

مؤشرات إدارة الابتكار في جامعتي (الأزهر والإسلامية) بمحافظة غزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وسبل تفعيلها

د. محمود عبدالمجيد عساف

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية

فلسطين

الملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف مؤشرات إدارة الابتكار في جامعتين (الأزهر، الجامعة الإسلامية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وسبل تفعيلها، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لواقع مؤشرات إدارة الابتكار تعزى إلى المتغيرات: (النوع، الكلية، سنوات الخدمة). ولتحقيق ذلك اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، بتطبيق أداة استبانة مكونة من (٦٠) فقرة موزعة على (٤) مجالات، على عينة مكونة من (٢٠٠) عضو هيئة تدريس من (جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية) بمحافظة غزة، وأظهرت النتائج:

- درجة التقدير الكلية لأفراد العينة لواقع مؤشرات إدارة الابتكار كانت (٧٥,٩٤٪) وهي درجة كبيرة، حيث احتل المجال الثاني (الذكاء والتفكير النظامي) على المركز الأول بنسبة (٧٧,٧٧٪)، يليه المجال الرابع (الجودة والرؤية المستقبلية) على المركز الثاني بوزن نسبي (٧٦,٩٨٪) يليه المجال الأول (الابداع والاستثمار المكثف) على المركز الثالث بوزن نسبي (٧٥,٦٣٪)، وأخيراً المجال الثالث (النمط العقلي المتنوع) على المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٧٣,٣٧٪).
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لواقع مؤشرات إدارة الابتكار تعزى إلى المتغيرات: (النوع، الكلية، سنوات الخدمة).

وفي ضوء هذه النتائج تم صياغة مجموعة من المقترحات التي قد تسهم في تفعيل مؤشرات إدارة الابتكار في جامعتين الأزهر والإسلامية؛ في المجالات الثلاثة الأخيرة، وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء وحدة خاصة في كل جامعة متخصصة في إدارة الابتكار.

مقدمة

يعتمد تقدم المؤسسات على الابتكار، إذ لن يصبح للمؤسسات وجود ما لم تتوافر لها الأفكار المتجددة بشكل سليم ومستمر، حيث يواجه مديرو المؤسسات والقائمون عليها تحدياً رئيساً، ألا وهو كيفية تحقيق الاستفادة من القدرات الفردية وتعزيزها بهدف الوصول إلى الابتكار والتميز. فالابتكار ظاهرة ذات تاريخ طويل في مسيرة التطور الإنساني، وهو ظاهرة معقدة وعميقة، تجعل تجربة المؤسسات والأفراد ثرية وذات دلالات إلى أبعد الحدود.

ولهذا تكمن المسؤولية الجديدة لإدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في بناء قدرات ومواهب للمؤسسة قادرة على الابتكار وتبني التغيير، والاستعداد لمواجهة أساليب وطرق حديثة تتواءم وطبيعة النشاط التقني من جهة، وظروف المنافسة التي تبرز في السوق من جهة أخرى (الطائي وآخرون، ٢٠١٥: ٢١). فالتحول نحو الابتكار يعود إلى حقيقة مفادها أن المؤسسات أصبحت تمتلك الموارد الكبيرة والتقنية العالية والخبرات الفنية والإدارية الخاصة بالتعامل مع الابتكار بوصفه نشاطاً منظماً ومتميزاً من أجل الوصول إلى ما هو جديد كلياً (الابتكار الجذري) أو جزئياً (الابتكار التدريجي/ التحسين) (نجم، ٢٠١٢: ١٣٦).

وعلى هذا فقد أشار (نجم، ٢٠١٢: ٢٢٦) إلى أن الابتكار في المؤسسات بشكل عام، يأخذ الدلالات التالية:

- الابتكار يمثل التميز، وهو الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين المنافسين أو غير المنافسين، فهو ينشئ شريحة سوقية من خلال الاستجابة لحاجاتها.
- الابتكار يمثل الجودة، وهو الإتيان بالجديد (كلياً أو جزئياً) في مقابل الحالة القائمة التي تمثل القديم.
- الابتكار هو التوليفة الجديدة، وهو بمثابة وضع أشياء معروفة وقديمة في توليفة جديدة.

- الابتكار هو أن تكون المؤسسة هي القائم الأول في الحركة وفي التوصل إلى الفكرة والمنتج والسوق عن الآخرين.

ولما كانت الجامعات من أكثر المؤسسات المطالبة في الوقت الحالي بإدارة الابتكار والتميز والعبارة بالكفاءات، وتأمين متطلبات الابداع والعمل على تحقيق مؤشرات، وذلك لما يناط بها من دور عظيم في رفق المجتمع بالكفاءات وخدمة المجتمع، في الوقت الذي تزداد فيه حدة التنافسية يوماً بعد يوم. فقد فرض هذا العصر على الجامعات تغيير ممارساتها ومسلّماتها، وإعادة التفكير بكل أنشطتها لربط التعليم بالتنمية وإعادة النظر في معايير الكفاءة الداخلية لها، بغية تحقيق أعلى درجات الكفاءة الخارجية لهذه المؤسسات من خلال التحول من منظمات تقليدية إلى منظمات تعلم.

ومن قبيل المفارقة أن العنصر البشري ينأى بالجانب الابتكاري في شخصيته عن حيز العمل عندما لا يلقى أي نوع من الدعم والتحفيز. وعلى أحسن الفروض يعد هذا عاملاً سلبياً يكفي لتثبيط عزم الأفراد المعنيين ويقلل من جودة الخدمات، وعلى أسوأ الفروض يسبب خسارة فادحة في الفرص المتاحة في عصر التغيير المستمر والتنافسية العالمية الذي أصبحت تدرك فيه المؤسسات قيمة اسهام الابتكار في كل العمليات الداخلية والنتائج الخارجية (كوك، ٢٠٠٨: ١٥).

لقد أدركت الدول المتقدمة أهمية دراسة مؤشرات إدارة الابتكار بهدف جسر الهوة بين الواقع والمتوقع في مستوى الأداء الجامعي، لكن الدول العربية بشكل عام وفلسطين بشكل خاص لا زالت تركز على إدارة التهديدات وتتجاهل إدارة الفرص، في الوقت الذي أخذت ظاهرة التوسع في التعليم الجامعي تحل محل التعليم الخارجي نتيجة للحصار وصعوبة التنقل، مما استوجب مواكبة كل ما هو جديد لتحقيق التنافسية (صيام، ٢٠١٣: ٢٢).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

لما أوجدت الثورة الصناعية العقلية القياسية القائمة على التكنولوجيا، كان التفوق في البدء في حجم الإنتاج أكثر من جودته، لكن مع التطور العلمي

والمعريف أصبح التفوق في إدارة العنصر البشري هو المؤشر الأقوى، خاصة بعد ظهور نظريات القوى البشرية وإدارة المواهب. حيث أصبح الاستثمار الفعال للموارد البشرية هو الذي يجعل المؤسسات أكثر قدرة على التنافس، وهذا ما يعتمد على مدى توافر مؤشرات إدارة الابتكار فيها. ولما كانت الجامعات هي منابع القوى البشرية، ورافدة المجتمع من العقول والأيدي الماهرة، جاءت فكرة الدراسة الحالية لتجيب عن السؤال الرئيس التالي:

ما مؤشرات إدارة الابتكار في جامعتي (الأزهر، والإسلامية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وسبل تفعيلها؟

وينبثق عن السؤال الرئيس، الأسئلة الفرعية التالية:

- ١ - ما درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (الأزهر، الإسلامية) لمؤشرات إدارة الابتكار من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ٢ - هل توجد فروق دلالة احصائياً عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لواقع مؤشرات إدارة الابتكار تعزى إلى المتغيرات: (الجنس، الكلية، سنوات الخدمة)؟
- ٣ - ما سبل تفعيل مؤشرات إدارة الابتكار في جامعتي (الأزهر، الإسلامية)؟

أهداف الدراسة

- ١ - تعرّف مؤشرات إدارة الابتكار في جامعتي (الأزهر، الإسلامية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- ٢ - الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائياً عند مستوى ($0,05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لواقع مؤشرات إدارة الابتكار تعزى إلى المتغيرات: (النوع، الكلية، سنوات الخدمة).
- ٣ - صياغة بعض المقترحات التي قد تسهم في تفعيل مؤشرات إدارة الابتكار في جامعتي (الأزهر، الجامعة الإسلامية)

أهمية الدراسة

- تنبثق أهمية البحث من أهمية موضوعه في الوقت الذي أصبحت فيه إدارة الموارد البشرية شريكاً استراتيجياً في العقد الاجتماعي واستمرارية التطوير المؤسسي. ولعل الأسباب التي أدت إلى ظهور وزيادة الاهتمام بإدارة الابتكار في وقتنا الحالي، تتمثل فيما يلي:

أ - تغيير ملامح الوظيفة ومتطلبات الأداء؛ حيث أدى النمو السريع في فنون صنع الأشياء، وتعدد التكنولوجيا إلى أحداث عدة، وتغيرات في نوعية وطبيعة القوى العاملة، والحاجة إلى عاملين أكثر معرفة ومهارة وتخصصاً.

ب - ارتفاع مستوى التعليم؛ حيث شهدت الأربعين سنة الماضية نمواً مطرداً وسريعاً في المستوى المتوسط للتعليم، وهذا يعني أن العاملين الجدد سيحلون محل أفراد من أسلافهم أقل تعليماً منهم بكثير، وقد تصل الفروق في مستوى التعليم الرسمي إلى أربع أو خمس أو حتى ست سنوات (سلطان، ٢٠٠٣: ١٣).

ج - تعدد المهام الإدارية؛ وذلك بسبب ازدياد حدة المنافسة، بالإضافة إلى بروز المنافسة الأجنبية، والتطور التكنولوجي الذي زاد من معدلات الابتكار والتطور مع عدم الاستقرار البيئي (عباس، ٢٠١١: ٢٦).

- رقد المكتبة العربية بدراسة تتناول مؤشرات إدارة الابتكار التي تمثل اليوم مقياس لحيوية المؤسسات، ومصدر تجديدها.

- يؤمل أن يفيد هذا البحث الإدارة الجامعية وأصحاب القرار في الجامعات الفلسطينية في استثمار نظام إدارة الابتكار والعمل على تحقيقها

حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بالحدود التالية:

- حد الموضوع؛ التعرف إلى مؤشرات إدارة الابتكار في جامعتي (الأزهر، الإسلامية) بمحافظة غزة وسبل تفعيلها.
- الحد البشري؛ عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (الأزهر، الإسلامية) بمحافظة غزة (الأزهر- الإسلامية).
- الحد المكاني؛ محافظة غزة - دولة فلسطين.
- الحد الزمني؛ تم تطبيق الشق الميداني من هذه الدراسة في بداية الفصل الأول ٢٠١٥م.

مصطلحات الدراسة

١ - الابتكار:

- يعرفه شاني (Shani, 1996: 354) بأنه: "التجديد بوصفه إعادة تشكيل أو إعادة عمل الأفكار الجديدة لتأتي بشيء ما جديد".
- ويعرفه كريبتنير (Kreitner, 1989: 118) بأنه: "لا يقف عند عتبة الفكرة الجديدة، وإنما هو التطبيق العملي في تحقيق أهداف المؤسسة في السوق".
- ولكن تجدر الإشارة إلى أن المقصود بالابتكار في هذه الدراسة ليس فقط الفرص الفنية (تكنولوجيا، أو منتج جديد) وإنما أيضاً الفرص السوقية وما تقدمه الجامعة من خدمات نوعية، وعليه يعرف الابتكار في هذا البحث بأنه: " قدرة الجامعة على التوصل إلى ما هو جديد، ويضيف قيمة لها أكبر وأسرع من المنافسين لها، من خلال تطبيق الأهداف السوقية".

٢ - إدارة الابتكار:

- يعرفها سلاتير (Slater, 2003: 15) بأنه: "تبني مقاييس ومعايير تقييم الابتكار والمعايرة، واستخدامها بشكل دوري لتحديد مدى التقدم في القدرة الابتكارية".

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: "مجموعة من العمليات التي تسعى من

خلالها الجامعات لصياغة استراتيجية تركز على تخطيط حاجاتها الآنية والمستقبلية من خلال برامج تطويرية مستدامة، تضمن لها السمعة السوقية والميزة التنافسية، التي يحكم على مدى توافر مؤشراتنا من خلال استبانة البحث".

٣ - مؤشرات إدارة الابتكار:

يعرفها الباحث إجرائياً بأنها: "الدلالات المرتبطة بمجموعة معينة أو مزيج من جهود وممارسات الجامعات لضمان الابتكار والتحسين وادخال التعديلات على العمليات أو المنتجات بما يجعلها أكثر كفاءة أو تنوعاً أو ملاءمة، والمتمثلة في هذا البحث بالمجالات: (الاستثمار المكثف، التفكير النظامي، النمط العقلي المتنوع، الجودة والرؤية المستقبلية)".

الدراسات السابقة

تعددت الدراسات التي تناولت موضوع البحث الحالي، لكن لم يجد الباحث - في حدود علمه - ما يمس صلب الموضوع، وفيما يلي بعض ما تم الحصول والاطلاع عليه:

دراسة (الجرايدة والجهوري، ٢٠١٤) هدفت التعرف إلى درجة ممارسة القادة الإداريين في المديرات العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان للقيادة الابتكارية، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي بتطبيق استبانة (٤١ فقرة) على (١٥١) من المديرين ونوابهم ورؤساء الأقسام. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الممارسة للقيادة الابتكارية كانت كبيرة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في درجة التقدير للممارسة تعزى إلى المتغيرات: (سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)، وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل مبدأ المشاركة وعملية التفويض لتدريب العاملين على تحمل المسؤولية.

دراسة (عمر، ٢٠١٤) هدفت التعرف إلى دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية، وتفترض الدراسة بأن مستوى

الابتكار لدى عمداء الكليات متدني، كما أن رأس المال المعرفي غير مهم في العمل الإداري، ولا يتبناه عمداء الكليات لتحقيق الابتكار، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم تطوير استبيان خاص لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من (٩٥) فرداً، من عمداء الكليات في الجامعات السورية. وكان عدد الاستبيانات الخاضعة للتحليل (٩٠) التي شكلت ما نسبته ٩٤,٧% من عينة الدراسة، وأظهرت الدراسة: أن مستوى الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية مرتفع، كما أكدت النتائج على أهمية رأس المال المعرفي لنجاح العمل الإداري الابتكاري في الكليات ومساهمته في نشر الوعي وتسهيل إجراءات العمل، وقد أظهرت الدراسة أن الاهتمام بتنشيط رأس المال المعرفي في الجامعات السورية يساهم في تحقيق الابتكار ويعززها. وبالتالي يمكن تفعيل دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار من خلال تشجيع العمل بروح الفريق، وتكثيف الدورات التدريبية حول تنمية رأس المال المعرفي، والإنفاق على صناعته وتنشيطه وتشجيع والابتكار، وزيادة الاعتماد على التقنية الحديثة في نقل المعرفة.

دراسة (صيام، ٢٠١٣) هدفت التعرف إلى واقع تطبيق نظام إدارة المواهب البشرية والابتكار من خلال فحص مدى توافر المبادئ الجوهرية لهذا النظام من وجهة نظر أفراد الإدارة العليا والوسطى بالجامعة الإسلامية بغزة، ولتحقيق ذلك اتبعت الباحثة المنهج الوصفي بتطبيق استبانة مكونة من (٦٦) فقرة موزعة على (٧) مجالات على (٩٠) من العاملين في الإدارة والقيادة العليا، وأظهرت الدراسة أن هناك غموضاً في مفهوم إدارة المواهب والابتكار لدى العاملين في الإدارة وخصوصاً فيما يتعلق في عمليات هذا النظام، حيث تتوافر بعض المؤشرات والمبادئ الأساسية لهذا النظام، كما أنه لا يوجد إدارة متخصصة تهتم بإدارة الابتكار وبشؤون المهوبين. كما أنه يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لـ (ارتباط استراتيجيات الجامعة، الاستخدام المكثف لنماذج الكفايات، تكامل عناصر النجاح) على نظام إدارة المواهب والابتكار، ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول نظام إدارة المواهب تعزى إلى المؤهل العلمي وذلك لصالح حملة الدكتوراه فما فوق في حين لا توجد فروق تعزى إلى (المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة).

دراسة (قطيط، ٢٠١٠) هدفت وضع نموذج مقترح لتنمية إدارة الابتكار في المدرسة الثانوية في مصر في ضوء مدخل الذكاء التنظيمي، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، بالتطبيق على مدارس محافظة القاهرة، حيث تم وضع نموذج مقترح (المواءمة والابتكار) في ضوء البدائل الاستراتيجية للنموذج ومنطلقاته وعناصره التي تضمنت بعض عوامل الدعم لتنمية الابتكار بالإضافة إلى العناصر المحورية التي اشتملت على أبعاد الذكاء التنظيمي (إدارة المعرفة، التعلم التنظيمي، التميز والمنافسة) وكانت ذات درجات تقدير ضعيفة في قياس الواقع.

دراسة (الكرعاوي، ٢٠١٠) هدفت إلى تحليل العلاقات السببية بين إدارة الموهبة (البنية التحتية- المؤشرات) والأداء العالي في جامعتي الكوفة والقادسية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بتطبيق استمارة على (٨٨) من القيادات الجامعية. وتوصلت الدراسة إلى أن الموهبة والابتكار هما المصدر الأهم لتحقيق التنافسية، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في مؤشرات إدارة الموهبة والابتكار في الجامعتين، أو تبعا لنوع الكلية.

دراسة ريكو (Ricco, 2010) هدفت عرض نموذج إجرائي شامل من أجل تحقيق الاستمرارية والبقاء من خلال عدة مجالات هي: (الرؤية-الالتزام- إدارة الموهبة والابتكار)، واتبعت الدراسة أحد أساليب الدراسة المستقبلية التي أوضحت أن هناك علاقة بين إدارة الموهبة وخطط المؤسسات الاستراتيجية، واعتمدت الدراسة تنمية المهارات القيادية كجزء من استراتيجية إدارة الموهبة والابتكار، حيث كان مفتاح المفاضلة بين المؤسسات هي الأرباح الناتجة عن الكفاءات التنظيمية، عن طريق التركيز نحو أداء عملية التنمية، وتوفير (فرص التعلم للأفراد، وفرق العمل).

دراسة جوقو وموريسان (Gogu & Muresan, 2010) هدفت إظهار دور المجال الأكاديمي في تطوير التعليم والإبداع على المستوى الإقليمي، والمساهمة في تصميم معارف جديدة، كأساس لثقافة الابتكار، وتظهر الدراسة دور الجامعات كمحرك للتنمية من خلال تحليل الأداء الاقتصادي لمنظمة بوخارست،

والتأثير المباشر للمعادلة (التعليم، البحث، الابتكار)، وأظهرت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية بين مستوى التعليم ومؤشرات الابتكار والتنمية الاقتصادية، وأن تحقيق مؤشرات الابتكار يزيد من قدرة الجامعات التنافسية ويضمن حياة جامعية أفضل.

دراسة ناستاس (Nastase, 2010) هدفت إلى إبراز دور الجامعات كقنوات إقليمية لإدارة الابتكار وتنمية الموارد البشرية، وإبراز قدرتها في استيعاب ونقل وتعديل المفاهيم ونماذج التنمية من خارج المنطقة إلى السياق الإقليمي، وإظهار دور الجامعة في بناء رأس المال البشري كأساس للابتكار، واتبع الباحث المنهج الوصفي الاستنباطي. وأظهرت الدراسة أن هناك حاجة للتعليم المتعدد والاستثمار المكثف الذي يركز على التعاون والتشبيك، وكذلك هناك ضعف في الدورات التدريبية التي تركز على الرؤية المستقبلية.

دراسة (الشمري، ٢٠٠٦) هدفت التعرف إلى درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة التربويين في وزارة التربية والتعليم العالي السعودية، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن القادة يمارسون القيادة الابتكارية في المجالين الإداري والفني بدرجة متوسطة، وفي المجال التصوري بدرجة عالية، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير أفراد العينة لممارسة القيادة الابتكارية تعزى إلى المتغيرات (الجنس، المؤهل، سنوات الخدمة) بينما وجدت فروق وفقاً للتفاعل بين متغيري الجنس والمؤهل، حيث كانت الفروق لصالح الذكور الحاصلين على درجة البكالوريوس، والإناث الحاصلات على الماجستير فأعلى.

دراسة (القسوس، ٢٠٠٤) هدفت التعرف إلى درجة تقدير المعلمين لممارسة مديريهم للقيادة الابتكارية وتوفير مؤشراتهما، وعلاقة ذلك برضا المعلمين في محافظة الكرك؛ حيث طبقت الاستبانة على (٤٠٢) معلم ومعلمة، وتوصلت النتائج إلى أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية جاءت متوسطة، كما وجدت فروق ذات دلالة تشير إلى الاختلاف في درجة الرضا والقيادة الابتكارية

ككل، ولكل بعد من أبعادها تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، بينما لم توجد فروق في درجة العلاقة تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخدمة، وأوصت الدراسة بضرورة توفير محددات ومؤشرات إدارة الابتكار اللازمة لمديري المدارس.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على ما تيسر من دراسات ذات علاقة بموضوع البحث الحالي، يمكننا القول أنها متنوعة من حيث المنهج المتبع والفئة المستهدفة، فمنها ما تعلق بالتعليم الجامعي مثل دراسة (Nastase, 2010)، (Gogu & Muresan, 2010)، (الكرعاوي، ٢٠١٠)، (صيام، ٢٠١٣)، (عمر، ٢٠١٤)، ومنها ما تعلق بالقيادات التربوية على مستوى التعليم العام مثل دراسة (الشمري، ٢٠٠٦)، (والجرايدة، والجهوري، ٢٠١٤)، ومنها ما اختص بالمرحلة الثانوية مثل دراسة (القسوس، ٢٠٠٦)، (قطيط، ٢٠١٠)، واتبعت جميعها المنهج الوصفي (التحليلي أو المستقبلي)، وهذا ما يتفق مع الدراسة الحالية من حيث المنهجية.

- ولعل ما يميز الدراسة الحالية عن سابقتها أنها تهدف التعرف إلى مؤشرات إدارة الابتكار في جامعتين بمحافظات غزة، التي تعاني من ظروف استثنائية مرتبطة بآثار الحصار، وتراجع الدعم الحكومي لها. وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات في بناء أداة الدراسة، وتعميق الفهم حول المشكلة، ومن ثم تفسير النتائج.

الاطار النظري

مفهوم الابتكار وإدارته:

إن التحول نحو الابتكار والمؤسسات القائمة على الابتكار يعود إلى حقيقة أن المؤسسات أصبحت تمتلك من الموارد والتقنية والخبرات الخاصة بالتعامل مع الابتكار بوصفه نشاطاً متميزاً من أجل الوصول إلى ما هو جديد (كلياً، جزئياً) (نجم، ٢٠١٢: ١٢٥).

وعليه جاء الابداع والابتكار كمراحل متعاقبة، على اعتبار أن الإبداع (Creativity) هو التوصل إلى حل خلاق لمشكلة ما أو إلى فكرة جديدة، وأن الابتكار (Innovation) هو التطبيق الملائم لها، وبهذا يكون الابداع هو الجزء المرتبط بالفكرة الجديدة، في حين أن الابتكار هو الجزء الملموس المرتبط بالتنفيذ أو التحويل من الفكرة إلى المنتج (Shani & Lau, 1996: 24). والواقع أن المؤسسات على اختلاف مجالات عملها أصبحت تدرك أكثر من أي وقت مضى أن الابتكار هو المصدر الأكثر قوة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، فالمؤسسات الابتكارية تختلف عن المؤسسات الأخرى التي لا تضع الابتكار محوراً أساسياً في استراتيجيتها، فالحكمة المسيطرة الخاصة باستراتيجيات المؤسسات الناجحة يمكن أن تكون: (من أجل الأفضل، من أجل الأكثر) أما بالنسبة للاستراتيجية الابتكارية فيجب أن تكون: (إلى الجديد، إلى المختلف) (كنج، ونيل، ٢٠٠٤: ٤١).

مؤشرات الابتكار في المؤسسات:

تمثل هذه المؤشرات علامات وإشارات تدل على امكانية الابتكار في المؤسسة، بحيث تكون مرشدة في الغالب لعملية الخروج عن المألوف، ومن هذه العلامات:

- مؤشر المبتكر نفسه؛ وهم من يتطلعون إلى ما هو أبعد من الكفاءة، وينفرون من الخطط ومحدودية الموازنات والبرامج المحددة مسبقاً، ويطرحون الأسئلة ويقدمون الإجابات غير المألوفة.
- مؤشر الجديد ليس غريباً؛ حيث يكون الجديد مألوفاً في هذه المؤسسات باعتبار ان كل جديد هو موضوع اجتماعاتها وخططها التشغيلية.
- مؤشر التعلم والتقاسم؛ حيث إن الابتكار عندما يأتي قد لا يعرف عنه إلا فريقه، ولكن في هذه المؤسسة الجميع يتوقعه، وعندما يأتي يعرفه الجميع ويتقاسمون المعلومات حوله ويركزون آثاره، باعتباره الجيل الثاني للمعرفة

المنظمة والخلاقة في المؤسسة التي يجب أن يتحول وبسرعة إلى معرفة
ضمنية (نجم، ٢٠١٢: ١٨٥).

- مؤشر المعايير؛ وهي الأكثر تأثيراً للإدارة على موقعها الابتكاري والمهام التي
تتطلبها، كما تعتبر وسيلة فعالة في الإدارة لتحسين الأداء، وتجاوز الفجوة مع
أفضل المنافسين.

- مؤشر الفريق؛ حيث إن الفريق أصبح ضرورة من ضرورات الابتكار، حيث
يوفر فرصاً أفضل لتوليفات الأفكار ما بين المجالات والاختصاصات المختلفة،
كما أنه يحقق المدخل التزامني في عملية التطوير من الفكر إلى المنتج، كما أنه
أساس تقاسم المعلومات (قلب إدارة المعرفة) والتعلم (قلب المعرفة الضمنية).

- مؤشر الإدارة الابتكارية؛ فليس عليها أن تمارس دعم الابتكار وحسب، بل
عليها أن تمارس الجهد الابتكاري الضروري من أجل تحقيق رؤية ورسالة
المؤسسة، التي تمثل أفضل استجابة للبيئة المتغيرة. كما أنه ضروري من أجل
توفير المناخ الايجابي الداعم للابتكار (Gates, 1999: 260).

لقد أصبح التغيير في النظم والمؤسسات التعليمية العليا أمراً ضرورياً
وحتمياً في الوقت الحاضر، فالسرعة التي يحدث بها التحول الاجتماعي
والاقتصادي والسياسي في معظم دول العالم يمثل تحدياً حتى للدول التي تتمتع
بظروف اقتصادية جيدة، فما بالنا في الحالة الفلسطينية التي تشهد تردياً في
شتى مجالات الحياة نتيجة للانقسام السياسي والحصار الاقتصادي. ولما كان
التعليم العالي في فلسطين يعتمد لفترة طويلة على بث قيم مستقرة ومعروفة
لفترة طويلة، إلا أن العقد الأخير شهد تغيراً جوهرياً في الوظائف الجامعية،
الأمر الذي وجدت معه هذه الجامعات نفسها في حاجة إلى الانفتاح على كل ما
هو جديد ومفيد وتنمية الحاجة إلى الإبداع والابتكار.

وعليه أصبحت وظيفة إدارة الموارد البشرية في هذه الجامعات ذات معنى
ومغزى علمي أوسع لتحقيق إمكانات وقدرات جديدة تواءم التحديات التي بدأت
تطفو على سطح التميز، والمتمثلة في؛ (صالح، ٢٠١٣: ٤٠٧):

- عوثة الأعمال؛ الاستمرار والازدهار للمؤسسات يتطلب تنافساً قوياً في الأسواق الخارجية وحماية للأسواق الداخلية.
- التطور التقني والوظائف الجديدة؛ ظهور بعض الوظائف التي لم تكن معروفة إلى وقت قريب مثل: (صناعة المعرفة، وظائف ستة سيigma Six Sigma).
- إدارة العقد الاجتماعي الجديد؛ حيث إن التوقعات في العلاقة بين أصحاب العمل والعاملين والمستفيدين قد تغيرت بسبب التقدم العلمي والتحول في احتياجات سوق العمل.

وبناء على ذلك ظهر المفهوم الحديث لإدارة الابتكار، وما تبع ذلك من مصطلحات متتابعة ذات علاقة، مثل: (إدارة المواهب، إدارة الابداع، إدارة رأس المال الفكري، إدارة الكفاءات، وغيرها) جميعها تركز على بناء قدرات قادرة على تبني التغيير والاستعداد لمواجهة تحديات التوقعات المتزايدة.

إدارة الابتكار:

- إن إدارة الابتكار من المستلزمات الأساسية للمؤسسة الابتكارية القائمة على التميز والإبداع، فهي الأكثر قدرة على الإلهام وتحريك الأفراد من أجل تحويل المؤسسة كلها إلى مؤسسة ابتكارية، من خلال:
- الإيمان بأن كل فرد قادر على الابتكار.
- السماح للعاملين أن يتخيلوا حتى بالأشياء التي تبدو غير قابلة للتحقيق للهولة الأولى.
- السماح للعاملين ان يأخذوا وقتاً للتفكير بطريقة تسمح بإظهار قدراتهم وابداعاتهم الذاتية في العمل (14: 2005, Bellingham).
- وعليه فإن إدارة الابتكار لا تنحصر في ابتكار الرؤية الخلاقة فقط، وإنما تتجاوز ذلك إلى تحقيق هذه الرؤية وتحويلها إلى بيئة تنظيمية محفزة، ويمكن تحديد المهام التي تطلع بها القيادة الفعالة الابتكارية في المؤسسات، بالآتي:
- بناء الثقافة الابتكارية التي تشجع المبادرات الجديدة.

- تعزيز حس الطوارئ بما يجعل جميع العاملين يعملون بالجهد الاستثنائي وليس بالجهد الاعتيادي.
- المحافظة على العاملين الأكفاء والفعالين من ذوي المواهب، بما يحافظ على مصادر قوة المؤسسة.
- العمل على استقطاب أفضل المواهب والطاقات في مجال عمل المؤسسة بما يرفدها بالمبادرات الجديدة والمتنوعة.
- العمل على تطوير رؤية لمستقبل المؤسسة وبمشاركة الجميع وليس فقط الإدارة العليا.
- تبني مقاييس ومعايير تقييم الابتكار والمعايرة، واستخدامها بشكل دوري لتحديد مدى التقدم في القدرة الابتكارية (Slater, 2003: 15).
- عظفاً على ما سبق، تعتبر الجامعات من أكثر المؤسسات حاجة لإدارة الابتكار لتزايد أهمية خدماتها، ومن أهم مؤشرات ذلك التزايد في الطلب عليها، وصعوبة الابتكار في الخدمة أكثر من الابتكار في السلعة، وذلك لعدة اعتبارات، أهمها:
- القسم الأكبر في خدماتها تؤدي مقرونة باستخدام كثيف للتكنولوجيا.
- الابتكار في خدماتها أبطأ بكثير من الابتكار في السلع، فالخدمة لا تخزن ولا تصدر ولا يحدث التشبع منها.

إجراءات الدراسة الميدانية

يتضمن هذا الجزء من الدراسة الخطوات والإجراءات التي تمت في الجانب الميداني من حيث المنهجية المتبعة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة، والمعالجات الإحصائية التي استخدم في تحليل البيانات لاختبار صدق وثبات أداة الدراسة، ومن ثم جمع البيانات من العينة الكلية للتوصل إلى النتائج النهائية للدراسة، وذلك كما يلي:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي والأسلوب التحليلي، الذي يبحث عن الحاضر، ويهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيداً للإجابة على تساؤلات محددة بدقّة تتعلق بالظواهر الحالية، والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث، وذلك باستخدام أدوات مناسبة (الآغا، ٢٠٠٢: ٣٦).

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (الأزهر، الجامعة الإسلامية) بمحافظة غزة، وعددهم (٩٨٩) وذلك وفقاً لإحصائيات دائرة الشؤون الأكاديمية في الجامعتين للعام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥، وذلك وفقاً للجدول التالي:

جدول رقم (١)

يوضح مجتمع الدراسة حسب مكان العمل

الإسلامية		الأزهر	
غير متفرغ	متفرغ	غير متفرغ	متفرغ
٢٠٤	٢٦٦	٢٧٢	٢٤٧
٤٧٠		٥١٩	
٩٨٩			

وتم اختيار عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) عضواً، بشكل عشوائي، بغرض تقنين أداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها وأهليتها للتطبيق، في حين تم توزيع أداة الدراسة على (٢٣٠) عضواً بواقع (٣، ٢٣٪) من المجتمع الأصلي، وتم استرجاع (٢٠٥) منهم، واستثنى منها (٥) لعدم استكمالها لشروط القبول بها، وبذلك أصبح عدد الاستبانات المعتمدة للتحليل (٢٠٠)، والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

جدول رقم (٢)

يوضح عينة الدراسة حسب المتغيرات

الجنس	ذكر	أنثى	الكلي
العدد	١٧٣	٢٧	٢٠٠
النسبة	٨٦,٥%	١٣,٥%	١٠٠%
الكلية	علمية	انسانية	الكلي
العدد	٩٧	١٠٣	٢٠٠
النسبة	٤٨,٥	٥١,٥	١٠٠%
سنوات الخدمة	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠	أكثر من ١٠
العدد	٢٤	٤٣	١٣٣
النسبة	١٢	٢١,٥	٦٦,٥%

تجدر الاشارة إلى أن هذه النسب الموجودة بالعينة قريبة من النسب الحقيقية التي تعكس واقع الأكاديميين في الجامعات، وعلاقة التباين في العدد بالفروق قد يؤثر في النتائج إذا لم يتحقق شرط التجانس في التباين الأمر الذي تم التحقق منه في اختبار الفرضيات من خلال Levene's Test.

أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة واستطلاع رأي عينة من المتخصصين عن طريق المقابلات الشخصية ذات الطابع غير الرسمي، قام الباحث بتحديد مجالات الاستبانة وصياغة الفقرات التي تقع تحت كل مجال، ومن ثم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية لتشمل (٦٣) فقرة موزعة على أربعة مجالات: (الابداع والاستثمار المكثف - الذكاء والتفكير النظمي - النمط العقلي المتنوع - الجودة والرؤية المستقبلية)، بالإضافة إلى سؤال مفتوح حول سبل تفعيل مؤشرات إدارة الابتكار في المجالات سابقة الذكر.

عرضت الاستبانة على (١١) محكماً من أعضاء هيئة التدريس في

الجامعتين اقترح بعضهم تعديل بعض الفقرات، وحذف بعضها وتم اعتماد (٦٠) فقرة بعد التعديل. حيث أعطى لكل فقرة وزن مدرج وفق سلم ليكرت الخماسي، وبذلك انحصرت درجات أفراد العينة ما بين (٦٠, ٣٠٠).

صدق الاستبانة:

١ - صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على (١١) من التخصيصين، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملحوظاتهم حول مناسبة الفقرات والمجالات، ومدى انتماء الفقرات إلى كل مجال بعد الدمج، وكذلك وضوح صياغتها اللغوية، في ضوء تلك الملاحظات خرجت الاستبانة في صورتها النهائية.

٢ - صدق الاتساق: جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي بتطبيقها على العينة الاستطلاعية من خارج أفراد عينة الدراسة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل مجال والدرجة الكلية وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال، والجدول رقم (٣) التالي يوضح ذلك

جدول رقم (٣)

معامل ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية

م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المجال الأول								
١	٠,٤٨١	٠,٠١	٢	٠,٦٥٥	٠,٠١	٣	٠,٧١٧	٠,٠١
٤	٠,٨٠٧	٠,٠١	٥	٠,٧٥٣	٠,٠١	٦	٠,٧٣٥	٠,٠١
٧	٠,٨٤٢	٠,٠١	٨	٠,٨٢٧	٠,٠١	٩	٠,٥٤١	٠,٠١
١٠	٠,٧٥٦	٠,٠١	١١	٠,٧٢٩	٠,٠١	١٢	٠,٦٩٧	٠,٠١
١٣	٠,٨٣٤	٠,٠١	١٤	٠,٧٦٦	٠,٠١	١٥	٠,٦٧٨	٠,٠١
المجال الثاني								
١	٠,٤٨٥	٠,٠١	٢	٠,٥٧٥	٠,٠١	٣	٠,٧٦٧	٠,٠١

تابع/ جدول رقم (٣)
معامل ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية

م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
٤	٠,٧٢٧	٠,٠١	٥	٠,٥٧٨	٠,٠١	٦	٠,٧٧٦	٠,٠١
٧	٠,٧٣٥	٠,٠١	٨	٠,٧٥٥	٠,٠١	٩	٠,٤٦٩	٠,٠١
١٠	٠,٧٢٥	٠,٠١	١١	٠,٨٣٢	٠,٠١	١٢	٠,٧٩٠	٠,٠١
١٣	٠,٤٨٩	٠,٠١	١٤	٠,٥٤٢	٠,٠١	١٥	٠,٦٣٠	٠,٠١
المجال الثالث								
١	٠,٤٨١	٠,٠١	٢	٠,٦٥٥	٠,٠١	٣	٠,٧١٧	٠,٠١
٤	٠,٨٠٧	٠,٠١	٥	٠,٧٥٣	٠,٠١	٦	٠,٧٣٥	٠,٠١
٧	٠,٨٤٢	٠,٠١	٨	٠,٨٢٧	٠,٠١	٩	٠,٥٤١	٠,٠١
١٠	٠,٧٥٦	٠,٠١	١١	٠,٧٢٩	٠,٠١	١٢	٠,٦٩٧	٠,٠١
١٣	٠,٨٣٤	٠,٠١	١٤	٠,٧٦٦	٠,٠١	١٥	٠,٦٧٨	٠,٠١
المجال الرابع								
١	٠,٧٠١	٠,٠١	٢	٠,٧١٧	٠,٠١	٣	٠,٧٤٥	٠,٠١
٤	٠,٧٤٢	٠,٠١	٥	٠,٧٣٥	٠,٠١	٦	٠,٤٨٨	٠,٠١
٧	٠,٧٣٥	٠,٠١	٨	٠,٥٤١	٠,٠١	٩	٠,٧٦٩	٠,٠١
١٠	٠,٤٧٨	٠,٠١	١١	٠,٨٢٥	٠,٠١	١٢	٠,٦١١	٠,٠١
١٣	٠,٦٦١	٠,٠١	١٤	٠,٥٦٥	٠,٠١	١٥	٠,٧١٥	٠,٠١

ر الجدولية عند درجة حرية (٣٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٣٩٣

ر الجدولية عند درجة حرية (٣٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٠٤

يتضح من الجداول السابقة أن جميع الفقرات ترتبط بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمجالات قام الباحث بحساب

معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من المجالات والمجالات الأخرى وكذلك كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٤)

مصنوفة معاملات ارتباط كل مجال من مجالات الاستبانة والمجالات الأخرى والدرجة الكلية

المجال	المجموع	الأول	الثاني	الثالث	الرابع
المجموع	١				
الأول	٠,٨٧٤	١			
الثاني	٠,٧٧٣	٠,٨٠٨	١		
الثالث	٠,٧١٢	٠,٧٧٩	٠,٧٩١	١	
الرابع	٠,٩٢٣	٠,٩٥٠	٠,٩١٦	٠,٨٨٣	١

❖ دالة عند المستوى (٠,٠١)

ر الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

ر الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٤٦٣

ثبات الاستبانة:

أجرى الباحث خطوات التأكد من ثبات الاستبانة بطريقتين هما:

١ - طريقة التجزئة النصفية: تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول لكل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل الطول حيث تم تصحيح معامل الارتباط باستخدام معامل جتمان (Guttman's Coefficient) للمجالات الأربعة كلاً على حدة، كون أن عدد فقرات كل منها فردي، بينما تم استخدام معامل سبيرمان- براون (Sperman's-Brown Coefficient) للاستبانة ككل كون أن عدد جميع فقراتها زوجياً، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٥)

معاملات الارتباط بين نصفي كل مجال من المجالات مثل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل

المجالات	عدد الفقرات	الارتباط قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
الأول	١٥	٠,٨١٤	٠,٨٩٨
الثاني	١٥	٠,٧٧٠	٠,٨٧٠
الثالث	١٥	٠,٨٦٢	٠,٩٢٦
الرابع	١٥	٠,٨٠٣	٠,٨٩١
المجموع	٦٠	٠,٨٧٦	٠,٩٣٤

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي (٠,٩٣٤) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

٢ - طريقة ألفا كرونباخ: وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، حيث حصلت على قيمة معامل ألفا لكل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (٦)

معاملات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الأول	١٥	٠,٩٤٧
الثاني	١٥	٠,٩١٣
الثالث	١٥	٠,٩٢٠
الرابع	١٥	٠,٩٣٢
المجموع	٦٠	٠,٩٧٨

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي (٠,٩٧٨) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها.

المعالجات الإحصائية

استعان الباحث ببرنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء التحليلات والإحصاءات اللازمة لبيانات الاستبانة، معتمداً سلم التقدير الخماسي ليكرت؛ وهي الموافقة بدرجة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، صغيرة، صغيرة جداً)، وللإجابة علي تساؤلات الدراسة قام الباحث باعتماد المعيار التالي للحكم علي الدرجة والوزن النسبي لكل الاستبانة، وفق سلم (ليكرت الخماسي) وبالإضافة لاستخدام التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، حسب مقياس ليكرت الخماسي لدرجة الاستخدام، ولتحديد طول فترة مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (٥=١-٤)، ثم تقسيمه على عدد فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفقرة أي (٤/٥=٠,٨)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى وهكذا والجدول التالي يوضح أطوال الفترات كما يلي:

جدول رقم (٧)

محك اعتماد درجات التقدير

درجة الموافقة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
الوزن	١	٢	٣	٤	٥
الفترة	١ - أقل ١,٨٠	١,٨٠ - أقل ٢,٦٠	٢,٦٠ - أقل ٣,٤	٣,٤٠ - أقل ٤,٢٠	٤,٢٠ - أقل ٥,٠
الوزن النسبي	٢٠ - أقل ٣٦	٣٦ - أقل ٥٢	٥٢ - أقل ٦٨	٦٨ - أقل ٨٤	٨٤ - أقل ١٠٠

نتائج الدراسة وتفسيرها

للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة، الذي ينص على: "ما واقع مؤشرات إدارة الابتكار في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟" قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجدول رقم (٨) التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (٨)

المتوسطات والانحراف المعياري والنسبة المئوية للأداة ككل

م	المجال	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التقدير
١	الإبداع والاستثمار المكثف	١١٣٤٤	٥٦,٧٢	٧,٧٩	٧٥,٦٣	٣	كبيرة
٢	الذكاء والتفكير النظمي	١١٦٦٦	٥٨,٣٣	٧,٩٧	٧٧,٧٧	١	كبيرة
٣	النمط العقلي المتنوع	١١٠٠٦	٥٥,٠٣	٨,٩٠	٧٣,٣٧	٤	كبيرة
٤	الجودة والرؤية المستقبلية	١١٥٤٧	٥٧,٧٤	٧,٠١	٧٦,٩٨	٢	كبيرة
	الدرجة الكلية		٥٦,٩٥	٧,٩٢	٧٥,٩٤		كبيرة

من خلال الجدول السابق نجد أنّ الدرجة الكلية لتقدير أفراد العينة لواقع مؤشرات إدارة الابتكار كانت (٧٥,٩٤٪) وهي درجة كبيرة، وهو ما يتفق مع ما جاءت به دراسة (Gogu & Muresan, 2010)، ودراسة (عمر، ٢٠١٤) ويختلف مع ما جاءت به دراسة (صيام، ٢٠١٣) وقد احتل المجال الثاني (الذكاء والتفكير النظمي) المركز الأول بنسبة (٧٧,٧٧٪)، ويعزى السبب في ذلك إلى أن المزج بين المعرفة الكامنة أو الذاتية للفرد وبين المعرفة الخارجية التي تأتيه من مصادر بيئية خارجية عنه يُعدّ أمراً ضرورياً لا غنى لإحدهما عن الأخرى، الأمر الذي أملى على الجامعات - وسيملي عليها في المستقبل - ضرورة أن يكون لديها القدرة على الاستفادة من خبراتها وتجاربها السابقة، وتفعيل هذه الخبرات والتجارب في مواجهة التحديات التي قد تواجهها، وهو ما يعني تبني فلسفة مفهوم التفكير النظمي. يليه المجال الرابع (الجودة والرؤية المستقبلية) على المركز الثاني بوزن

نسبي (٧٦,٩٨%) يليه المجال الأول (الابداع والاستثمار المكثف) على المركز الثالث بوزن نسبي (٧٥,٦٣%). وأخيراً المجال الثالث (النمط العقلي المتنوع) على المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٧٣,٣٧%). وهذا ما يتفق مع ما جاءت به دراسة (Nastase, 2010)، (قطييط، ٢٠١٠) ويعزو الباحث ذلك إلى الاعتقاد بأن عمليات النمط العقلي المتنوع من مهام القيادة العليا فقط، المنبثق عن الثقافة السائدة حول مستوى تفويض الصلاحيات، ومدى المشاركة في اتخاذ القرار.

وفيما يلي عرض ومناقشة كل مجال من مجالات الاستبانة:

حيث قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لدرجات أفراد العينة على المجالات والدرجة الكلية.

المجال الأول: الابداع والاستثمار المكثف

جدول رقم (٩)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الأول

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	تمتلك الإدارة القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة	٧٦٩	٣,٨٥	٠,٦٣	٧٦,٩٠	٧
٢	تبادر الإدارة بتقديم أفكار تتصف بالجدة والأصالة	٧٤٩	٣,٧٥	٠,٧٢	٧٤,٩٠	١١
٣	تدل تصرفات الإدارة على قدرتها على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة	٧٦٦	٣,٨٣	٠,٧٤	٧٦,٦٠	٨
٤	تحرص الإدارة على التعرف إلى أوجه الضعف والقصور بشكل مستمر	٧٥٣	٣,٧٧	٠,٦٩	٧٥,٣٠	١٠
٥	تحرص الإدارة على الاستفادة من الفرص المتاحة	٧٩٤	٣,٩٧	٠,٦٥	٧٩,٤٠	١
٦	تخصص الإدارة ميزانية خاصة لاستقطاب وتطوير وتعيين ذوي الكفاءات	٧٧٠	٣,٨٥	٠,٦٦	٧٧,٠٠	٦

تابع/ جدول رقم (٩)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الأول

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
٧	تترك الإدارة الفرصة أمام العاملين لإدارة مشاريع جديدة	٧٨٠	٣,٩٠	٠,٨٠	٧٨,٠٠	٣
٨	تسهم الإدارة في توجيه السلوك الإيجابي نحو العمل الإبداعي	٧٥٧	٣,٧٩	٠,٧٠	٧٥,٧٠	٩
٩	تقدم الإدارة كمّاً كبيراً من الأفكار غير المألوفة في وقت قصير نسبياً	٧٢٩	٣,٦٥	٠,٧٧	٧٢,٩٠	١٣
١٠	تقوم الإدارة بإنجاز أعمالها بأسلوب متجدد ومتطور	٧٧٩	٣,٩٠	٠,٦٨	٧٧,٩٠	٤
١١	تضع الإدارة نظاماً للترقيات قائم على الكفاءات والابتكار	٧١٥	٣,٥٨	٠,٧٤	٧١,٥٠	١٤
١٢	تقوم الإدارة بإعداد خطط خاصة لمواجهة الأزمات	٧٧٣	٣,٨٧	٠,٧٣	٧٧,٣٠	٥
١٣	تمتلك الإدارة القدرة على الاحتفاظ بالميزة التنافسية للجامعة	٧٨٥	٣,٩٣	٠,٧٢	٧٨,٥٠	٢
١٤	توفر الإدارة المناخ المناسب لمبادرات الموهوبين فيها	٦٧٧	٣,٣٩	١,٠٧	٦٧,٧٠	١٥
١٥	تعمل الإدارة على صقل مهارات المبدعين فيها من خلال برامج خاصة	٧٤٨	٣,٧٤	٠,٨٣	٧٤,٨٠	١٢
	الدرجة الكلية	١١٣٤٤	٥٦,٧٢	٧,٧٩	٧٥,٦٣	

يتضح من الجدول السابق أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

- الفقرة (٥) " تحرص الإدارة على الاستفادة من الفرص المتاحة " حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (٧٩,٤٠٪)، وهذا يتفق مع ما دعت إليه دراسة (Rizzo, 2010). ويعزى السبب في ذلك إلى أن تدني مستوى التمويل الحكومي للجامعات وضعف الميزانيات نتيجة للحصار الاقتصادي دفع الجامعات إلى التفكير في كيفية الاستفادة قدر الامكان من الفرص المتاحة، أضف إلى ذلك أن التوجهات الاستراتيجية للجامعة دفعت في اتجاه اعتبار نقاط الضعف فرصاً للاستفادة، حتى على مستوى التعلم واكتساب الخبرة، وتحقيق التنافس. والفقرة (١٢) " تمتلك الإدارة القدرة على الاحتفاظ بالميزة التنافسية للجامعة." حيث احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي (٧٨,٥٠٪)، وهو ما يتفق ضمناً مع ما جاءت به دراسة (الكرعاوي، ٢٠١٠) ويرجع السبب في ذلك إلى حرص المؤسسات على تقييم مواردها وقدراتها لتحقيق الميزة التنافسية باستمرار، ومعرفة قدرات المنافسين في امتلاكهم القدرة على محاكاة وتقليد المزايا التنافسية وإحلال مزاياهم بديلاً عنها، وكذلك إلى توافر قاعدة البيانات حول المؤسسات الأخرى، التي توضح قدرات المنافسين. كما أن التوسع في التعليم الجامعي في بقعة جغرافية صغيرة كمحافظات غزة (٣٦٥ كم^٢) ويوجد بها (٧) جامعات غير الكليات ما بين (أهلية، خاصة وواحدة حكومية) دفع في اتجاه أن تبذل هذه الجامعات أقصى طاقاتها للحفاظ على الميزة التنافسية، لاستقطاب أكبر عدد من المستفيدين.

وكان أدنى الفقرات في المجال:

- الفقرة (١٤) "توفر الإدارة المناخ المناسب لمبادرات الموهوبين فيها." حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٦٧,٧٠٪) وهذا ما يتفق مع ما جاءت به دراسة (القسوس، ٢٠٠٤)، ويعزى السبب في ذلك إلى أن توفير المناخ للمبادرات والأفكار الجديدة يحتاج إلى ميزانيات خاصة، وبرامج نوعية تعتمد على الاستقطاب والاعتماد على الكفاءة في الإختيار، وهذا ما يخالف ما تتعرض له الجامعات الفلسطينية من ضائقة مالية، ويتعارض مع الخلفية الإدارية للجامعات التي تستند على أسس حزبية. والفقرة (١١) "تضع الإدارة نظام للترقيات قائم

على الكفاءات والابتكار" حيث احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي (٥٠, ٧١٪)، ويعزى السبب في ذلك إلى أن آراء أفراد العينة لا يثقون إلى حد ما بنظام الترقيات في المجالات الإدارية لاعتمادها على مبدأ (الثقة) لا (الكفاءة).

المجال الثاني: الذكاء والتفكير النظامي

جدول رقم (١٠)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثاني

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	تخطط الإدارة لاختيار الكفاءة التي تحقق أهدافها في أي مستوى تنظيمي	٧٨١	٣,٩١	٠,٧٥	٧٨,١٠	٩
٢	تتصف الإدارة العليا بسرعة البديهة لإنجاز العمل	٧٦٩	٣,٨٥	٠,٦٩	٧٦,٩٠	١٢
٣	تدعم الإدارة التفكير الهادف والمنطقي بما ينجزه العاملون في نطاق مسؤولياتهم	٧٩٠	٣,٩٥	٠,٦٢	٧٩,٠٠	٧
٤	تمتلك الإدارة مهارة التفكير التحليلي للتغلب على المعوقات	٧٩٥	٣,٩٨	٠,٧٦	٧٩,٥٠	٦
٥	تدرس الجامعة الأفكار المقدمة لها مجتمعة لتحديد قيمتها الاستراتيجية	٨٠٣	٤,٠٢	٠,٧٠	٨٠,٣٠	٤
٦	تحدد الإدارة معالم البيئة المحيطة حسب نموذج (SWOT) باستمرار للاستفادة منها	٧٨٦	٣,٨٣	٠,٨٤	٧٨,٦٠	٨
٧	تنتهج الإدارة المرونة في صناعة القرارات	٧٧٦	٣,٨٨	٠,٦٩	٧٧,٦٠	١١

تابع/ جدول رقم (١٠)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثاني

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
٨	تشرك الإدارة جميع العاملين فيها في اتخاذ القرارات المصيرية	٧٢١	٣,٦١	٠,٨٨	٧٢,١٠	١٤
٩	تتعامل الإدارة العليا مع المشكلات بالنظر إلى أسبابها مجتمعة	٧٩٩	٤,٠٠	٠,٦٣	٧٩,٩٠	٥
١٠	تمتلك الإدارة القدرة على دمج العناصر في المؤسسة بغرض تحليلها وفهم كيفية التفاعل بموجبها	٧٥٧	٣,٧٩	٠,٨٤	٧٥,٧٠	١٣
١١	تستند رؤية ورسالة الجامعة على قيم الابتكار ومقدار ما لدى العاملين من طاقات	٧٨١	٣,٩١	٠,٧٦	٧٨,١٠	٩
١٢	تضع الجامعة الابتكار والتجديد على سلم أولوياتها	٨٠٥	٤,٠٣	٠,٦٣	٨٠,٥٠	٣
١٣	تستعين الجامعة بشركات ووجهات نظر خارجية لتوفير حاضنات للابتكار	٨٢٢	٤,١١	٠,٥٨	٨٢,٢٠	١
١٤	توفر الجامعة إدارة متخصصة للابتكار أو الإبداع أو الموهبة فيها	٦٧٠	٣,٣٥	١,٠٦	٦٧,٠٠	١٥
١٥	تضع الجامعة معايير للتميز في جميع مستوياتها التنظيمية	٨١١	٤,٠٦	٠,٦٤	٨١,١٠	٢
	الدرجة الكلية	١١٦٦٦	٥٨,٣٣	٧,٩٧	٧٧,٧٧	

يتضح من الجدول السابق أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

- الفقرة (١٣) " تستعين الجامعة بشركات ووجهات نظر خارجية لتوفير حاضنات للابتكار " حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (٨٢,٢٠%) وهذا ما يتفق مع ما جاءت به دراسة (Gogu & Muresan, 2010) ويختلف مع ما جاءت به دراسة (قطيط، ٢٠١٠) ويرجع السبب في ذلك حرص الجامعات على الاستفادة من خبرات الآخرين سواء كان بشكل مقصود (مخطط) أو تعاوني مشترك، أو بحثاً عن تمويل لمشاريع في ظل الظروف الخاصة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني برمته، فحاضنات الابتكار والريادة تحتاج إلى ميزانيات تعتبر من وجهة نظر بعض القائمين على الجامعات، إضافة على وظائفها (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع). والفقرة (١٥) "تضع الجامعة معايير للتميز في جميع مستوياتها التنظيمية"؛ حيث احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي (٨١,١%) ويرجع السبب في ذلك إلى أن هذه المعايير تصاغ مع نشأة الجامعة ضمن النظام الأساسي، كما أنها تمثل صورة من صور التحفيز للعاملين لبذل أقصى طاقاتهم من باب التقويم المرجعي (المقارنة بالأفضل).

في حين كانت أدنى الفقرات في المجال:

- الفقرة (١٤) " توفر الجامعة إدارة متخصصة للابتكار أو الإبداع أو الموهبة فيها." حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٦٧,٠٠%)، وهذا ما يتفق تماماً مع ما جاءت به دراسة (صيام، ٢٠١٣) ويعزى السبب في ذلك إلى ضعف قناعة بعض الجامعات بالأثر الاستراتيجي لمثل هذه الإدارات، في الوقت الذي تحتاج فيه إلى مصروفات تشغيلية إضافية. والفقرة (٨) "تشرك الإدارة جميع العاملين فيها في اتخاذ القرارات المصيرية"؛ حيث احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي (٧٢,١%)، ورغم هذا الترتيب إلا أن درجة التقدير جيدة، ولكن قد يرجع السبب في ذلك إلى المرجعية التنظيمية أو الاستثمارية لبعض الجامعات.

المجال الثالث: النمط العقلي المتنوع

جدول رقم (١١)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثالث

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	تراجع الإدارة الخطط الاستراتيجية من فترة لأخرى للوقوف على الانجازات	٧٤٧	٣,٧٤	٠,٨٥	٧٤,٧٠	٦
٢	تقترح الإدارة خطماً بديلة في حال وجود ظروف طارئة	٧٤٧	٣,٧٤	٠,٦٨	٧٤,٧٠	٦
٣	تستخدم الإدارة الأساليب العلمية الحديثة لفهم المعلومات المختلفة وتحليلها	٦٧٧	٣,٣٩	٠,٨٩	٦٧,٧٠	١٥
٤	توازن الإدارة بين القرارات والإمكانات	٧٣٣	٣,٦٧	٠,٧٧	٧٣,٣٠	٨
٥	تجري الإدارة تغييرات شمولية في الأنشطة من أجل تحقيق الأهداف	٧٩٤	٣,٩٧	٠,٧٦	٧٩,٤٠	١
٦	تقدم الإدارة تقارير أداء دورية بشكل واضح وشفاف	٧١٩	٣,٦٠	٠,٨٨	٧١,٩٠	١١
٧	تشجع الإدارة البحث العلمي في جميع اتجاهات العمل الأكاديمي	٧٨٨	٣,٩٤	٠,٦٨	٧٨,٨٠	٢
٨	تجسر الجامعة علاقات مع شركات محلية وإقليمية لتوظيف نتائج البحث العلمي	٧٥٠	٣,٧٥	٠,٧٥	٧٥,٠٠	٤
٩	تسعى الإدارة إلى تدويل الانتاج العلمي للعاملين في الجامعة	٧٤٩	٣,٧٥	٠,٧١	٧٤,٩٠	٥

تابع/ جدول رقم (١١)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثالث

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١٠	تحافظ الجامعة على استدامة الميزة التنافسية من خلال تقبلها للتنوع الفكري فيها	٧٨٦	٣,٩٣	٠,٩١	٧٨,٦٠	٣
١١	تمتلك الإدارة القدرة على استخدام المفاهيم المعرفية (الصور، النماذج، الخرائط العقلية) لفهم طبيعة المتغيرات	٦٨٣	٣,٤٢	٠,٩٠	٦٨,٣٠	١٤
١٢	تشجع الإدارة سياسة العمل بروح الفريق	٧٢٢	٣,٦١	٠,٧٩	٧٢,٢٠	١٠
١٣	تسعى الإدارة إلى تقريب وجهات النظر لدى العاملين حول نقاط الاختلاف	٦٩٧	٣,٤٩	٠,٨٧	٦٩,٧٠	١٢
١٤	تتراجع الإدارة أحياناً عن بعض القرارات بما يخدم المصلحة العامة	٦٨٨	٣,٤٤	٠,٩٢	٦٨,٨٠	١٣
١٥	تلتزم الإدارة بالأنظمة والاجراءات من باب تطبيق المساءلة والشفافية	٧٢٦	٣,٦٣	٠,٨٣	٧٢,٦٠	٩
	الدرجة الكلية	١١٠٠٦	٥٥,٠٣	٨,٩٠	٧٣,٣٧	

يتضح من الجدول السابق أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

- الفقرة (٥) "تجري الإدارة تغييرات شمولية في الأنشطة من أجل تحقيق الأهداف" حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (٧٩,٤٪) ويرجع السبب في ذلك إلى أن الجامعة تحاول في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي مواكبة كل ما هو جديد للحفاظ على الميزة التنافسية، بما يدفعها إلى إجراء تغييرات شمولية من وقت لآخر. والفقرة (٧) "تشجع الإدارة البحث العلمي في

جميع اتجاهات العمل الأكاديمي". حيث احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي (٧٨,٨٠٪) ويرجع السبب في ذلك إلى أن الاهتمام بالبحث العلمي يمثل أحد وظائف أي جامعة التي أنشئت من أجلها، ورغم قلة تمويله إلا أن هناك جهوداً متواضعة في ضوء الامكانيات لتشجيع البحث العلمي من خلال دعم بعض المشاريع البسيطة، والندوات والمؤتمرات.

في حين كانت أدنى الفقرات في المجال:

- الفقرة (٣) "تستخدم الإدارة الأساليب العلمية الحديثة لفهم المعلومات المختلفة وتحليلها"؛ حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٦٧,٧٠٪)، والفقرة (١١) "تمتلك الإدارة القدرة على استخدام المفاهيم المعرفية (الصور، النماذج، الخرائط العقلية) لفهم طبيعة المتغيرات"؛ حيث احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي (٦٨,٣٪)، وهذا ما يختلف مع دراسة (Nastase, 2010) ويرجع السبب في ذلك إلى ضبابية الظروف المحيطة بالمجتمع الفلسطيني، وكثرة المتغيرات التي تؤثر على طبيعة العمل الجامعي، إضافة إلى صعوبة تحليل البيئة الداخلية والخارجية نظراً لعدة اعتبارات، أهمها: التبعية الحزبية للقيادة العليا، وضعف مشاركة العاملين في الاطلاع والمشاركة في صناعة القرارات.

المجال الرابع: الجودة والرؤية المستقبلية

جدول رقم (١٢)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الرابع

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	تمتلك الإدارة رؤية ذات أبعاد شمولية تحدد من خلالها اتجاهات العمل.	٧٧٢	٣,٨٦	٠,٦٥	٧٧,٢٠	٨
٢	تمتلك الإدارة القدرة على اقناع الأفراد برؤية الجامعة.	٧٨٨	٣,٩٤	٠,٦٥	٧٨,٨٠	٣

تابع/ جدول رقم (١٢)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الرابع

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
٣	تستفيد الجامعة من التجارب الحالية والسابقة في التعااطى مع الأحداث.	٧٦٢	٣,٨١	٠,٧٢	٧٦,٢٠	١٠
٤	تستقرئ الإدارة المستقبل لغرض تطوير استراتيجيات في الأمد البعيد	٧٣١	٣,٦٦	٠,٨٣	٧٣,١٠	١٣
٥	تشرك الجامعة جميع العاملين في تحديد توجهات الجامعة المستقبلية.	٧٥٥	٣,٧٨	٠,٦٧	٧٥,٥٠	١٢
٦	تعمل الجامعة على تحديد الفجوات بين المحقق والمأمول وتقييم الاداء باستمرار	٧٦١	٣,٨١	٠,٨٥	٧٦,١٠	١١
٧	تعتمد الإدارة على هيكل تنظيمي مرن يسمح بحرية عمل الطاقات أي كانت مرجعيتها.	٧٧٦	٣,٨٨	٠,٦١	٧٧,٦٠	٧
٨	توفر الإدارة المناخ التنظيمي الملائمة لتطبيق معايير الجودة	٧٧١	٣,٨٦	٠,٦٨	٧٧,١٠	٩
٩	تستثمر الإدارة موارد الجامعة (المادية، البشرية) بطريقة مثلى	٨٢١	٤,١١	٠,٧٠	٨٢,٣٠	١
١٠	تضع الجامعة خطة واضحة لتدريب العاملين على اختلاف مستوياتهم الوظيفية.	٧٢٥	٣,٦٣	٠,٧٨	٧٢,٥٠	١٥

تابع/ جدول رقم (١٢)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الرابع

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١١	تطور الجامعة نظام توثيق خاص بها يسهل عمليات ضبط الجودة في كلياتها	٧٨٨	٣,٩٤	٠,٧١	٧٨,٨٠	٣
١٢	تشجع الجامعة إجراء البحوث والدراسات ذات العلاقة بعمليات التحسين الشاملة.	٨١٣	٤,٠٧	٠,٥٩	٨١,١٠	٢
١٣	تحدد الإدارة التطورات التقنية والعلمية والمعرفية اللازمة مستقبلاً لخدمة مخرجاتها	٧٢٩	٣,٦٥	٠,٦٨	٧٢,٩٠	١٤
١٤	تتبنى الجامعة رؤية أساسها مشاركة وتعاون مؤسسات المجتمع المحلي في التمويل	٧٧٨	٣,٨٩	٠,٥٨	٧٧,٨٠	٥
١٥	تدعم الجامعة المبادرات الطلابية الجماعية	٧٧٧	٣,٨٩	٠,٦٢	٧٧,٧٠	٦
	الدرجة الكلية	١١٥٤٧	٥٧,٧٤	٧,٠١	٧٦,٩٨	

يتضح من الجدول السابق أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

- الفقرة (٩) " تستثمر الإدارة موارد الجامعة (المادية، البشرية) بطريقة مثلى " حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (٨٢,٣ %) ويعزى السبب في ذلك إلى قناعة أفراد بأهمية دور الجامعات في استثمار موارد الجامعة بالطريقة المثلى التي تقلل المصروفات وتحقق الأهداف، وبما يحقق تقدماً على المستوى الإقليمي أو الحفاظ على الميزة التنافسية على المستوى المحلي. والفقرة (١٢) " تشجع الجامعة إجراء البحوث والدراسات ذات العلاقة بعمليات التحسين

الشاملة." حيث احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي (٨٢,١٪) ويرجع السبب في ذلك إلى طبيعة الحراك الجديد الذي بدأ يظهر في الدعم المتواضع للبحث العلمي بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم في مجال تحديد أولويات البحث العلمي، وتخصيص جوائز تشجيعية للمشاركين سواء بالأبحاث أو إعداد دليل وطني للبحث العلمي.

في حين كانت أدنى الفقرات في المجال:

- الفقرة (١٠) "تضع الجامعة خطة واضحة لتدريب العاملين على اختلاف مستوياتهم الوظيفية". حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٧٢,٥٪)، وهذا ما دعت إليه دراسة (Riccio, 2010) ويعزى السبب في ذلك إلى أن عملية تدريب العاملين بشكل عملي وعلمي يحتاج إلى متخصصين في المجال بعد تحديد الاحتياجات ومواكبة التطورات، فهناك جهود في مجال التدريب لكن ليست ضمن خطة واضحة، بل حسب الحاجة، وهذا ما يؤثر على الطاقات، ومظاهر الابتكار لدى العاملين. والفقرة (١٣) "تحدد الإدارة التطورات التقنية والعلمية والمعرفية اللازمة مستقبلاً لخدمة مخرجاتها" حيث احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي (٧٢,٩٪) ويعزى السبب في ذلك إلى أن معظم جامعات محافظات غزة تعمل بشكل تشغيلي وأني نظراً لصعوبة توقع التحديات المستقبلية الناجمة عن ضبابية الوضع العام، ورغم وجود توجهات استراتيجية، إلا أن توفير التقنيات العلمية يكون حسب الطلب من الكليات والأقسام المتنوعة.

وللإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة، الذي ينص على: "هل توجد فروق دلالة احصائياً عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في رصد واقع مؤشرات إدارة الابتكار من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى المتغيرات: (النوع، الكلية، سنوات الخدمة)؟" تحقق الباحث من ثلاثة فروض كانت على النحو التالي:

الفرض الأول وينص على أنه "لا توجد فروق دلالة احصائياً عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في رصد واقع مؤشرات إدارة الابتكار من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس (ذكر - أنثى)".

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار (T-test)، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستبانة تعزى لمتغير النوع
(ذكور - إناث)

المجال	ذكر (١٧٣)		أنثى (٢٧)		قيمة (t)	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
الأول	٥٦,٥٦	٧,٥٨	٥٧,٧٤	٩,١٣	- ٠,٧٣	٠,٤٧	غير دالة
الثاني	٥٨,٥٧	٧,٨١	٥٦,٧٨	٨,٩٤	١,٠٩	٠,٢٨	غير دالة
الثالث	٥٤,٩٤	٨,٩٢	٥٥,٦٣	٨,٨٨	- ٠,٣٨	٠,٧١	غير دالة
الرابع	٥٧,٦٤	٧,٠٤	٥٨,٣٧	٦,٩٠	- ٠,٥١	٠,٦١	غير دالة
المجموع	٢٢٧,٧١	٢٨,٨١	٢٢٨,٥٢	٣١,٤٢	- ٠,١٣	٠,٨٩	غير دالة

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (١٩٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ١,٦٤٥

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (١٩٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٢,٢٣٦

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية في جميع المجالات، والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لواقع مؤشرات إدارة الابتكار تعزى لمتغير الجنس، وهو ما يتفق مع دراسة (صيام، ٢٠١٣)، ويخالف دراسة (الشمري، ٢٠٠٦) التي كانت الفروق فيها لصالح الذكور، ودراسة (القسوس، ٢٠٠٤) التي كانت الفروق فيها لصالح الإناث. ويعزى السبب في ذلك إلى أن كل من الجنسين من أعضاء هيئة التدريس يعيشان نفس ظروف العمل، ويكون التعامل معهم في الجامعة على أساس المؤهل والوظيفة وليس الجنس، كما أن كليهما يتعرضان لنفس الإجراءات، ويتمتعون بنفس الفرص، ويعمم عليهم نفس القرارات الإدارية المرتبطة بإدارة الابتكار ومؤشراتها.

الفرض الثاني وينص على أنه "لا توجد فروق دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في رصد واقع مؤشرات إدارة الابتكار من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية (علمية - إنسانية)" وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار (T-test)، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٤)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستبانة تعزى لمتغير الكلية (علمية - إنسانية)

المجال	علمية (٩٧)		إنسانية (١٠٣)		قيمة (t)	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
الأول	٥٦,٩٢	٨,٤٤	٥٦,٥٣	٧,١٦	٠,٣٥	٠,٧٣	غير دالة
الثاني	٥٧,٨٨	٩,٠٤	٥٨,٧٦	٦,٨٣	- ٠,٧٨	٠,٤٤	غير دالة
الثالث	٥٤,٩٩	١,١٥	٥٥,٠٧	٧,٥٩	- ٠,٠٦	٠,٩٥	غير دالة
الرابع	٥٧,٧٨	٧,٩٨	٥٧,٦٩	٦,٠٠	٠,٠٩	٠,٩٢	غير دالة
المجموع	٢٢٧,٥٧	٣٣,٣٢	٢٢٨,٠٥	٢٤,٦٣	- ٠,١١	٠,٩٠	غير دالة

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (١٩٨) وعند مستوى دلالة $(0,05) = 1,645$

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (١٩٨) وعند مستوى دلالة $(0,01) = 2,326$

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية في جميع المجالات، والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لواقع مؤشرات إدارة الابتكار تعزى لمتغير الكلية، وهذا ما يتفق مع ما جاءت به دراسة (الكرعاوي، ٢٠١٠). ويعزى السبب في ذلك إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس من جميع الكليات والتخصصات يتمتعون بنفس الدرجة من الحرية الأكاديمية ويعيشون في نفس المناخ التنظيمي، الذي يدركون من خلاله أهمية الإنجاز المرتبط بمؤشرات إدارة الابتكار.

الفرض الثالث وينص على أنه "لا توجد فروق دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في رصد واقع مؤشرات إدارة الابتكار من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠، أكثر من ١٠)". وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

جدول رقم (١٥)

قيمة "ف" ومستوى الدلالة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	٢٥٧,٠	٢	١٢٨,٥	٢,١٤	٠,١٢	غير دالة
	داخل المجموعات	١١٨٢١,٣	١٩٧	٦٠,٠			
	المجموع	١٢٠٧٨,٣	١٩٩				
الثاني	بين المجموعات	١١٧,١	٢	٥٨,٥	٠,٩٢	٠,٤٠	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٥١٥,١	١٩٧	٦٣,٥			
	المجموع	١٢٦٣٢,٢	١٩٩				
الثالث	بين المجموعات	٩٨,٨	٢	٤٩,٤	٠,٦٢	٠,٥٤	غير دالة
	داخل المجموعات	١٥٦٥٣,٠	١٩٧	٧٩,٥			
	المجموع	١٥٧٥١,٨	١٩٩				
الرابع	بين المجموعات	٤٧,٤	٢	٢٣,٧	٠,٤٨	٠,٠٦٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٩٧٣٥,٦	١٩٧	٤٩,٤			
	المجموع	٩٧٨٣,٠	١٩٩				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٧٠٩,٣	٢	٨٥٤,٦	١,٠١	٠,٣٧	غير دالة
	داخل المجموعات	١٦٦٧٥٤,٩	١٩٧	٨٤٦,٥			
	المجموع	١٦٨٤٦٤,٢	١٩٩				

قيمة ف الجدولية عند درجات حرية (١٩٧,٢) وعند مستوى (٠,٠١) = ٤,٦٠٥

قيمة ف الجدولية عند درجات حرية (١٩٧,٢) وعند مستوى (٠,٠٥) = ٢,٩٩٥

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف"

الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في جميع المجالات والدرجة الكلية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لواقع مؤشرات إدارة الابتكار تعزى لتغير سنوات الخدمة، وهو ما يتفق مع ما جاءت به دراسة (الجرايدة والجهوري، ٢٠١٤)، (صيام، ٢٠١٣)، (الشمري، ٢٠٠٦).

ويعزى السبب في ذلك إلى أن درجة تقدير أفراد العينة لواقع مؤشرات إدارة الابتكار غالباً ما تتأثر بالسمات الشخصية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس وليس بعدد سنوات الخدمة، أضف إلى ذلك أن كل فئات سنوات الخدمة تكون حريصة وذات رؤى واحدة حول مؤشرات إدارة الابتكار لأنهم يملكون حماساً عالياً نحو الإنجاز واثبات الجدارة.

وللإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة، الذي ينص على: "ما سبل تفعيل مؤشرات إدارة الابتكار في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟".

قام الباحث بالتدقيق في نتائج الدراسة الميدانية، وفي الفقرات التي حصلت على درجة تقدير ضعيفة، وتجميع إجابات أفراد العينة على السؤال المفتوح، تم صياغة مجموعة من المقترحات التي قد تسهم في تفعيل مؤشرات إدارة الابتكار في الجامعات محل الدراسة.

المقترحات

أولاً - مجال النمط العقلي المتنوع:

- ترسيخ ثقافة الابتكار لدى القيادات العليا وجعلها جزءاً لا يتجزأ من الثقافة التنظيمية العامة للجامعة.
- إجراء مسح شامل للدراسات التي أجريت في مجال إدارة الابتكار وجمع التوصيات وتحليلها إلى إجراءات عمل متعلقة بالنمط العقلي المتنوع.
- الاهتمام بوضع نظام للحوافز والمكافآت عند تطبيق أو تحقيق مؤشرات الابتكار لضمان الشفافية والمسؤولية.

ثانياً - مجال الابداع والاستثمار المكثف:

- اصدار تشريعات وقوانين جامعية جديدة تحدد من خلالها مساحات أوسع لمرونة العمل والابداع والاستثمار فيه.
- منح العاملين فرصاً أفضل للارتقاء بأفكارهم ومشاركة مجتمعهم ودعم مفهوم (مصلحة المؤسسة) لا المصلحة الشخصية.
- عقد دروات تدريبية بشكل دوري وخلال ساعات العمل من باب التحفيز، يوضح من خلالها عملياً إسهامات التمكين في تحقيق الجودة والرضا.
- ضرورة توضيح الفرق بين إدارة الإبداع وإدارة الموارد البشرية من خلال إنشاء وحدة متخصصة بإدارة الابتكار.
- الاستعانة بالموظفين الذين يمكنهم تحدي الوضع الراهن ويستطيعون العمل تحت الضغط.
- وضع قائمة أفكار خاصة بالمبدعين على النحو التالي:

أفكار مبدعة	أفكار مرنة
كيف يمكن تطوير الفكرة.	ما طبيعة الخبرة التي تمتلكها؟ كيف يمكنك استثمار هذه الخبرة لتغيير الأفكار في مؤسستك؟
ما الطريقة التي تساعدك في تطبيق أفكارك على المؤسسة.	في حال عدم ملاءمة الفكرة التي تم اقتراحها، ما القاعدة التي تعتمد عليها هذه الفكرة؟ وهل يمكنك تعديل هذه القاعدة وتحويلها إلى فكرة أكثر ملاءمة.
هل توجد طريقة أكثر فعالية لتحقيق هذه النتيجة؟	ما مدى ملاءمة هذه الفكرة مع ثقافة المؤسسة؟
كم عدد من الطرق يمكنك تغيير هذه الفكرة تغييراً ضرورياً حتى يمكن قبولها داخل المؤسسة؟	ما العقبات التي تحول دون تطبيق هذه الفكرة؟ وكيف يمكنك إزالة هذه العقبات؟
	ما أفضل طريقة منطقية يمكن أن تساعد في التقدم؟

ثالثاً - مجال الجودة والرؤية المستقبلية:

- تنمية شبكات وقنوات الاتصال بين العاملين في الجامعة الواحدة والجامعات الأخرى بهدف الاستفادة من التجارب بعيداً عن (التنافسية الربحية).
- تبني الاستراتيجية القائمة على أساس الموارد البشرية في الجامعات، لأنها تعد من الاستراتيجيات المهمة في تحقيق التوازن في ظل ضعف الموارد الأخرى.
- تدريب العاملين على التخطيط الاستراتيجي الداعم لوضع تصورات وبدائل مستقبلية لأدوارهم في خدمة المجتمع بعد التمكين.
- التحليل البيئي الدوري للمؤسسة وتحديد الفرص والتهديدات ومشاركة العاملين في هذا التحليل.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

- ١ - إنشاء وحدة خاصة في كل جامعة مهمتها إدارة الابتكار، ودعم مؤشراتته.
- ٢ - ضرورة الفصل بين إدارة الابتكار، وإدارة الموارد البشرية في الجامعات، لضمان التميز.
- ٣ - الاستعانة بجهات خارجية متخصصة باحتضان المبتكرين، وتوفير أوعية خاصة لمبادراتهم.
- ٤ - تعزيز ثقافة الابتكار في الجامعات من خلال لوائح تنظيمية توضح أهمية الابتكار ودورها في خلق ميزة تنافسية.

Innovation Management Indicators at Universities (Islamic University - Al-Azhar) in Gaza Governorate as Perceived by Faculty Members and ways to Activate them

Dr. Mahmoud A. Assaf

Moe & Higher Education
Palastine

Abstract

The research aims to identify the innovation management indicators at universities (Al-Azhar, Islamic University) from the viewpoint of faculty members and ways to activate it, and explore whether there is statistically significant differences at $(0.05 \geq \alpha)$ between the mean scores of the participants estimate of innovation indicators due to variables (sex, college, and years of service).

To achieve this, the researcher used descriptive and analytical approach and the application of the tool questionnaire consists of 60 items distributed on (4) areas, and on a sample of (200) faculty member in the (Al-Azhar University, the Islamic University) Gaza province, the results revealed that:

- The total degree of overall appraisal of members of the sample to the reality of innovation management indicators (75.94%), and to a large degree, where in the second area (IQ systemic thinking) to first place by (77.77%), followed by (quality and future vision) for second place relative weight (76.98%), followed by the first domain (innovation and heavy investment) on the third place with a relative weight (75.63%), and finally the third field (the mental variety style) on the last place with a relative weight (73.37%).

- No statistically significant differences between the mean scores of estimation respondents to the reality of management innovation indicators attributed to variables (gender, college, years of service).

In the light of these results a set of proposals that may contribute to the activation of Innovation Management at the Universities of indicators (Al-Azhar, Islamic) in the last three areas, were cited. The study recommended the establishment of a special unit in every university that specializes in the management of innovation

المراجع

- ١ - الأغا، إحسان (٢٠٠٢). البحث التربوي وعناصره، مناهجه وأدواته. الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٢ - الجرايدة، محمد والجهوري، بدرية (٢٠١٤). درجة ممارسة القادة الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان للقيادة الابتكارية. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، ٨(٣)، ٥٧١ - ٥٨٦.
- ٣ - دراكر، بيتر (١٩٨٨). "التجديد والمقاولة"، (ترجمة: حسين عبد الفتاح). عمان: دار الكتب الأردنية.
- ٤ - الرب، سيد (٢٠٠٦). "إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية". القاهرة: جامعة قناة السويس.
- ٥ - سلطان، محمد (٢٠٠٣). "إدارة الموارد البشرية". الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- ٦ - الشمري، سعد (٢٠٠٦). درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة التربويين في السعودية. رسالة ماجستير، السعودية: جامعة مؤتة.
- ٧ - صالح، أحمد (٢٠١٣). استراتيجيات إدارة رأس المال البشري - مدخل الخريطة السببية. المؤتمر العلمي الدولي الثاني عشر (رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة)، جامعة الزيتونة الأردنية، ٢٢-٢٥/نيسان، الأردن.
- ٨ - صيام، عزيزة (٢٠١٣). واقع تطبيق نظام إدارة المواهب البشرية من وجهة نظر الإدارة الوسطى والعليا - دراسة حالة. رسالة ماجستير، غزة: الجامعة الإسلامية.
- ٩ - الطائي، حميد وآخرون (٢٠١٥). "إدارة الجدارات والمواهب". عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

- ١٠ - عباس، أنس (٢٠١١). "إدارة الموارد البشرية". عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع
- ١١ - عمر، حسن (٢٠١٣). دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية "دراسة ميدانية". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٢١(٢)، ٣٦٥ - ٣٨٥.
- ١٢ - القسوس، نبيلة (٢٠٠٤). تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري مدارسهم للقيادة الابتكارية وعلاقتها بدرجة رضا المعلمين عن تلك الممارسات. رسالة ماجستير، الأردن: جامعة مؤتة.
- ١٣ - قطيط، محمد (٢٠١٠). تنمية الابتكار الإداري بالمدرسة الثانوية العامة في ج.م.ع في ضوء مدخل الذكاء التنظيمي. رسالة دكتوراه، مصر: جامعة عين شمس.
- ١٤ - الكرعاوي، محمد (٢٠١٠). البنية التحتية لإدارة الموهبة وأبعادها وأثرهما في تحقيق الأداء العالي: دراسة مقارنة بين جامعتي الكوفة والقادسية. رسالة ماجستير، العراق: جامعة الكوفة.
- ١٥ - كنج، نيجل ونيل، أندرسون (٢٠٠٤). "إدارة أنشطة الابتكار والتغيير"، (ترجمة: محمود حسني). الرياض: دار المريخ للنشر.
- ١٦ - كوك، بيتر (٢٠٠٨). "إدارة الابداع"، (ترجمة: خالد العامري). القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.
- ١٧ - نجم، نجم (٢٠١٢). القيادة وادارة الابتكار. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

- 18 - Bellingham, R. (2005). **The Leadership lexicon**. HBD Press, Amherst.
- 19 - Gates, Bill (1999). **Business and the Speed of Thought**. Penguin Books, London.
- 20 - Gogu, Emilia & Muresan. Mihaela (2010). Universities- Drivers for regional innovation culture and competitiveness, **US-China Education Review**, 7(2), 35-45.

- 21 - Kreitner, Robert (1989). **Management**. Boston, Houghton Mifflin Co.
- 22 - Nastase, Carmen (2010). The role of University in leading and implementing change and innovation- Case Study Innovators project, **Act Facultatis Ecologiae**, 22, 103-111.
- 23 - Riccio, Steven (2010). Talent Management In Higher Education Developing Emerging Leaders within The Administration at Private Colleges And Universities. University of Nebraska, Lincoln.
- 24 - Schermerhorn, J. (1997). **Organizational Behavior**. New York, U.S.A: John Wiley & Sons, Inc.
- 25 - Shani, A. & Lau, J. (1996). **Behavior Organizations**. Irwin, Chicago.
- 26 - Shani, A. (1996). **Behavior Organizations**, Irwin, Chicago.
- 27 - Sims, Doris (2009). **The 30-Minute Guide of Talent and Succession Management**. U.K: Author House.
- 28 - Slater, R. (2003). **29 Leadership Secret from Jack Welch**, New York: McGraw-Hill.

