات باستعمال حروف معينة على أن تكون الجمل مفيدة وذات معنى. المخاطرة: يقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، ولديه الاستعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها والمسؤوليات المترتبة على ذلك.

الخروج عن المألوف: يقصد بها القدرة على التحرر من النزعة التقليدية في التعامل مع المشكلات والأنظمة والقوانين، وعدم الرغبة في الالتزام بالقواعد والأنماط السلوكية التي يتم العمل بها من قبل في حل المشكلات، والرغبة في التجديد (التغيير) المستمر. وأشار القريوتي (1997) الوارد في سويدان والشيخ (2017) إلى إن الشخص المبدع يتميز بالآتي: البصيرة الخلاقة: تعني القدرة على تصور البدائل العديدة للتعامل مع المشكلات وطرح الأسئلة الصحيحة، فالفرد المبدع يصرف وقتاً أطول في تحليل المعلومات، أكثر من الوقت الذي يقضيه في جمعها وهو لا يميل من تجريب الحلول ولا يفقد صبره بسرعة. الثقة بالنفس والآخرين: فالمبدع لا يستسلم بسرعة، فالفشل شيء يتوقعه المدير المبدع، ولكن ذلك لا يزيده إلا تصميمًا. القدرة على التعامل مع مقتضيات التغيير: فالمبدع يتحمل التعامل مع المواقف الغامضة، وذلك لأنها تثير في نفسه الرغبة في إيجاد الحلول التي هي هدف متخذ القرار.

القدرة على التكيف والتجريب والتجديد: وهو يشك بالقضايا التي يمكن أن يعدها عامة الناس من المسلمات وقد يصل الأمر به أن لا يؤمن بالصواب والخطأ المطلق، إذ يعد تلك الأمور نسبية تعتمد على المنظور الذي ينطلق منه الإنسان. الجرأة في إبداء الآراء والمقترحات: تنعكس هذه الجرأة في مناقشة التعليمات والأوامر الصادرة من المراجع العليا، وهي صفة لا تتوافر في المتعلمين الذين لا يتقنون إلا فن ترديد المواقف والالتزام الحرفي بالتعليمات. الاستقلالية الفردية: إن الفرد المبدع لا يجب أن تفرض عليه سلطة الغير، كما لا يجب أن يفرض سلطته على الآخرين، وكذلك هو بعيد عن الشللية الضيقة التي تعد مصدر تثبيط للروح المعنوية للأفراد العاملين الذين يشكلون الغالبية.

مستويات الإبداع في المنظمات:

تتعدد مستويات الإبداع تبعاً للفئة المبدعة، وتبعاً لذلك فقد قسم الباحثون الإبداع إلى إبداع على مستوى الفرد، وإبداع على مستوى الجماعة، وإبداع على مستوى المنظمة. والأنواع الثلاثة تكمل وتعزز بعضها البعض، وجميعها ضرورية للمنظمات المعاصرة، وفيما يلي عرض لمستويات الإبداع الثلاثة:

-الإبداع على مستوى الفرد: هو الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية، ولكن الإبداع على المستوى الفردي تكون نتائجه محصورة في مجال ضيق، وتقتصر على الفرد المبدع (التميمي والخشالي، 2004) وقد حددا السمات التي تتميز بها الشخصية المبدعة عن غيرها من هذه الخصائص: الثقة بالنفس في الوصول إلى الأهداف المحددة، عدم قبول النتائج على علاتها، وانما التشكيك في النتائج والنظريات والقوانين، الطلاقة الفكرية، عدم التطابق مع الآخرين، عدم الرغبة في الخضوع لسلطة الغير، الفضول، امتلاك المعرفة في مجال معين وفي التعليم والطفولة التي اتسمت بالتنوع.

الإبداع على مستوى الجماعة: هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه أو تحقيقه من قبل الجماعة (القسم، والدائرة، ولجنة). وإبداع الجماعة يفوق مجموع الإبداعات الفردية للأعضاء، وذلك نتيجة للتفاعل فيما بينهم وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض. ويقترح الكاتب ويست (West) الوارد في (حريم، 1997) أن إبداع الجماعة كما ونوعاً يتأثر بالعوامل الأربعة الآتية: الرؤية: حيث يزداد احتمالات الإبداع لدى الجماعة حينما يشاطر أفرادها مجموعة قيم، وأفكار مشتركة تتعلق بأهداف الجماعة، والمشاركة الآمنة: إن البيئة والمناخ يشجعان الأفراد على التعبير بحرية عن أفكارهم، و يعززان الإبداع الناجح، والالتزام بالتميز في الأداء: فالالتزام بالتميز والتفوق في الأداء يشجع على إيجاد مناخ يسمح للأفراد بتقييم إجراءات العمل والعمل على تحديدها بشكل مستمر، ودعم ومؤازرة الإبداع: وليحدث الإبداع يجب توفير المساندة والدعم لعملية التغيير، ويمكن أن يأتي هذا الدعم من زملاء الجماعة أو المنظمة (بتوفير الوقت والموارد).

وأشارت الدهان (1989) إلى أن العوامل التي تؤثر في إبداع الجماعة هي: جنس الجماعة: الجماعة المختلفة من حيث الجنس تنتج حلولاً أفضل من الجماعة أحادية الجنس، تماثل الجماعة مقابل تنوعها: يزداد إبداع الجماعة بوجود جماعة من شخصيات مختلفة، تماسك الجماعة: الجماعة المتماسكة أكثر استعداداً وحماساً ونشاطاً للعمل من الجماعة الأقل تماسكاً، تركيب الجماعة: وهو سلوك الجماعة حيث إنه يحدد بطريقة تجميع أفرادها، وليس بجمع كل خصائص الأفراد فيها، لذا فمن الضروري

معرفة الخصائص الشخصية للأفراد قبل تشكيل الجماعة، انسجام الجماعة: إن الجماعة المنسجمة أفرادها أكثر ميلا إلى الإبداع من الجماعة التي ليس بين أفرادها انسجام، عمر الجماعة: فالجماعة حديثة التكوين تميل إلى الإبداع أكثر من الجماعة القديمة. ويمكن جعل الجماعة القديمة تفكر مثل الحديثة وذلك عن طريق ضم أعضاء جدد إليها ضما مؤقتا، أو استخدام أساليب مختلفة لحل المشكلات، حجم الجماعة: يزداد الإبداع مع ازدياد عدد أعضاء الجماعة، حيث تتوسع القدرات المعرفية والمهارات.

- الإبداع على مستوى المنظمة: هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه عن طريق الجهد التعاوني لجميع أعضاء المنظمة. وتتميز المنظمات المبدعة بالصفات الآتية: الميل نحو الممارسة والتجريب، ووجود مشجعين للإبداع، ومشاركة العاملين في تقديم المقترحات للعمل، واحترام القيم وتطبيقها، وتطوير مبادئ التنظيم وأخلاقياته، والبساطة في الهيكل التنظيمي، والحزم واللين معا. لذلك على المنظمة أن تجعل الإبداع أسلوب عملها وممارساتها اليومية، ويمكن تحقيق ذلك بتوافر الشروط الأساسية الآتية التي اقترحها هارولد لافيت (Harold Leavitt) المشار إليه في (حريم، 2004): ضرورة إدراك أن الإبداع والريادة تحتاج إلى أشخاص ذوي تفكير عميق، ويقدران القيمة العلمية للنظريات الجيدة، ولديهم رغبة الاستطلاع، ولتتمية ذلك على المنظمة أن تعمل على توسيع إدراك الفرد، من خلال التدريب والمشاركة في الندوات والمؤتمرات؛ وضرورة تعلم حل المشكلات بصورة إبداعية، وهذا يعني ترويض التفكير وتشجيعه ليكون أكثر مرونة وسلاسة؛ وضرورة تنمية المهارات والقدرات الإبداعية في إيجاد المشكلات وتعزيزها، مما يساعد على تنمية المهارات الإبداعية لاكتشاف المشكلات والتعود على التفكير المطلق والشامل، وضرورة تنمية المهارات الإبداعية في صنع المشكلات، أو بناء المشكلات من العدم، أو العمل على حلها، فالمشكلة الإدارية لا تعلن عن نفسها، بل هي التي نصنعها ونعمل على حلها.

أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية: تم إنشاء أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية بمرسوم رقم (2) لسنة (1962) على إعداد الكوادر البشرية المؤهلة فأوفدت من منتسبيها بعثات خارجية لتلقي المعارف والعلوم القانونية والأمنية وتأهيلهم للعمل ضباطا في قوة الشرطة كما تم التخطيط لأعداد وتأهيل الضباط محليا فأُنشئت كلية الشرطة بدولة الكويت، وتم تطوير نظام الإعداد والتعليم والتدريب والتأهيل فيها بما يواكب الظروف المعاصرة ويلبي حاجة العمل في مجال الأمن. ومرت كلية الشرطة بمراحل متعددة من التطور سواء في تنظيمها أو مدة الدراسة فيها، حيث بدأت بسنتين دراسيتين عام (1969) ثم سنتين ونصف عام 1976/1977 ثم ثلاث سنوات عام 1981/1982 بموجب القرار الوزاري رقم 98 لسنة 1981. وأخير أربع سنوات بالقرار الوزاري 765 لسنة 1994 ابتداء من العام الدراسي 1992/1993 وصدر قرار مجلس جامعة الكويت باعتبار درجة البكالوريوس في علوم الشرطة التي تمنحها أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في مستوى الإجازة الجامعية.

تعد هيئة التدريس والتدريب بالأكاديمية أحد عناصر العملية التعليمية والتدريبية إذ من خلالهما يتم غرس القيم وصقل المعارف وتنمية المهارات لدى الدارسين أو المتدربين، وقد حرصت الأكاديمية باعتبارها إحدى المنظمات التعليمية في الدولة على أن يكون لها لائحة خاصة بشؤون أعضاء هيئتي التدريس والتدريب التي صدرت بالقرار الوزاري رقم 24 لسنة 2004م ووفقا لأحكام المادة الخامسة من هذه اللائحة يشترط فيمن يعين عضوا في هيئتي التدريس والتدريب بالأكاديمية ما يلي: أن يكون كويتي الجنسية، فإن لم يوجد فتكون الأفضلية لأبناء البلاد العربية، أن يكون محمود السيرة حسن السمعة، ألا يقل سنه عن ثماني عشرة سنة ميلادية، أن تتوفر فيه المؤهلات والخبرات المطلوبة لشغل الوظيفة، أن يتفرغ تفرغا كاملا للتدريس أو التدريب إذا كان من أعضاء قوة الشرطة، أن تثبت لياقته الصحية طبقا لقرار وزير الصحة العامة ويجوز الإغفاء من بعض هذه الشروط بقرار من وكيل الوزارة بعد أخذ رأي الهيئة الطبية المختصة، ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار تأديبي نهائي ما لم تمض على صدوره ثلاث سنوات على الأقل، إلا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. مع مراعاة أحكام القانون رقم 9 لسنة 1971 في شأن عدم إثبات السابقة الجزائية الأولى وتعديلاته.

أما الشهادات التي تمنحها كلية الشرطة درجة الدكتوراه في علوم الشرطة، درجة الماجستير في علوم الشرطة، دبلوم الدراسات العليا في علوم الشرطة، درجة البكالوريوس في علوم الشرطة التي تعادل المؤهل الجامعي، دبلوم الدراسات التأهيلية لضباط الاختصاص، شهادة اجتياز دورة ضباط الصف للترقية إلى رتبة ملازم (أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية، 2006).

وتشكل القيادات الأكاديمية عنصرا رئيسا في إدارة عجلة التربية والتعليم لذا يجب أن تكون قادرة على التغيير والتطوير، وتعزيز القدرة على اتخاذ القرار وتنمية كفايات الاتصال وحل المشكلات، وتطوير نظام عادل للتحفيز والإبداع.

ويمكن التحدي في إيجاد قيادات أكاديمية وإدارية مبدعة تقود عملية الإبداع الإداري باستمرار دون ملل أو كلل أو تقليد وصولا إلى التوجهات والممارسات للارتقاء بهذه الكلية من خلال ما تعكسه

الثقافة التنظيمية السائدة التي يقع أثرها على العاملين في الكلية من هيئة تدريسية وتدريبية وعاملين، ويترجم ذلك بالسلوكات الإبداعية لديهم، ويتأتى ذلك من التحفيز والاستتارة العقلية القائمة على التشجيع الإبداعي الذي يمارسه القادة، ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت وعلاقتها بالإبداع لديهم.

ثانيا: الدراسات السابقة:

بعد إطلاع الباحثين واستقراء الأدب النظري للثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري، تبين أن هناك بعض الدراسات السابقة القريبة لهذه الدراسة، وتم عرض أهمها:

أولاً: الدراسات ذات العلاقة بالثقافة التنظيمية:

أجرى العنزي (2004) هدفت الدراسة تعرف الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية، وبلغت عينة الدراسة (454) فردا وأظهرت الدراسة توفر جميع القيم المكونة للثقافة التنظيمية في المؤسسات العامة بشكل متوسط ماعدا قيمة المكافأة، وكذلك توفر عناصر الإبداع الإداري بالمؤسسات العامة بشكل متوسط. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين القيم المكونة للثقافة التنظيمية وعناصر الإبداع الإداري.

دراسة ادجنتون وبروس (Edington & Bruce, 2006) ركزت هذه الدراسة من خلال دراستها للاختلاف في تفضيلات العاملين الجدد لخمسة أقاليم دولية وأربع دول عبر فهم الثقافة التنظيمية والتركيز على جملة لتفضيلات العاملين الجدد باعتبارها أمرا ضروريا لكي يتحقق الانسجام والتناسب بين المنظمة والشخص العامل، ولتخفيض معدل دوران العمل والمحافظة على ولاء القوى العاملة وقد توصلت الدراسة إلى نتائج ترى أن تفضيلات العاملين الجدد تتغير كلما عايش العاملون عمليات المخالطة الاجتماعية في المنظمة وكلما اكتسبوا الخبرة من واقع بيئة العمل المحيطة بهم.

أما دراسة سكوين (Schoen, 2006) هدفت دراسة أثر ثلاثة عوامل رئيسية على أداء وفعالية المدرسة من خلال الطلاب والمعلمين من خلال استبيان لذلك الغرض، وكان أحد هذه العوامل ثقافة المدرسة وذلك بتحليل تلك العوامل. وأظهرت نتائج الدراسة: أن لثقافة المدرسة أثر كبير جدا على أداء المعلمين وذلك لأن ارتفاع أو تحسن ثقافة المدرسة يؤثر بدوره تأثيرا إيجابيا على أداء المعلم ويتعامله مع الطلاب ومع المنهج على حد سواء، وكذلك يزداد الإبداع في طريقة عرض المنهج وأسلوب توصيله للطلاب.

وهدف دراسة الداغور (2007) التعرف إلى مدى ممارسة مدير المدرسة الثانوية لدوره بوصفه قائدا تربويا والتعرف على نمط الثقافة التنظيمية السائد في المدارس الثانوية، ومعرفة العلاقة بين مدى ممارسة مدير المدرسة لدوره بوصفه قائدا تربويا وبين أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس، وبلغت مجتمع الدراسة (3040) معلما ومعلمة، وبلغت عينة الدراسة (360) معلما ومعلمة من مجتمع الدراسة. وأشارت نتائجها إلى الآتي: كانت درجة ممارسة المدير لدوره بوصفه قائدا تربويا عالية. أكثر المجالات ممارسة من قبل المدير لدوره كقائد تربوي هو دوره تجاه المعلمين. أكثر أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس هو نمط ثقافة التعاطف الإنساني، ثم ثقافة الإنجاز، ثم ثقافة القوة، ثم ثقافة النظم والأدوار. وجود علاقة ارتباطية بين مدى ممارسة مدير المدرسة الثانوية لدوره بوصفه قائدا تربويا وبين أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية.

وهدف دراسة أبو جامع (2008) التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري مثلما تراها مستويات إدارية مختلفة بوزارة التربية والتعليم في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من جميع العاملين في وزارة التربية والتعليم كإدارة عليا بلغت (20) عاملا وجميع العاملين في المناطق التعليمية كإدارة وسطى بلغت (687) عاملا وعينة عشوائية من الأقاليم الثلاث كإدارة تنفيذية بلغت (600) عاملا، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الثقافة التنظيمية السائدة لدى العاملين في الوزارة كانت متوسطة.

وأجرى بوحمد (2008) دراسة هدفت التعرف على تصورات مديري المدارس الثانوية ومعلميها للثقافة التنظيمية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت وبلغت عينة الدراسة من مديري المدارس الثانوية (110) مدير ومديرة ومن المعلمين (328) معلما ومعلمة، وخرجت الدراسة بالنتائج التالية: كانت تصورات مديري المدارس الثانوية والمعلمين مرتفعة حول الثقافة التنظيمية.

أما دراسة أيبك (Ipek, 2010) هدفت وصف متغيري الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لتوقع الالتزام التنظيمي من الثقافة التنظيمية في المدارس الابتدائية التركية، وتكونت عينة الدراسة من (450) معلما من معلمي المدارس الابتدائية، وقد تم تحليل البيانات لهذه العينة لمعرفة ثقافتهم التنظيمية وتصوراتهم عن الالتزام التنظيمي، واستخدم الباحث المتوسطات الحسابية لكلا الجانبين، وتم التحقق من العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتصورات الالتزام التنظيمي من خلال تحليل الانحدار لتوقع تصورات

المعلمين حول الالتزام التنظيمي من تصوراتهم للثقافة التنظيمية، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة إدراك المعلمين مجالات الثقافة التنظيمية الأربعة بدرجة عالية، وجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

وهدف دراسة المصري (2011) تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة للتخطيط الاستراتيجي وعلاقته بأنماط الثقافة التنظيمية لديهم، وتكون مجتمع الدراسة من (134) مديرا ومديرة، وتم اختيار عينة منه بلغت (110) مدير ومديرة وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: حصلت ثقافة التعاطف الإنساني على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (86.43%)، وثقافة الإنجاز تليها بوزن قدره (86.04%)، وتليها ثقافة النظم والأدوار بوزن نسبي (85.11%)، وأخيرا ثقافة القوة بلغ وزنها النسبي (65.91%).

دراسة عليان (2012) هدفت هذه الدراسة تعرف درجة توفر مديري المدارس الحكومية في محافظتي القدس ورام الله للثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية والعلاقة بينهما من وجهة نظر المعلمين، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية في محافظتي القدس ورام الله والبالغ عددهم (8493) معلما ومعلمة وقد اختارت الباحثة عينة طبقية عشوائية. وقد توصلت إلى النتائج التالية: جاءت الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية لدى المديرين من وجهات نظر المعلمين بدرجة عالية.

هدفت دراسة أبو معيق (2012) إلى الكشف عن علاقة أنماط الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الدنيا الحكومية بمحافظة غزة، واقتراح سبل لتطوير هذه العلاقة، وتكونت عينة الدراسة من (456) معلما ومعلمة، وخلصت الدراسة بالنتائج الآتية: نمط الثقافة التنظيمية السائد في المدارس الحكومية الدنيا هو نمط العلاقات الإنسانية بوزن نسبي قدره (82.73%)، يليه ثقافة الإنجاز بوزن نسبي (82.18%)، تليها ثقافة النظم والأدوار بوزن نسبي (81.61%)، وأخيرا ثقافة القوة حصلت على وزن نسبي قدره (66.05%)، معلمو المدارس الأساسية الدنيا بمحافظة غزة يتمتعون بمستوى عال من الالتزام الوظيفي بوزن نسبي قدره (87.56%)، وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متوسطات تقديرات المعلمين لمستوى الالتزام الوظيفي لديهم وبين نمط الثقافة التنظيمية السائدة حيث بلغ معامل الارتباط (47%).

الدراسات التي تناولت الإبداع الإبداعي:

أجرى سكوت (Scott, 1994) دراسة هدفت هذه الدراسة إلى تطوير نموذج للسلوك الإبداعي، وذلك من خلال التعرف على تأثير كل من (القيادة، والنمط الفردي في حل المشكلات، وعلاقات جماعات العمل) على السلوك الإبداعي المباشر وغير المباشر. وكانت من أهم نتائج الدراسة أن هناك ارتباط بين السلوك الإبداعي والعلاقات الإشرافية، حيث تبين أن وجود الثقة والاستقلالية بين المشرفين والتابعين تزيد من مستوى السلوك الإبداعي، وكذلك أوضحت هذه الدراسة الارتباط الإيجابي بين المناخ النفسي للعاملين والسلوك الإبداعي.

أجرى أبو فارس (1999) دراسة هدفت التعرف على درجة الإبداع الإداري لدى العاملين في المنظمات العامة الأردنية، ودور المنظمات العامة في الإبداع الإداري، كما هدفت التعرف على أثر الحوافز المادية والمعنوية، والمتغيرات المستقلة (القطاع، المستوى الإداري، المؤهل العلمي، الجنس، العمر، طبيعة الوظيفة) على الإبداع. وتم توزيع الاستبانة على كافة الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى بواقع (230) استبانة. وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: إن هناك درجة عالية من الإبداع لدى العاملين في المنظمات العامة الأردنية.

وأجرت القطاونة (2000) دراسة هدفت التعرف كل من المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي للمشرفين الإداريين في الوزارات الأردنية، وتحليل العلاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده (مركزية القرارات، والانتماء، والمخاطرة، والتدريب، والحوافز) والسلوك الإبداعي، ثم التعرف على العلاقة بين السلوك الإبداعي والعوامل الديمغرافية (الجنس، والعمر، والخبرة الوظيفية، والمؤهل العلمي للمشرفين الإداريين) وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: أن عينة الدراسة تمتعت بمستوى سلوك إبداعي يعد عاليا، وإن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي، وهناك علاقة بين السلوك الإبداعي والعمر.

دراسة العنقري (2001) هدفت الدراسة تعرف بعض متغيرات السلوك القيادي للقائد بالإبداع الإداري للمرؤوسين، وواقع الإبداع الإداري للموظفين الإداريين في الأجهزة الحكومية والتعرف على علاقة بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية للمرؤوسين بمستوى إبداعهم الإداري حيث طبقت الدراسة على (313) موظفا في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض وكانت الاستبانة هي أداة جمع البيانات، وأظهرت الدراسة أن مستوى الإبداع الإداري للموظفين مرتفع، وأظهرت بيانات الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين سلوك القائد المهتم بالمرؤوسين وبين مستوى الإبداع الإداري لديهم.

وأجرى الحراسيس (2004) دراسة هدفت التعرف السلوك الإبداعي في الجامعات الأردنية الخاصة ومقومات السلوك الإبداعي

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات والمعوقات والمحددات التي يواجهها الإبداع والابتكار، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعوقات الإبداع في السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، وأن هناك ممارسات مرتفعة للسلوك الإبداعي وأن الجامعات الأردنية الخاصة تعمل على توفير البيئة المناسبة لتشجيع السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجهاز الأكاديمي فيها، وظهر من خلال الدراسة أن هنالك تكافؤ في الفرص الإبداعية المتوفرة في الجامعات الخاصة لكافة أعضاء الهيئة التدريسية فيها.

أجرى العازمي (2006) دراسة هدفت تعرف القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري، وطبقها على القيادات المدنية بديوان وزارة الداخلية في الرياض، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كفيماً وكماً. وتوصل الباحث إلى عدة نتائج من أهمها توفر خصائص وسمات القيادة التحويلية بدرجة كبيرة لدى القيادات المدنية في وزارة الداخلية. وأن هناك (29) سمة وخاصة من سمات القيادة التحويلية متوفرة بدرجة كبيرة لدى القيادات المدنية في وزارة الداخلية، وجاءت ممارسة الإبداع الإداري بدرجة كبيرة.

دراسة نسانى (2008) هدفت الدراسة قياس العلاقة بين القيادة التحويلية وتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية، واستكشاف العلاقة بين سمات القائد التحويلي وتوافر الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات التعليمية السورية، ومدى توافر القدرات الإبداعية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية، والتعرف على العلاقة بين سمات القائد التحويلي وتوافر الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات التعليمية بدرجة مرتفعة. حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (300) موظف من الموظفين الإداريين العاملين في المؤسسات التعليمية في سوريا، وقد استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي مستخدماً الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية موجبة بين السمات الأربع للقيادة التحويلية والإبداع الإداري.

دراسة السلمي (2008) هدفت تعرف درجة توافر مهارات الإبداع الإداري لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بالعاصمة المقدسة، واستخدمت المنهج الوصفي، وجمعت البيانات باستبانة، شملت جميع مشرفي الإدارة المدرسية وجميع مديري المدارس، وعينة من المعلمين، وبلغ عدد عينة الدراسة (368) فرداً. وكان من نتائج الدراسة؛ أن ممارسة مهارات الإبداع الإداري لدى مديري المرحلة الثانوية بالعاصمة المقدسة كانت بدرجة مرتفعة.

دراسة القرشي (2008) هدفت تحديد درجة توافر مهارات الإبداع الإداري وتحديد درجة ممارسة أساليب التدريب والعلاقة بينهما لدى المديرات بمدينة مكة المكرمة، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وكانت أدواتها الاستبانة، طبقت على كامل مجتمع الدراسة والبالغ (347) مديرة ومساعدة، وكان من نتائج الدراسة توفر مهارات الإبداع الإداري لدى المديرات والمساعدات بدرجة كبيرة. دراسة الليثي (2008) هدفت تعرف واقع عناصر الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية في العاصمة المقدسة، استخدم فيها المنهج الوصفي، وأداتها الاستبانة، شملت عينة مكونة من (115) مديراً بالعاصمة المقدسة، وكان من نتائجها أن درجة ممارسة عنصر الأصالة من عناصر الإبداع الإداري كان بدرجة كبيرة جداً من وجهة نظر مديري المدارس.

وفي دراسة المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية (2009) هدفت معرفة العلاقة بين الثقافة المؤسسية والإبداع الإداري كما تراها مستويات إدارية مختلفة بالمؤسسة التربوية الأردنية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين في المؤسسة التربوية الأردنية خلال العام الدراسي 2007\2008 والبالغ عددهم (17094) عاملاً إدارياً، وتكونت عينة الدراسة من: جميع العاملين في وزارة التربية كإدارة عليا بلغت (20) عاملاً، ويمثلون ما نسبته مائة بالمائة من مجتمع الدراسة، وجميع العاملين في المناطق التعليمية كإدارة وسطى بلغت (687) عاملاً ويمثلون ما نسبته مائة بالمائة من مجتمع الدراسة، وعينة عشوائية من الأقاليم الثلاثة كإدارة تنفيذية بلغت (600) عاملاً وقد تم اختيارهم وفق إجراءات علمية. تكونت عينة الدراسة، من (1159) فرداً، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: أن الثقافة التنظيمية السائدة لدى العاملين في التربية الأردنية كانت متوسطة، وأن درجة الإبداع الإداري السائدة لديهم كانت - أيضاً - متوسطة، دلت النتائج أنه كلما ارتفع مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين الإداريين زادت درجة الإبداع الإداري لديهم.

دراسة الأخرس (2011) هدفت الدراسة تعرف درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة جرش، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي، باستخدام استبانة شملت جميع معلمي مدارس مديرية تربية جرش والبالغ عددهم (2989) معلماً ومعلمة، وكان من نتائج هذه الدراسة؛ أن تقدير المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم للقيادة الإبداعية جاءت بدرجة مرتفعة.

التعليق على الدراسات

تعقياً على جملة الدراسات السابقة التي استعرضها الباحث يتبين أن هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي

سعت إلى تحقيقها، واختلاف المتغيرات التي تناولتها، واختلاف البيانات التي تمت فيها، فمن هذه الدراسات ما تناول موضوع الثقافة التنظيمية وحدها، وبعضها تناول الإبداع الإداري وحدها. وقد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، ومن حيث الأداة المستخدمة (الاستبانة)، وقد أفادت الباحث من الدراسات السابقة في تصور أداة الدراسة، واثراء الأدب النظري. وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة العربية والأجنبية أنها تناولت مجتمع وبيئة لم تتناولها الدراسات السابقة.

مشكلة الدراسة

يقوم القائد الأكاديمي بأدوار متعددة، تنعكس سلباً أو إيجاباً على أداء العاملين معه من أعضاء هيئة تدريس واداريين، وتترك أثراً واضحة في سلوكياتهم، ودعت التوجهات الحديثة في مجال القيادة في المنظمات إلى الإبداع الإداري، وتطوير قدرات العاملين لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها الكلية من تدريس، وبحث علمي، وخدمة مجتمع، ولا يتحقق ذلك إلا بأعضاء هيئة التدريس الذين يعول عليهم تحقيق تلك الأهداف والسمو بالكلية نحو التميز. ولا يتأتى ذلك إلا من خلال ممارسات قيادية تسعى نحو الابتكار والتأثير على العاملين معها والمتمثلة بنمط محفز من الثقافة التنظيمية، نظراً لأهميتها في الاستثارة الفكرية حيث يعمل القائد على البحث عن الأفكار الجديدة والخلاقة وتشجيع حل المشاكل بطريقة إبداعية من قبل التابعين ودعم النماذج الجديدة لأداء العمل إذ تتطلب القدرة على تعديل وتغيير أنماط السلوك المختلفة لدى المرؤوسين، لذا يقوم القائد بتحفيز العاملين لممارسة سلوك إبداعي قائم على الإبداع في حل المشكلات والقابلية للتغيير وروح المجازفة وسعة الاتصال وتشجيع الإبداع. لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت وعلاقتها بالإبداع لديهم.

هدف الدراسة وأسئلتها

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت وعلاقتها بالإبداع لديهم؟. وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما درجة ممارسة الثقافة التنظيمية السائدة في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية بالكويت من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟.

2- ما درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟.

3- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.01$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة للثقافة التنظيمية السائدة ومستوى الإبداع الإداري لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟.

أهمية الدراسة

يمكن إبراز أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

1- تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله المتضمن الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري.
2- تكمن أهمية الدراسة من الحاجة لإعداد دراسات علمية متخصصة في موضوع الدراسة الحالية التي تبحث العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة والإبداع الإداري لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟.

3- وتكمن أهمية الدراسة في أهمية دراسة الإبداع الإداري؛ لما للإبداع من أهمية في إحداث التغيير المطلوب للكثير من المنظمات الإدارية، لتقدم كل ما هو جديد وللاستمرار في ظل بيئة متسارعة الأحداث وكثيرة التغيير .

4- تكمن أهمية الدراسة من خلال إيجابتها عن أسئلتها، إذ سنبين العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة وعلاقته بالإبداع الإداري.

5- يؤمل إفادة القادة والمدراء ورؤساء الأقسام العاملين في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت من نتائج هذه الدراسة.

6- إثراء المكتبة العربية في الأدب التربوي والنظري ذات الصلة في الإدارة التربوية.

7 - يؤمل إفادة الباحثين والقراء والمهتمين بالإدارة من نتائج هذه الدراسة.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

استخدم الباحث في هذه الدراسة مصطلحات من الضروري تعريفها وهي:
الثقافة التنظيمية: "الثقافة التنظيمية تشير إلى نظام من المعاني المشتركة التي يتمسك بها الأعضاء وتميز المنظمة عن المنظمات الأخرى، وأن هذا النظام للمعاني المشتركة، هو عبارة عن خصائص أساسية للقيم المنظمية" (العتية، 2003: 326).
 وتعرف الثقافة التنظيمية إجرائياً: أنه الدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس المعد لقياس الثقافة التنظيمية والمحدد بالمجالات الآتية) أسلوب الإدارة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة).

الإبداع الإداري:

يعرف الشمري (2006: 15) الإبداع الإداري أنه " طرق ووسائل جديدة يقوم بها القائد في سبيل حث أتباعه لتحقيق الأهداف المرسومة بالإضافة إلى دعم التابعين للسلوك بطريقة غير مألوفة". ويعرف الإبداع الإداري إجرائياً: أنه الدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس المعد لقياس الإبداع الإداري والمحدد بالمجالات الآتية) **الخصائص العقلية، الخصائص الانفعالية، الابتكار والأصالة، العمل الجماعي، التقليد والمحاكاة**.

أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت: هي مؤسسة تعليمية عسكرية أمنية تتبع وزارة الداخلية تأسست بمرسوم رقم (2) لسنة (1962) تهدف إلى إعداد الكوادر البشرية المؤهلة للعمل ضباطاً في قوة الشرطة الكويتية.

حدود الدراسة ومحدداتها:

- تتحدد إمكانية تعميم نتائج الدراسة في ضوء الحدود الآتية:
- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على دراسة موضوعي الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري.
- **الحدود المكانية:** اقتصر تطبيق الدراسة على كلية أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية بالكويت.
- **الحدود البشرية:** اشتملت الدراسة على جميع أعضاء الهيئة التدريسية في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية بالكويت.
- إن تعميم نتائج الدراسة الحالية تتحدد في ضوء صدق وثبات أداة الدراسة، ودقة وموضوعية استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة.

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الجزء وصفا لمنهج الدراسة ومجتمعها وعينتها وأداة الدراسة التي تم استخدامها والإجراءات اللازمة للتحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها، والإجراءات، والطرق الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات للوصول إلى معرفة نتائج هذه الدراسة.

منهجية الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي نظراً لملاءمته لطبيعة الدراسة.
مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت، والبالغ عددهم (70) عضو هيئة تدريس، وفق المعلومات الإحصائية في الكلية، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة مثلت عينة الدراسة المجتمع كله إذا تم توزيع الاستبانة على جميع أعضاء هيئة التدريس وقد استرجع منها (50) استبانة صالحة للتحليل أي بنسبة (71.4%) من مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة: تم تطوير أداة لقياس متغيرات الدراسة حيث تكونت الأداة من محورين: الأول لقياس درجة ممارسة الثقافة التنظيمية وتكون من (48) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي (أسلوب الإدارة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة). أما المحور الثاني تكون من (34) فقرة لقياس درجة الإبداع الإداري موزعة على خمسة مجالات وهي (الخصائص العقلية، الخصائص الانفعالية، الابتكار والأصالة، العمل الجماعي، التقليد والمحاكاة). وقد تم تحديد الإجابات في خمس درجات هي (بدرجة مرتفعة جداً، بدرجة مرتفعة، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، بدرجة منخفضة جداً).

وقد تم عرض ومناقشة النتائج وفق ما نصت عليه أسئلة الدراسة بعد تصحيح ميزان فقرات الأداة لتصبح ثلاثة مستويات بدل خمسة وكما يلي:

$$\frac{\text{القيمة العليا للبدليل} - \text{القيمة الدنيا للبدليل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{3} = \frac{4}{3} = 1.33$$

وبذلك يصبح طول المدى (1.33) وتصبح المستويات الجديدة على النحو الآتي:

من (1) إلى (2.33) = منخفضة

من (2.34) إلى (3.67) = متوسطة

من (3.68) إلى (5) = مرتفعة

صدق أداة الدراسة: تم التحقق من صدق أداة الدراسة بطريقة الصدق الظاهري (Face Validity) وذلك بعرضها على عدد من المحكمين والبالغ عددهم (12) من أساتذة الإدارة التربوية، والقياس والتقويم، وعلم النفس التربوي والإدارة العامة، وأصول التربية من أساتذة الجامعات الأردنية وقد طلب من المحكمين تنقيح ومراجعة الاستبانة من حيث درجة وضوح الفقرات وجودة الصياغة اللغوية ودرجة انتمائها للمجال الذي تقيسه، وتعديل، أو حذف أي فقرة يرون أنها لا تحقق الهدف من الاستبانة حيث جمعت البيانات من المحكمين وبعد ذلك تم إعادة صياغتها وفق ما وافق عليه (80%) من المحكمين، حيث استقرت غالبية آرائهم وفق ما يناسب درجة ممارسة الثقافة التنظيمية حيث كانت عدد الفقرات (60) فقرة، وتم حذف اثني عشرة فقرة من مقياس الثقافة التنظيمية، ليصبح هذا المحور بعد التحكيم (48) فقرة، أما محور الإبداع الإداري حيث كانت عدد الفقرات (46) فقرة، وتم حذف اثني عشرة فقرة من مقياس الإبداع الإداري ليصبح هذا المحور بعد التحكيم (34) فقرة.

ثبات أداة الدراسة: للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاتساق الداخلي حسب معامل كرونباخ ألفا، ومن ثم تم احتساب معامل الثبات والجدول رقم (1) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا.

الجدول (1): قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا

الأداة	المجال	معامل الثبات
الثقافة التنظيمية	أسلوب الإدارة	0.92
	إدارة المهمة	0.95
	إدارة العلاقات	0.92
	إدارة البيئة	0.95
الإبداع الإداري	الخصائص العقلية	0.94
	الخصائص الانفعالية	0.95
	الابتكار والأصالة	0.95
	العمل الجماعي	0.93
	التقليد والمحاكاة	0.88

يبين الجدول (1) أن جميع قيم معامل الثبات مرتفعة ومقبولة لغايات البحث.

نتائج الدراسة ومناقشتها

تناول هذا الجزء عرضاً لنتائج الدراسة ومناقشتها وفقاً لتسلسل أسئلتها، وذلك على النحو الآتي:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟. للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟. بينت النتائج أن درجة تقدير الثقافة التنظيمية السائدة جاءت مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي للثقافة التنظيمية ككل (3.93) وبانحراف معياري مقداره (0.71). وبدرجة مرتفعة. وأن المتوسطات الحسابية لمجالات الثقافة التنظيمية، تراوحت ما بين (3.78-4.27)، حيث جاء مجال إدارة المهمة في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.27)، وبانحراف معياري مقداره (0.77). وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الثانية مجال إدارة البيئة بمتوسط حسابي بلغ (4.01)، وبانحراف معياري مقداره (0.75). وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الثالثة مجال إدارة العلاقات بمتوسط حسابي بلغ (3.96) وبانحراف معياري مقداره (0.76). وبدرجة مرتفعة، بينما جاء مجال أسلوب الإدارة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.78) وبانحراف معياري مقداره (0.76). وبدرجة مرتفعة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة البيئة التنظيمية للأكاديمية والمتمثلة بالبيئة العسكرية، التي تتسم بإتباع اللوائح والأنظمة والتعليمات وهذا ما يشير إلى أسلوب الإدارة

البيروقراطية النموذج العسكري، لذلك جاء مجال إدارة المهمة بالترتيب الأول نظرا لتركيز الإدارة على تنفيذ المهام بالدرجة الأولى بصرف النظر عن الجوانب الأخرى ذات العلاقة بالعاملين. واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من الداعور (2007) بو حمد (2008)؛ عليان (2012) التي جاءت نتائجها حول درجة الثقافة التنظيمية السائدة مرتفعة. واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من العنزي (2004)؛ أبو جامع (2008)؛ المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية (2009) التي جاءت نتائجها حول درجة الثقافة التنظيمية السائدة متوسطة. والجدول (2) يبين ذلك:

الجدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لمجالات الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	إدارة المهمة	4.27	.77	مرتفعة
2	4	إدارة البيئة	4.01	.75	مرتفعة
3	3	إدارة العلاقات	3.96	.76	مرتفعة
4	1	أسلوب الإدارة	3.78	.76	مرتفعة
-	-	الكلية	3.93	.71	مرتفعة

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟. للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الإبداع الإداري لدى القادة الأكاديميين، يبين الجدول (3) أن المتوسط الحسابي للإبداع الإداري ككل بلغ (3.97) وانحراف معياري مقداره (0.74) وبدرجة مرتفعة. أما المتوسطات الحسابية لمجالات الإبداع الإداري فقد تراوحت ما بين (3.80-4.06)، حيث جاء مجال الخصائص الانفعالية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.06)، وانحراف معياري مقداره (0.81). وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الثانية الابتكار والأصالة بمتوسط حسابي بلغ (4.03)، وانحراف معياري مقداره (0.73) وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الثالثة العمل الجماعي بمتوسط حسابي بلغ (3.99)، وانحراف معياري مقداره (0.84) وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الرابعة الخصائص العقلية بمتوسط حسابي بلغ (3.92)، وانحراف معياري مقداره (0.75) وبدرجة مرتفعة بينما جاء مجال التقليد والمحاكاة في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.80)، وانحراف معياري مقداره (0.73) وبدرجة مرتفعة. وقد تسر هذه النتيجة أن تفعيل الجوانب الانفعالية في الجوانب العسكرية وما يرتبط بها من جوانب الشجاعة والإيثار قد تكون أكثر من تفعيل الجوانب العقلية. واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل أبو فارس (1999)؛ العنقري (2001)؛ الحراسيس (2004)؛ العازمي (2006)؛ نعساني (2008)؛ السلمي (2008)؛ القرشي (2008)؛ الليثي (2008)؛ الأخرس (2011) التي جاءت نتائجها حول درجة ممارسة الإبداع الإداري مرتفعة. واختلفت مع دراسة كل من العنزي (2004)؛ ودراسة المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية (2009)؛ التي جاء فيها مستوى الإبداع الإداري بدرجة متوسطة. والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الإبداع الإداري لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازليا

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	الخصائص الانفعالية	4.06	0.81	مرتفعة
2	3	الابتكار والأصالة	4.03	0.73	مرتفعة
3	4	العمل الجماعي	3.99	0.84	مرتفعة
4	1	الخصائص العقلية	3.92	0.75	مرتفعة
5	5	التقليد والمحاكاة	3.80	0.73	مرتفعة
		الكلية	3.97	0.74	مرتفعة

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.01)$ بين الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت والإبداع لديهم؟. للإجابة عن هذا

السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين الثقافة التنظيمية السائدة والإبداع الإداري لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت، يتبين من الجدول (4) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين درجة ممارسة الثقافة التنظيمية السائدة ودرجة ممارسة الإبداع الإداري لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت. بمعنى كلما زادت درجة ممارسة مجالات الثقافة التنظيمية السائدة زادت درجة ممارسة مجالات الإبداع الإداري. واتقت مع دراسة كل العنزي (2004)؛ سكوين (Schoen, 2006) المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية (2009) التي أظهرت نتائج هذه الدراسات وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري. والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4): معامل ارتباط بيرسون بين الثقافة التنظيمية السائدة والإبداع الإداري لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت

المتغير	معامل الارتباط		الخصائص العقلية	الخصائص الانفعالية	الابتكار والأصالة	العمل الجماعي	التقليد والمحاكاة	الكلية
	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية						
أسلوب الإدارة	معامل الارتباط	.70**	.80**	.79**	.83**	.68**	.83**	
	الدلالة الإحصائية	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
إدارة المهمة	معامل الارتباط	.69**	.82**	.79**	.86**	.75**	.84**	
	الدلالة الإحصائية	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
العلاقات	معامل الارتباط	.70**	.81**	.80**	.86**	.79**	.84**	
	الدلالة الإحصائية	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
إدارة البيئة	معامل الارتباط	.64**	.82**	.85**	.85**	.82**	.83**	
	الدلالة الإحصائية	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
الكلية	معامل الارتباط	.71**	.83**	.83**	.88**	.80**	.86**	
	الدلالة الإحصائية	.00	.00	.00	.00	.00	.00	

**دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

**دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

التوصيات

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

1. تعزيز الممارسات الإيجابية للثقافة التنظيمية السائدة في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية.
2. تعزيز مستوى الإبداع الإداري لدى مديري ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية بتوفير الإمكانيات والتسهيلات التي من شأنها أن تساعد على توفير بيئة مناسبة ومحفزة للإبداع.
3. التنوع في الممارسات الإدارية، وذلك بتشجيع الإدارة التشاركية الذي من شأنه تحفيز العمليات العقلية لدى العاملين في الأكاديمية.
4. إتاحة الفرصة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بالمجال الأكاديمي.
5. الأخذ بالتفويض كإستراتيجية لتدريب العاملين على القيادة وتحمل المسؤولية والإسهام في مستوى الإبداع والابتكار الإداري في الأكاديمية.
6. محاكاة ونمذجة النماذج الأكاديمية والإدارية المتطورة للرفقي بالمستوى الأكاديمي والأمني على المستوى الوطني.
7. العمل على تطوير إستراتيجية إدارية للأكاديمية مبنية على الأساليب الحديثة للإدارة وبناء قاعدة معلوماتية يفاها الباحثين من الأكاديميين والإداريين بالأكاديمية.
8. إجراء مزيد من الدراسات ذات العلاقة بالجوانب الأكاديمية والإدارية على العاملين في الأكاديمية والمنتسبين إليها.

المراجع

- أبو بكر، مصطفى محمود (2000). دليل التفكير الاستراتيجي واعداد الخطة الاستراتيجية. الإسكندرية: الدار الجامعية الإسكندرية.
أبو بكر، مصطفى محمود (2003). التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة: مدخل تطبيقي لإعداد وتطوير التنظيم الإداري للمنشآت

- المتخصصة. القاهرة: الدار الجامعية.
- أبو جاع، إبراهيم (2008). "الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم الأردنية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- أبو فارس، محمود عودة محمود (1990). "الإبداع الإداري لدى العاملين في قطاع المنظمات العامة الأردنية". رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- أبو حفص، عبد السلام (2002). إدارة الأعمال الدولية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- أبومعيق، أماني (2012). "علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظة غزة وسبل تطويرها"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الأخرس، أريج حسين (2011). "درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم بمحافظة جرش وعلاقتها بمستوى تقدير الذات لدى معلمهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية (2006). "أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية". مجلة صوت الأكاديمية: الإدارة الوسائل والتقنيات . الأنصاري، عيسى بن حسن (2008). من التعلم إلى العمل تدريب وتوظيف الشباب. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
- بوحمدة، خالد (2008). "تصورات مديري المدارس الثانوية ومعلميها للثقافة التنظيمية في وزارة التربية والتعليم في الكويت". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- التميمي، إياد فاضل. الخشالي، شاكر جار الله (2004). "السلوك الإبداعي وأثره على الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في شركات الصناعات الغذائية الأردنية". مجلة البصائر، 8(2): 159-196.
- جرينبيرج، جيرالد وبارون، روبرت (2004) إدارة السلوك في المنظمات: ترجمة رفاعي محمد رفاعي و إسماعيل علي بسيوني. الرياض: دار المريخ للنشر.
- الحراسيس، عمر سلامة (2004). "السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس: المحددات والمعوقات، دراسة ميدانية على الجامعات الأردنية الخاصة". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- حريم، حسين (1997). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- حريم، حسين (2004). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. عمان: دار الحامد.
- الخالدة، رياض عبد الله عايف (2005). "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المنظمات العامة الأردنية" رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- خير الله، جمال. (2009). الإبداع الإداري، ط1. عمان: دار أسامة للنشر.
- الداعور، سعيد خضر سعيد (2007). "دور مدير المدرسة الثانوية كقائد تربوي في محافظات غزة وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمدرسة من وجهة نظر المعلمين". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة. غزة-فلسطين.
- الدهان، أميمة. (1989). "الإبداع والسلوك الإبداعي للعاملين في المنظمة". مجلة تنمية رافدين، (26): 11-44.
- روشكا، الكسندرو (1989). الإبداع العام والخاص: ترجمة غسان أبو فخر. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب.
- السالم، مؤيد سعيد (2002) تنظيم المنظمات، ط1. إريد: دار عالم الكتاب الحديث.
- السلمي، فهد بن عوض الله زاحم (2008). "ممارسة إدارة الوقت وأثرها في تنمية مهارات الإبداع الإداري لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بتعليم العاصمة المقدسة" رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- سويدان، أحمد والشيخ فؤاد (2017). أثر التفكير الإبداعي على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري: دراسة ميدانية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في شركات التأمين العاملة في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 13(1): 31-63.
- الشفاء، عادل بن صالح (2003). "علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري: دراسة مسحية على العاملين في المديرية العامة للجوازات في الرياض". رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- الشمري، سعد ديبان (2006). "درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة التربويين في المملكة العربية السعودية" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- الصرن، رعد (2001). إدارة الإبداع والابتكار. دمشق: دار الرضا.
- الغازمي، محمد بزيع (2006). "القيادة التحولية وعلاقتها بالإبداع الإداري" دراسة مسحية على العاملين المدنيين في ديوان وزارة الداخلية"، رسالة ماجستير في جامعة نايف العربية، الرياض.
- العديلي، ناصر محمد (1996). السلوك الإنساني والتنظيمي. الرياض: معهد الإدارة العامة
- عساف، عبد المعطي (1994). السلوك الإداري (التنظيمي) في المنظمات المعاصرة، عمان: مكتبة المحتسب.
- العطية، ماجده (2003) سلوك المنظمة (سلوك الفرد والجماعة). عمان: دار الشروق.
- عليان، ديمة عبد علي (2012). "الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية والعلاقة بينهما من وجهة نظر المعلمين

- في محافظتي القدس ورام الله والبييرة" رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية: فلسطين.
عميان، محمود(2010). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل.
- العززي، بسام بن مناور (2004). "الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري (دراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- العنقري، غادة عبد الرحمن (2001). "علاقة السلوك القيادي بالإبداع الإداري للمرؤوسين: دراسة استطلاعية على موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- العوامل، عصام وحمد، نزيه والسرور، ناديا(2016). أثر برنامج النظام التكي لمعالجة المعرفة "RISK" في تنمية مهارات التفكير الإبداعي والناقد لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن، دراسات، العلوم التربوية، 43(1):743-759.
- العيسوي، عبد الرحمن(1989). علم النفس في المجال التربوي، ط1. بيروت: دار العلوم العربية.
- القذافي، رمضان محمد(1999). رعاية الموهوبين والمبدعين. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- القرشي، عديلة عبد الله(2008). "الإبداع الإداري وعلاقته بإدارة التغيير لدى مديرات ومساعدات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- القيوتي، محمد قاسم (2000). السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ط3. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- القطاونة، منار ابراهيم عيد (2000). "المناخ التنظيمي وأثره على السلوك الإبداعي دراسة ميدانية للمشرفين الإداريين في الوزارات الأردنية". رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- اللوزي، موسى(2002). التنظيم واجراءات العمل. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 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 غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- المؤتمر الدولي للتنمية الادارية(2009). نحو أداء متميز في القطاع الحكومي. الرياض - المملكة العربية السعودية.
- المدهون، موسى توفيق والجزراوي، إبراهيم محمد علي(1995) تحليل السلوك التنظيمي، ط1. عمان: المركز العربي للخدمات الطلابية.
- المصري، كمال(2011) "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة للتخطيط الاستراتيجي وعلاقته بأنماط الثقافة التنظيمية السائدة لديهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- نعساني، عبدالمحسن(2008). "اختبار أثر أبعاد القيادة التحويلية في الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على المؤسسات التعليمية في سورية"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 30(1):67-88.
- هوارى، سيد(2002). الإدارة الأصول والأسس والمبادئ. القاهرة: مكتبة عين شمس.
- هيجان، عبد الرحمن أحمد(1999). المدخل الإبداعي لحل المشكلات، ط1. الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- Cook. P (1998), The creativity Advantage Your Organization The Leader of The Pack? . Journal Industrial And Commercial Training, 30(5): 44-58.
- Edington, R & Bruce. G. (2006). Organizational culture: Preferences and Realities. Graduate Management Admission Council Research Reports, RR-06-11. June 7 ,
- Ipek, C (2010):Organization culture in predicting organization commitment for Turkish primary schools. The journal of Asia Pacific Education, 11 (3) : 371-385.
- Lai, M and Lee, G (2007) " Relationships of organizational culture toward knowledge activities", Business Process Management Journal, 13 (2): 306-322.
- Schoen, L. (2006). "Awareness of Socio-Cultural Influences on Teachers and the Quest for Excellence". Research presented to International Congress of School Effectiveness and Improvement Researchers. Louisiana State University, Louisiana ,USA.
- Scott, S.& Reoinaid, A. (1994). "Determinants of Innovative Behavior: A path model of Individual Innovation in the work place". Academy of Management Journal. 37(3):65-79.

Organizational Culture and its Relationship to Creativity of Administrative Managers and Departments Heads in Saad Al-Abdullah Academy of Security Sciences in Kuwait

*Mohammad Abboud Harahsheh, Abdehadi Asi Al-Shammari **

ABSTRACT

This study aimed to identify the degree of prevailing organizational culture and its relationship to innovation management among managers and departments heads at the Academy of Saad Al-Abdullah Academy of Security Sciences in the State of Kuwait . The study sample consisted of 50 faculty members who were chosen purposively. The tool employed two axes: The first was to measure the degree of the practice of organizational culture from the point of view of faculty members, which included 48 paragraphs. The second axis was to measure the degree of management innovation, of 34 paragraphs. Validity and reliability of the study tools were verified. The results of the study revealed that the degree of appreciation of practicing prevailing organizational culture was high on all fields. The study results showed that the degree of estimating exercise of administrative creativity came high across all fields. They also showed a statistically positive relationship between the degree of function prevailing organizational culture and management innovation at the managers and heads of departments in Saad Al-Abdullah Academy for Security Sciences in Kuwait. The researcher recommended a set of recommendations, including employing different administrative practices, and encouraging participatory management style which would stimulate the mental processes among workers in the Academy.

Keywords: Organizational culture , management innovation , Saad Al-Abdullah Academy for Security Sciences.

* Faculty of Educational Sciences, Al Al-Bayt University, Jordan; Lecturer/Sa'd Al-Abdallah Academy of Security Sciences/ Kuwait. Received on 7/5/2017 and Accepted for Publication on 25/12/2017.