

معوقات الإبداع الإداري لدى العاملين بالدوائر الحكومية بدولة الكويت

ناصر سعود فهيد عبد الله السهلي¹ , عمر احمد سعد تمام² , معوض الفلاح عبد السلام³

¹ باحث دراسات عليا بقسم مسوح الموارد الطبيعية - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات

² أستاذ بقسم مسوح الموارد الطبيعية - عميد معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات

³ أستاذ الإحصاء المساعد بكلية التجارة جامعة مدينة السادات - جامعة الزقازيق

ملخص البحث :

تهدف الدراسة إلى دراسة واقع الإبداع الإداري ومعوقاته حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة لغرض الدراسة من خلال توزيع عدد 379 استمارة تم استرجاع 328 منها صالحة حيث توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : أن المعوقات التنظيمية تعتبر من أهم المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري كما توجد علاقة عكسية سالبة بين معوقات الإبداع الإداري وبين قدرات الشخصية المبدعة (الأصالة ، الطلاقة الفكرية ، المرونة الذهنية ، الحساسية للمشكلات ، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه) . مما يدل على عدم تأثير معوقات الإبداع على المقومات والقدرات الشخصية للشخص المبدع ، وقد توصلت الدراسة لعدد من التوصيات أهمها : ضرورة الاهتمام بالإبداع الإداري ورعايته وتطويره باستمرار وذلك لأهميته ببقاء المنظمات وتطورها . وزيادة منح الحوافز المادية والمعنوية المناسبة للمبدعين ، ومعالجة المعوقات العقلية والانفعالية والدافعية والتنظيمية التي تحد من الإبداع الإداري لدى الإدارات المختلفة .

Abstract

The study aimed to study the reality of creativity administrative and its obstacles were used descriptive analytical method by designing a questionnaire for the purpose of the study through the distribution of the number 379 Form retrieved 328 of them are valid, where the study found a number of findings, including: regulatory constraints is one of the most important obstacles that limit administrative creativity as there is an inverse relationship between the negative and administrative obstacles to creativity between personal creative abilities (originality, intellectual fluency, mental flexibility, sensitivity to problems, keep the direction or focus of attention). Indicating no effect of obstacles to creativity on the ingredients and the capacity for personal creative person, The study found a number of recommendations including: The need for attention and care of the administrative creativity and develop continuously because it is important survival and development organizations. And increase physical and moral granted appropriate incentives for innovators. And treatment of mental and emotional handicaps, motivation and organizational which limit the creativity of the various administrative departments.

مقدمة :

يعد الإنجاز في مجال العمل دلالة على تحقيق الإبداع الإداري لدى العاملين داخل المنظمات والمؤسسات الأهلية والحكومية. ولذلك تهدف جميع الإدارات داخل هذه المنظمات إلى التصدي لمعوقات الإبداع الإداري . و مما لا شك فيه أنه على الرغم من التطور الذي حدث في إمكانيات وقدرات الآلة في العملية الإنتاجية إلا أنه لا يمكن أن تحل الآلة محل العنصر البشري الذي يعود له الفضل في تصنيعها واختراعها (ابتكارها)، وسيظل هذا العنصر عاملا هاما وأساسيا في عوامل الإنتاج ما بقيت الحياة، وهذا ما يؤكد الواقع وتزكيه النتائج ويدعمه العلماء والكتاب في الدول عامة. ويتناول هذا البحث أهمية الإبداع الإداري ودوره في إنجاز الأعمال ويتميز داخل المؤسسات الإدارية. ومن ناحية أخرى ، إن المؤسسات الناجحة هي المؤسسات التي تعرف كيف تستغل كفاءة وفعالية عاملها من أجل تحسين مستواهم في مجالات الإبداع الإداري من أنظمة وإجراءات العمل وضغوط العمل وروح العمل الجماعي وكذلك العلاقات داخل بيئة العمل . ومن أجل ذلك تقوم هذه المؤسسات بوضع آليات للقضاء على معوقات الإبداع الإداري تكون قادرة على التأثير بالإيجاب على الإبداع الإداري بالشكل الذي يزيد من ولائهم للمؤسسة ومساعدتها على الربح والبقاء .

مشكلة البحث وتساؤلاته :

يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي :

ما هو واقع الإبداع الإداري وماهي المعوقات المتعلقة بمجالات الإبداع الإداري للعاملين داخل الدوائر الحكومية بالكويت لتحقيق مستوى متميز في إنجاز الأعمال الموكلة لهم ؟ ويتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

- ماهى مقومات الإبداع الإداري لدى العاملين بالهيئة العامة للبيئة بدولة الكويت ؟
- ما واقع عناصر الإبداع الإداري لدى العاملين فى الهيئة العامة للبيئة بالكويت ؟
- ماهى أهم المعوقات التى تحد من تطبيق الإبداع الإداري لدى العاملين بالهيئة العامة للبيئة بالكويت ؟

أهمية البحث :

تكمن أهمية البحث في الآتي :

- ١- أهمية الإبداع الإداري في إطار التطوير الإداري المنشود للعاملين في الدوائر الحكومية بدولة الكويت.
- ٢- التصدي لمعوقات الإبداع الإداري لدى العاملين بالدوائر الحكومية بالكويت.
- ٣- التوصيات التي يقدمها الباحث ومدى الاستفادة منها في الواقع العملي .
- ٤- تطبيق هذا البحث في إحدى الدوائر الحكومية الهامة (الهيئة العامة للبيئة بدولة الكويت) إضافة لما له من أهمية إستراتيجية اقتصادية وسياسية في الكويت .

أهداف البحث :

يهدف هذا البحث إلى:

- ١- التعرف على مقومات الإبداع الإداري لدى العاملين بالهيئة العامة للبيئة بدولة الكويت .
- ٢- التعرف على واقع الإبداع الإداري داخل الهيئة العامة للبيئة بدولة الكويت .
- ٣- التعرف على أنواع معوقات الإبداع الإداري داخل الهيئة العامة للبيئة بالكويت وكيفية التغلب عليها .

منهج البحث :

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف الظاهرة والإجابة عن التساؤلات وتحليل البيانات المجمعة وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات تساهم في تحديد واقع الإبداع الإداري وأهم معوقاته لدى العاملين بالهيئة العامة للبيئة بالكويت، بالإضافة إلى الإطلاع على المراجع والمصادر العلمية ذات العلاقة المباشرة بموضوع البحث

واقع الإبداع الإداري ومقوماته :

مفهوم الإبداع الإداري :

هو مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة إدارية مناسبة يمكن ان ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المنظمة أو المجتمع أو العالم ، وذلك إذا كانت النتائج من مستوى الإختراقات الإبداعية فى أحد ميادين الحياة الإنسانية . (جروان ، ٢٠٠٢، ص ٢٢) ، كما يعرف هيجان (١٩٩٩ م : ص ٢٤) الإبداع على أنه " قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وهو عبارة عن عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات والاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته، ويتميز بالقدرة على التركيز لفترات طويلة في مجال الاهتمام، والقدرة على تكوين ترابطات واكتشافات وعلاقات جديدة، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تمييزها وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعات والمنظمات" .

ويشير النمر (١٩٩٢ م : ص ١٠٢) إلى أن الإبداع هو " مجموعة العمليات التي يستخدمها الإنسان بما هو متوافر لديه من قدرات عقلية وفكرية، وما يحيط به من مؤثرات مختلفة، في أن ينتج إنتاجاً نافعاً له أو للمنظمة التي يعمل فيها أو للمجتمع الذي يعيش فيه" .

ويحدد (حمود ، ٢٠٠٢ م : ص ٢٠٤) الإبداع الإداري بأنه " المحاولة الانسانية على المستوى الذاتي للفرد أو الجماعة لاستخدام التفكير والقدرات العقلية والذهنية وما يحيط بها من مؤثرات أو متغيرات بيئية من القيام بانتاج سلماً أو تقديم خدمات جديدة لم يسبق وإن أنتجت ، وأن تتسم بتحقيق المنفعة للمجتمع، ومن هنا يتضح بأن الإبداع حالة ليست مألوفة سابقاً ويتحقق وجودها من خلال تفاعل المتغيرات الذاتية للأفراد والظروف البيئية ومستلزمات العمل المتاحة في المنظمة "

- عناصر الإبداع الإداري :

هناك عناصر للإبداع لا بد من التعرف عليها لكي نتعرف على الإبداع بشكل أكثر تحديداً، فلقد تعددت آراء الباحثين في تحديد عناصر الإبداع، لكن هناك خصائص يمكن القول أن كثيراً من الباحثين متفقون حول وجودها كعناصر للإبداع وهي :

١-الطلاقة :

وهي القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية معينة فالشخص المبدع متفوق من حيث كمية الأفكار التي ي طرحها عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة مقارنة بغيره ، أي لديه قدرة عالية على سيولة الأفكار وسهولة توليدها . (الشقاء ، ٢٠٠٣ : ص ٤٣)

٢-الحساسية للمشكلات :

ويقصد بها الإحساس بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلات والتحقق من وجودهم في الموقف أو بمعنى آخر " يقصد بالحساسية للمشكلات هو التعرف على المشكلة من جميع جوانبها وكلما أجهد الفرد نفسه في دراسة المشكلة زادت فرص التواصل ، بمعنى آخر هي قدرة تجعل الشخص يرى أنه موقفاً إلى أفكار جديدة . (الصيرفي ، ٢٠٠٣ : ص ١٦) .

ويمكن القول هي قدرة تجعل الشخص يرى أن موقفاً معيناً ينطوي على مشكلة أو عدة مشكلات حقيقية تحتاج إلى حل في حين يصعب على الآخرين تبين هذا .

حيث أن المبدع يمتلك حساسية مفرطة تجاه المشاكل فهو أقدر من غيره على رؤيتها والتعرف على أسبابها ويعرف بعمق لماذا يفكر في قضية دون أخرى ويدرك الأهداف التي دفعته للتفكير ويؤمن بها . (عباس ، ٢٠٠٤ : ص ١٥٣) .

٣-الأصالة :

ويقصد بها القدرة على إنتاج الحلول الجديدة، فالمبدع بهذا المعنى لا يكرر أفكار المحيطين به، ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات. ويقول الصيرفي الأصالة أن يتعد الإنسان عن طرق التفكير التقليدية كي يستكشف الأفكار الأصيلة – فالأصالة هي نتيجة للتخيل بمعنى عدم الرضا عن. وتشير أيضاً إلى الأمر الواقع والرغبة في خلق شيء جديد أو مختلف . (الصيرفي ، ٢٠٠٣ : ص ١٧) وهي قدرة الفرد على إنتاج استجابات أصيلة، أي قليلة التكرار بالمفهوم الإحصائي داخل المجموعة التي ينتمي إليها الفرد ، لهذا كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها . (جروان ، ١٩٩٨ : ص ٩٨) .

٤-المرونة :

تعني النظر إلى الأشياء بمنظور جديد غير ما اعتاد عليه الناس وللمرونة دور كبير في الاختراعات التي نلمسها ونراها ومن أمثلة المرونة سياسة الإثراء الوظيفي التي تحقق صالح العمل وتشبع معها حاجة إثبات الذات عند الموظف . (الصيرفي ، ٢٠٠٣ : ص ١٨) .

٥- المخاطرة والتحدى :

ويقصد بها الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة وتبني مسؤولية نتائجه . (النمر ١٩٩٤ : ص ٩٤)

٦- القدرة على التحليل :

تعني القدرة على تجزئة المشاكل الرئيسية إلى مشاكل فرعية، أو القدرة على تفتيت أي عمل أو موقف إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها ويسهل التعامل معها. ويعتبر الشخص المبدع "شخصاً مخالفاً في تصرفاته للنحو التقليدي من الناس، الذين يكرهون التغيير ويفضلون الاستمرار على ما هم عليه من أنماط عمل، ولا يحبون التجريب والإبداع لأنه مرتبط بالمخاطر بل ينظر أحياناً لظاهرة الإبداع كظاهرة منحرفة . (القريوتي ، ٢٠٠٠ : ص ٣٠٥) .

- معوقات الإبداع الإداري

أجمع الباحثون على العديد من المعوقات والمحددات للإبداع الإداري التي تقلل من قدرة الفرد على استثمار قدراته وتنمية ذاته وتقديم الجديد، ويمكن تصنيف هذه المعوقات في خمس مجموعات هي:

أولاً: المعوقات العقلية:

والتي تتمثل بإصدار الأحكام المسبقة غير المدروسة وغير المتأنيبة على الأشخاص والمشكلات، وضعف الملاحظة والنظرة السطحية للمشكلات والأمور المهمة، وإتباع عادات التفكير النمطية، والقيود وقلة الحركة الفكرية (السويدان والعدلوني، ٢٠٠٤ ص ١٤). وقد أشار (توفيق، ١٩٩٧: ص ١٣) إلى أن هناك معوقات إبداع عقلية مثل عدم القدرة على ادراك ما حولنا ادراكاً سليماً وضعف القدرة على التذكر أو التخيل كما أشار إلى المعوقات الانفعالية أو النفسية مثل عدم الثقة بالنفس وعدم الميل للمخاطرة، والخوف أو القلق الذي يقيد التفكير ويمنع الفرد من السعي وراء الجديد. أما فيما يتعلق بمعوقات الدافعية حيث يتأثر الإبداع بمجموعة من العوامل التي تعمل على تحريك وتوجيه الطاقة النفسية للفرد نحو مباشرة ما يقوم به من عمل. وهي التي تدفع المبدع إلى السيطرة على مآلديه من معلومات ومهارات في المجال الذي يبحث فيه، وهي التي تدفعه أيضاً إلى التفكير واكتشاف ما قد يوجد في هذا المجال من أوجه قصور وضعف ومن ثم التفكير في الحل والتعبير عنه، ولقد أثبتت الأبحاث أن توصل الفرد للجديد يتطلب رغبة حقيقية من جانبه تدفعه للتوصل إليه ولا بد من أن يكون الفرد مدفوعاً للدرجة التي تجعله يبذل الجهد الإيجابي المحقق للإبداع. ويؤدي عدم تشجيع الفرد وتحفيزه بالطريقة الملائمة وعدم حصوله على احترام وتقدير الآخرين ومساندتهم له إلى إعاقة الإبداع ووضع حاجزاً ضد الأفكار الجديدة غير عادل أو لا يتناسب مع الجهد المبذول فالاحتمال الكبير أن يصاب الفرد بالإحباط ويقع عن سلوكه الإبداعي. (توفيق، ١٩٩٧: ص ١٤-١٥).

ثانياً: المعوقات الانفعالية:

مثل الثقة بالنفس، والميل للمخاطرة، والاستقلال في التفكير، وللإنفعال قوة دافعية تدفع الفرد إلى تنويع سلوكه حتى يحقق الهدف من الانفعال ويخفف من حدة التوتر الذي يسببه، ولكن المغالاة في الإنفعال مثل الخوف أو القلق قد تتسبب في الحد من الإبداع.

ثالثاً: معوقات الدافعية :

لقد أثبتت الأبحاث أن توصل الفرد للجديد يتطلب رغبة حقيقية من جانبه تدفعه للتوصل إليه، ولا بد أن يكون الفرد مدفوعاً للدرجة التي تجعله يبذل الجهد الإيجابي المحقق للإبداع، ويؤدي عدم تشجيع الفرد وتحفيزه بالطريقة الملائمة وعدم حصوله على احترام وتقدير الآخرين ومساندتهم له إلى إعاقة الإبداع ووضع حاجزاً ضد الأفكار الجديدة.

رابعاً المعوقات التنظيمية:

يؤدي التنظيم الذي يسمح للرؤساء بتركيز السلطة في أيديهم ولا يسمح للعاملين بالاشتراك في مناقشة أوضاع العمل والمساهمة في رسم خطته، والذي تحدد اللوائح والتعليمات فيه أدوار العاملين بشكل مفصل دقيق، إلى عدم تشجيع الأفراد على الإبداع والابتكار، بل يجعلهم يتهربون من المسؤولية خوفاً من الفشل والعقاب. ويضيف (الصيدلاني، ٢٠٠١م: ص ١١٥) المعوقات التنظيمية كميل نمط القيادة إلى المركزية في اتخاذ القرارات، والتحيز من قبل الرؤساء لبعض المرؤوسين، وتأثر القرارات المتخذة بالعلاقات الشخصية، وانعدام تفويض السلطة، وإلزام العاملين بالتقيد بالإجراءات والأنظمة المتبعة في العمل، ضعف نظم الحوافز المادية والمعنوية وغياب العدالة في توزيع المكافآت والحوافز، وغياب أنظمة الاتصال الفعالة.

مجتمع البحث والعينة :

يتمثل مجتمع البحث في العاملين في إدارات الهيئة العامة للبيئة بالكويت، وتم استخدام أسلوب العينة الميسرة ممثلة للمجتمع الأصلي للدراسة بعدد قدره (٣٧٩) وتوزيع الاستبانة على أفراد العينة من العاملين بالهيئة العامة للبيئة بدولة الكويت، وتم استرجاع ٣٢٨ استبانة صالحة للتحليل بنسبة استرداد (٨٦,٥%) .

حدود البحث :

تم تطبيق الدراسة الميدانية لهذا البحث خلال العام الجامعي ٢٠١٥ م .

ثبات أداة البحث :

تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات الأداة وتشير النتائج إلى أن معاملات ثبات كل محور من محاور الاستبانة مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، حيث تراوحت قيم معامل الثبات بين ٠,٦١٢ و ٠,٨٤٣، في حين بلغت قيمة معامل الثبات لجميع المحاور ٠,٨٦٢، ويدل ذلك على إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن يسفر عنها تطبيق هذه الأداة وكذلك إمكانية تعميم النتائج التي تتوصل إليها الدراسة في ضوء حدودها العملية.

نتائج الدراسة التطبيقية :

النتائج المتعلقة بوصف أفراد الدراسة:

أوضحت النتائج أن ٢٠٣ من أفراد العينة يمثلون مانسبته (٦١,٩%) من إجمالي عينة الدراسة من الذكور، وهم الفئة الأكثر من أفراد العينة، في حين أن (١٢٥) منهم يمثلون مانسبته (٣٨,١%) من إجمالي أفراد العينة من الإناث، كما أن ١٣٢ من أفراد عينة الدراسة يمثلون مانسبته (٤٠,٢%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم تتراوح بين ٢٥ سنة وأقل من ٣٥ سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد العينة، في حين أن ١١٨ منهم يمثلون مانسبته ٣٦% من إجمالي أفراد العينة أعمارهم تتراوح بين ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة، وهذا مؤشر جيد إذا ما حاولت الإدارات العليا الاستفادة من طاقة الشباب لأن هذه المرحلة هي مرحلة العطاء، وهذا ما يؤكده علماء النفس من أن الشخص المبدع يكون أكثر قدرة على الابتكار في سن الثلاثين أو أوائل الأربعين من عمره، (عبد الفتاح، ١٩٩٥، ص ٧٠). و ٣٩ منهم يمثلون ما نسبته ١١,٩% أعمارهم تتراوح من ٤٥ سنة إلى أقل من ٥٥ سنة، بينما ٢١ منهم يمثلون مانسبته ٦,٤% أعمارهم تتراوح من ٥٥ فأكثر، و ١٨ منهم يمثلون مانسبته ٥,٥% أعمارهم أقل من ٢٥ سنة. وهذه النسب تدل على سنوات خبرة طويلة مما يكون له أثر إيجابي على قدراتهم الإيجابية. أما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي يلاحظ أن النسبة العظمى منهم حاصلين على شهادة البكالوريوس حيث بلغ عددهم ١٤٦ بنسبة ٤٤,٥%، يأتي بعدهم الأشخاص الحاصلين على شهادة الماجستير حيث بلغوا (١١٨) بنسبة ٣٦% في حين أن ٢١ منهم يمثلون مانسبته ٦,٤% حاصلين على دبلوم عالي، بينما الحاصلين على الثانوية العامة فيمثلون ١٧ مانسبته ٥,٢%، ويأتي في المرتبة قبل الأخيرة الحاصلين على الدبلوم بعدد ١٥ بنسبة ٤,٦%، ويأتي في المرتبة الأخيرة الحاصلين على الدكتوراة ويمثلون ١١ بنسبة ٣,٤% من إجمالي المجيبين على الإستبانة. تدل النسب السابقة على أن عينة الدراسة لها مؤهلات علمية مرتفعة مما يعنى تمتعهم بمقومات الإبداع الإداري سينتأثر بخلفتهم العلمية، لأن التعليم له أثر على القدرات الإبداعية، ولأن أحد معوقات الإبداع نقص المعلومات والمعرفة. (الشميرى والمبيرك، ٢٠١٤، ص ٩٧).

أما بالنسبة لسنوات الخبرة فيلاحظ أن الأفراد الذين تتراوح خبرتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات تصل نسبتهم إلى ٢٦,٨%، يليهم الأفراد الذين تتراوح خبراتهم بين ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة بنسبة ٢٥,٩%، يليهم الأفراد الذين تتراوح خبراتهم أقل من ٥ سنوات بنسبة ١٨%، ثم يليهم الأفراد الذين تتراوح خبراتهم من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة بنسبة ١٣,٤% ثم يليهم الأفراد الذين تزيد خبرتهم عن ٢٥ سنة بنسبة ١١%، بينما نجد أن الأفراد الذين تتراوح خبراتهم من ٢٠ سنة إلى أقل من ٢٥ سنة تصل نسبتهم إلى ٤,٩%.

ويلاحظ أن غالبية أفراد العينة تتراوح سنوات خبراتهم من ٥ سنوات حتى أقل من ١٠ سنوات وهي الفئة التي يمكن أن نجد أنها التحقت بالعمل خلال العشر سنوات الأخيرة، وذلك يظهر أن الإبداع يوجد عند كل الناس، فقد أودع الله القدرة على الإبداع في البشر، وترك لهم تنميتها وصقلها. ومن أهم الطرق أو الوسائل لصقل موهبة الإنسان هي الخبرة، لأن الإبداع ظاهرة إنسانية يمكن تنميتها بزيادة سنوات الخبرة، ويظهر ذلك أهمية التدريب والتطوير لزيادة القدرات والمهارات الإبداعية.

- نتائج الدراسة لمقومات الإبداع الإداري:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات مقومات الإبداع الإداري والتي يعبر عنها بالمهارة في النقاش والحوار، والتجديد في حل مشاكل العمل والحجة والإقناع وتقديم أفكار جديدة. وأضحت النتائج ارتفاع قيم المتوسطات الحسابية لكافة عبارات محاور الإبداع الإداري بما يدل على حرص موظفي الدوائر الحكومية الكويتية على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمهم بالمخاطر المترتبة على ذلك. لكن جاءت عبارات عنصر القدرة على التحليل والربط في المرتبة الأولى وبمتوسط (٤,٣٧) يليه عنصر الاحتفاظ بالاتجاه (الهدف) وبمتوسط (٤,٢٢)، ثم عبارات عنصر قبول المخاطرة وبمتوسط (٤,٢١)، ثم عبارات عنصر الأصالة وبمتوسط (٤,١٤)، ثم عبارات عنصر الطلاقة وبمتوسط (٤,١٠)، ثم عبارات عنصر القدرات المميزة للشخصية المبدعة وبمتوسط (٤,٠٥)، وأخيراً عبارات عنصر الحساسية للمشكلات وبمتوسط (٤).

نتائج الدراسة لمعوقات الإبداع الإداري:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات معوقات الإبداع الإداري العقلية والانفعالية والدافعية والتنظيمية التي تحد من الإبداع الإداري لدى موظفي الدوائر الحكومية الكويتية. وأوضحت النتائج أن أعلى المعوقات التي تحد من الإبداع في الدوائر الحكومية الكويتية كانت المعوقات التنظيمية (٣،٨٤)، يليها المعوقات الدافعية (٣،٧٤)، ثم المعوقات العقلية (٢،٦٠)، وأخيرا المعوقات الانفعالية (٢،٣٩٦).

العلاقة بين مقومات الإبداع الإداري والمعوقات التي تحد من التفكير الإبداعي:

أوضحت النتائج وجود علاقات ارتباطية ضعيفة وعكسية بين مقومات الإبداع الإداري ومعوقاته ولكنها ذات دلالة إحصائية بين معوقات الإبداع الإداري والطلاقة الفكرية والسمات العامة للشخصية والحساسية للمشكلات والقدرة على التحليل والربط والقدرات المميزة للشخصية المبدعة، بينما جاءت العلاقات غير دالة إحصائياً بين معوقات الإبداع الإداري والمرونة الذهنية والاحتفاظ بالاتجاه وقبول المخاطرة والأصالة.

التوصيات:

يوصي الباحث بالآتي:

- ١- ضرورة الاهتمام بالإبداع الإداري ورعايته وتطويره باستمرار وذلك لأهميته ببقاء المنظمات وتطورها.
- ٢- زيادة منح الحوافز المادية والمعنوية المناسبة للمبدعين.
- ٣- معالجة المعوقات العقلية والانفعالية والدافعية والتنظيمية التي تحد من الإبداع الإداري لدى الإدارات المختلفة.
- ٤- استقطاب المبدعين وتغذية الإدارات المختلفة بهؤلاء المبدعين.
- ٥- العمل على إتباع اللامركزية وتفويض السلطة ومشاركة المسؤولين في اتخاذ القرار.
- ٦- العمل الجماعي وصنع القرار الإداري بما يشجع الإبداع.
- ٧- تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة مثل تفعيل مبدأ المشاركة وتشكيل فرق العمل.
- ٨- تفعيل نظام الحوافز على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز والإبداع في الأداء ومكافأة المبدعين.
- ٩- العمل على خلق بيئة مشجعة ومدعمة للإبداع بصفة مستمرة مثل عرض مشكلة ما في العمل وعرضها على الموظفين لابتكار طرق غير تقليدية لحلها.
- ١٠- عقد حلقات العصف الذهني التي تنمي الإبداع لدى الموظفين والخروج بأفكار جديدة تطور العمل.
- ١١- عقد دورات تدريبية بصفة مستمرة خاصة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما يهيئ للموظفين الاستفادة من هذه التقنيات وإدخالها ضمن عملية الإبداع الإداري واعتبارها جزء هام في تطوير العملية الإدارية.
- ١٢- الاسترشاد بدول أخرى في مجال الإبداع الإداري ومدى تطبيقها لمبادئه وسرعتها في تطبيقها مما يكون دليل استرشادي للدوائر الحكومية الكويتية.

المراجع

أولاً المراجع العربية

- ١- إبراهيم، رمضان الديب، ٢٠٠٧، الإدارة الحديثة، السعودية. الجزء ٢، مجلة التقنية والتدريب، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، العدد ١٠٥، أكتوبر.
- ٢- ابن منظور (١٩٩٧م)، لسان العرب. مادة بدع، تحقيق عبدالله على الكبير وآخرين، القاهرة، طبعة دار المعارف، ٢٢٩/١.
- ٣- أبو جامع، إبراهيم أحمد عواد، (٢٠٠٩)، الثقافة المؤسسية والإبداع الإداري في المؤسسة التربوية الأردنية، السعودية، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، معهد الإدارة العامة.

- ٤- أبو دلبوح ، موسى ، جرادات ، صفاء (٢٠١٣) ، مستوى الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات مدارس منطقة بنى كنانة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات العاملين فيها ، كلية العلوم التربوية ، جامعة اليرموك ، العراق .
- ٥- أبو زيد، خالد ذيب حسين (٢٠١٠)، أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال.
- ٦- الأحمد، حسام عبد الله، (٢٠٠٨) أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين، (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلب، كلية الاقتصاد) ،
- ٧- الحارثي، مشعل بن مبارك عايش (٢٠١٢) ، واقف تطبيق عناصر الإبداع الإداري وأبرز موقاته لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة جدة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، جدة .
- ٨- الحربي، عضيب موسى (٢٠٠٣-)، أثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الإبداع الإداري لدى المدراء في الأجهزة الحكومية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- ٩- الحقباني، تركي (١٩٩٧)، أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري : دراسة استطلاعية للموظفين العاملين في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية " رسالة ماجستير ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ١٠- الدوي، عدنان (٢٠٠١) ، " دور الإبداع الإداري في حل المشكلات الإدارية في الأجهزة الأمنية بدولة البحرين "، رسالة ماجستير ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ١١- الرهان، أميمه (١٩٩٢) ، نظريات منظمات الأعمال المعاصرة، ط 1 ، عمان، مطبعة الصفدي.
- ١٢- الزهري، رندة (٢٠٠٢) ، الإبداع الإداري في ظل البيروقراطية، مجلة عالم الفكر المجلد 30، العدد 3
- ١٣- السالم، مؤيد سعيد، (١٩٩٩) "العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين" ، (مجلة دراسات، مجلد ٢٦، العدد ٢)، الأردن ، الجامعة الأردنية.
- ١٤- السليم، عبد الله يوسف (٢٠٠٣) . أثر المتغيرات التنظيمية على مستوى الإبداع الإداري للعاملين في الأجهزة الأمنية: دراسة تطبيقية على العاملين في الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- ١٥- السميوي، حامد عاتق (٢٠٠٣م) العوامل المؤثرة على الإبداع في المنظمات العامة : دراسة ميدانية على المنظمات العامة في محافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة .
- ١٦- السويديان ، طارق محمد ، والعلوني ، محمد أكرم (٢٠٠٤م). مبادئ الإبداع. الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع.
- ١٧- الشقراء، عادل، (٢٠٠٣) علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري "دراسة مسحية على العاملين في المديرية العامة للجوازات بالرياض" ، رسالة ماجستير في جامعة نايف العربية، الرياض.
- ١٨- الشمري، فهيد عايش. (٢٠٠٠). المناخ التنظيمي في المنافذ الجمركية وعلاقته بالإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على مفتشي الجمارك بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ١٩- الشمري ، فهيد عايش، (٢٠٠٢م). المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث. الرياض : شركة نجد التجارية.
- ٢٠- الصرن ، رعد ، (٢٠٠١) كيف تخلق بيئة ابتكارية في المنظمات ، دمشق دار الرضا للنشر .
- ٢١- الصيرفي، محمد عبد الفتاح ، (٢٠٠٣) ، الإدارة الرائدة ، عمان ، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- ٢٢- السيدلاني ، خالد صالح أحمد (٢٠٠١م). المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري في اتخاذ القرار بإمارة منطقة المدينة المنورة وأمانتها. رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ٢٣- الطجم ، عبدالله ، (٢٠٠٠) ، التطوير التنظيمي ، السعودية ، ط، دار حافظ.
- ٢٤- الطيب، حسن أبشر (١٩٨٨م). محاور لتنمية التجارب الإبداعية في استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري، القاهرة ، مجلة الإدارة العامة، ٥٩٤، سبتمبر،

- ٢٥- العازمي، محمد بزيع، (٢٠٠٦) : (القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري"دراسة مسحية على العاملين المدنيين في ديوان وزارة الداخلية، رسالة ماجستير في جامعة نايف العربية، الرياض.
- ٢٦- العتيبي، سعد بن مرزوق (٢٠١٠)، جوهر تمكين العاملين، إطار مفاهيمي، السعودية، الملتقى السنوي العاشر لإدارة الجودة الشاملة، الخبر، ١٨:١٧ أبريل
- ٢٧- العجلة، توفيق، (٢٠٠٩)، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- ٢٨- العساف، وفاء، (٢٠٠٤) -: "واقع الإبداع الإداري ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض" رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض .
- ٣١- العمرى، عوض سعيد، ٢٠٠٣- حاجة المنظمات الإدارية للإبداع من

ثانياً: المراجع الأجنبية :

- 1- Amabile , Teresam (1988) A model of creativity and innovation in organizations Research in organizational Behavior , vol . 10 .
- 2- B. Cohen(1999) "**Fostering Innovation in a Large Human Service**", *Administration in Social Work*, Vol. 24, 1999
- 3-Chemerys A., Parasyuk N. (2000) , „Improvement of Innovation Management in Local Government“ / Ten Years of Transition: Prospects and Challenges for the Future of Public Administration. Ed. Jables J. NISPACee, Hungarian Institute of Public Administration, 2000.
- 4- Druker, peter ,f.,(1985) Innovation ,London, William einman.
- 5-Dnnegan K . J . : P . Tierney and D . Duchon (1992) Perception of and innovative climate : Examining the Role of Divisonal Affiliation , work Group interction and Leadersubordinate Exchange (I EEE Trasactions on Engineering management . vol 39 , n3 .
- 6- Ekvall, Goran. , 1996: “Organizational Climate For Creativity and Innovation”. European Journal Of Work And Organizational Psychology,
- 7- Florida, R , Cushing. R., & Gates, G . (2002). When social capital stifles innovation. Harvard Business Review, 80 , 20
- 8-Kanter , R (1988) [Whena thousand Flowers Bloom :structural , Collective ,and Social conditions for innovation in organizational behavior,vol] .10 .
- 9- Kreitner, R & Kinicki, A (1992). Oragan izational behavior (2nd ed). Homewood: Irwin.
- 10- M. A, Robben(1997) , Study of the Determinants of Individual Innovative Behavior in A high - Technology Product Development Organization, *DBA Dissertation abstracts*, Nova southeastern university, U. S. A. DAI - A 59/04.
- 11- Marion & Maarie,(2006) ,"Innovation Outside the lab:Strategic Innovation As the Alternative", WWW. Jijbentfy and ersfuture. be/view/ni/ 1471530 innovation + **outsid+the+lab.html**
- 12- P. Heila, "**The Creative and Innovative University Library**" Ph.D. *Dissertation Abstracts*, University of Pretoria, south Africa, DAI- A 55/12 1994, p. 3673
- 13-Schermerhron, J. Hunt, J. & Osborn, R (2000) . Organizational behavior (5 th ed). John wiley

- 14- Scott, Susanne and Bruce, Reginald,1994: “Determinants of Innovative Behavior: Apath Model of Individual Innovation In the work place”. Academy of Management Journal, , 37.
- 15-Smith, M. (1999). Analyzing Organizational behavior (1st ed). London: Macmillan Press.
- 16- T.petersand R. Waterman , jr (1982) , in search of Excellence , Newyork : warner Books .
- 17- Wfry, R. (2006). The Relationship between Principals innovative style And teachers perception of Principals Effectiveness, **Dissertation Abstract International. 456** (07).
- 18- Wynett, C. (2002). Inspiring innovation, Harvard Business Review, Vol,80,No.8
- 19- W. R Spence (1994) , Innovation: The Communication of Change in Ideas, First edition, Chapman Hall, UK.