

The Creative Environment and Its Relationship to the Lean Management of Technical Colleges Operating in Gaza Strip

Suliman A. El Talla, Samy S. Abu Naser, Youssef M. Abu Amuna, Mazen J. Al Shobaki
Al-Azhar University, Gaza, Palestine

Email: Eltallasuliman@gmail.com, abunaser@alazhar.edu.ps, yabuamuna@gmail.com,
mazen.alshobaki@gmail.com

Abstract:

The study aimed to identify the creative environment and its relation to the graceful management of the technical colleges operating in Gaza Strip. The analytical descriptive method was used through a questionnaire which was randomly distributed to 289 employees of the technical colleges in Gaza Strip with a total number of (1168) employees and a response rate equal to (79.2%) of the sample study.

The results showed a high degree of approval for the dimensions of the creative environment with a relative weight of (75.19%). It also showed a high level of creative environment where the ranking and relative weight was as follows: Fluency (76.86%), Sensation of problems (74.89%), Flexibility (74.59%) and originality (74.41%). The results showed that the technical colleges achieved a high level of lean management with a relative weight of 76.69% and a high level of lean management. (79.56%), responding to customer requirements (79.14%), reducing costs (75.68%), maximizing competitiveness and profitability (74.59%), Improve service (74.52%), and the results showed a statistically significant difference relationship between the dimensions of the creative environment and management in lean technical colleges in Gaza Strip.

The researchers suggested a number of recommendations, the most important of which is the need to enhance the dimensions of the creative environment by working to improve the abilities of the faculties in fluency, flexibility, originality, sensitivity to problems and the importance of increasing attention to the dimensions of achieving the graceful management because of their role in the development of technical education departments and sustainability. Develop lean management mechanisms and applications in terms of reducing waste, reducing costs, improving service, responding to customer requirements, and maximizing competitiveness and profitability, commensurate with the capabilities of these colleges.

Keywords: Creative Environment, Lean Management, Technical Colleges, Gaza Strip.

المؤتمر العلمي الثاني

الاستدامة وتعزيز البيئة الإبداعية للقطاع التقني

كلية فلسطين التقنية - دير البلح

6-7 ديسمبر / 2017

"البيئة الإبداعية وعلاقتها بالإدارة الرشيقة في الكليات التقنية العاملة في قطاع غزة"

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على البيئة الإبداعية وعلاقتها بالإدارة الرشيقة في الكليات التقنية العاملة في قطاع غزة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استبانة تم توزيعها عشوائياً على عينة مكونة من (289) من العاملين بالكليات التقنية بقطاع غزة والبالغ عددهم (1168)، وبنسبة إستجابة (79.2%) من عينة الدراسة. وأظهرت النتائج وجود درجة موافقه مرتفعه لأبعاد البيئة الإبداعية وبوزن نسبي (75.19%)، كما بينت وجود مستوى مرتفع من مجالات البيئة الإبداعية حيث جاء ترتيبها ووزنها النسبي كالتالي: الطلاقة: (76.86%)، الإحساس بالمشكلات: (74.89%)، المرونة: (74.59%)، والأصالة: (74.41%)، وأظهرت النتائج أن الكليات التقنية حققت مستوى مرتفع من الإدارة الرشيقة حيث بلغ الوزن النسبي الكلي (76.69%)، ووجود مستوى مرتفع من مجالات الإدارة الرشيقة، حيث جاء ترتيبها ووزنها النسبي كالتالي: تقليل الهدر: (79.56%)، الاستجابة لمتطلبات العملاء: (79.14%)، خفض التكاليف: (75.68%)، تعظيم القدرة التنافسية والربحية: (74.59%)، وتحسين الخدمة: (74.52%)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد البيئة الإبداعية والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة. واقترح الباحثون مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تعزيز أبعاد البيئة الإبداعية من خلال العمل على تحسين قدرات الكليات في الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وأهمية زيادة الإهتمام بأبعاد تحقيق الإدارة الرشيقة لما لها من دور في تطوير ادارات التعليم التقني وديمومته، وحث متخذي القرار على تطوير اليات وتطبيقات الإدارة الرشيقة من حيث تقليل الهدر، وخفض التكاليف، وتحسين الخدمة، والاستجابة لمتطلبات العملاء، وتعظيم القدرة التنافسية والربحية، بما يتناسب مع قدرات هذه الكليات.

الكلمات المفتاحية: البيئة الإبداعية، الإدارة الرشيقة، الكليات التقنية، قطاع غزة.

مقدمة الدراسة

تؤكد الدراسات والأدبيات على أن كفاءة وفعالية أداء أي منظمة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بفاعلية الإدارة، مما يتطلب الرقي بقدراته وتوفير الرعاية اللازمة له، وتوفير المناخ الملائم الذي يتحقق معه الإبداع الإداري الدائم للمنظمة التي تحتضنه وينتمي إليها، حيث تعتبر مهارات التفكير الإبداعي من الأمور الواجب مراعاتها وتنميتها لدى العاملين في كافة أنواع المنظمات (Abu Amuna and others, 2017). فقد تغيرت الأدوار والمسئوليات والمتمثلة بتسهيل عمليات التعلم من خلال تحفيز التفكير الإبداعي والتغلب على الفشل الأكاديمي وإثارة دوافع التعلم والاهتمام بحاجات الطلاب وطموحاتهم، وإشراكهم في القرارات المتعلقة بأنشطتهم التعليمية ومراعاة التنوع في خصائصهم المعرفية (Abu Naser and others,

(2016)، حيث إن لدى غالبية الأشخاص قدرة على الإبداع، لذا يجب على المنظمة أن تشجع عاملها وتحفزهم على الإبداع، فقد تفقد المنظمة ميزتها التنافسية بسبب غياب الإبداع والابتكار في أعمالها (Rowe, 2004). تتميز الإدارة الجامعية بأنها المسؤولة عن تطوير التعليم، فإن لم تكن هناك إدارة جامعية ذات كفاءة عالية مستوعبة لآليات العصر وتقنياته ومسؤولة عن تطوير المجتمع ومجابهة المتغيرات، فإنها ستكون عقبة أمام أي تطور جوهري، وبالتالي فإن إدارة جامعية ناجحة ومبدعة تعني بالضرورة مجتمعا ناجحا ومتطورا (الخطيب ومعاقبة، 2006)، فبعد ظهور مصطلح الإدارة الرشيقة تعددت البحوث والدراسات لتحديد العناصر والأنشطة الضرورية لتحقيق مفهومها باعتبارها تحقق مكاسب كبيرة لكل أصحاب المصلحة في أي نشاط، وتغيرت النظرة للعاملين باعتبارهم الشريك الرئيس في أعمال التطوير والتحسين المستمر، واهتمت المؤسسات بتحسين مناخ العمل وتطوير برامج التدريب المناسبة والاهتمام بمفهوم مجموعات العمل الصغيرة وفرق المشروعات وغيرها من آليات العمل الجماعي، وذلك بخلاف الإدارة الثقيلة (التقليدية) التي تعتمد على أصحاب الخبرة.

إن دور المنظمة هو العمل بشكل إبداعي على إيجاد الحلول للمشكلات القائمة سواء الداخلية منها أم الخارجية، فمنظمات اليوم تواجه ظروفًا بيئية متغيرة ومعقدة، مما تطلب ضرورة امتلاك المؤسسات لطاقت وإمكانات فائقة قادرة على مواجهة العوامل المؤثرة في أدائها، ولغرض بلوغ الاستمرار والنمو لا بد من ضرورة توافر قيادة في المؤسسة قادرة على تحقيق أهدافها المنشودة والاستمرار بتميز ونجاح من خلال السعي للتخلي عن المفهوم التقليدي للقيادة وتبني أنماط جديدة، ولعل هذا الاهتمام الواضح بالإدارة قد بدأ يأخذ وضعه الطبيعي باعتبارها عنصرا مهما من عناصر العمل على تحقيق أهداف النمو الاقتصادي والاجتماعي، حيث يعتبر التفكير الإبداعي من أهم عوامل النجاح في الحياة اليومية بشكل عام، ومن هنا كان الاهتمام بالإبداع أحد أهم الأهداف التي تسعى إليه المجتمعات الإنسانية المتقدمة التي ترى في أبنائها المبدعين عماد ثروتها وسبيل تنميتها في جميع المجالات الاجتماعية والعلمية والتقنية.

مشكلة الدراسة

إن بيئة الأعمال الحالية تفرض على جميع المنظمات بما فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبني الأفكار الإبداعية من أجل ضمان الاستقرار، ومن هنا أصبح الإبداع احد مقومات البقاء والاستمرار إذ يرتبط تواجد الإبداع بتوفر بيئة إبداعية ملائمة، وفي ظل استمرار التطور في علم الإدارة، فإن الدراسات والأدبيات تؤكد على أن الإدارة ستظل هي العنصر الحيوي لأداء كافة الوظائف، كما إن كفاءة وفعالية أداء أي منظمة يرتبط ارتباطا وثيقا بفاعلية الإدارة، مما يتطلب الرقي بقدراتها وتوفير الرعاية اللازمة لها، وتوفير المناخ الملائم الذي يتحقق معه الإبداع الإداري الدائم للمنظمة (Abu Naser and others, 2016).

تتمثل مشكلة الدراسة في الظروف الاستثنائية التي يعانها قطاع غزة من حصار وحروب، وما تبعه من تزايد عدد الجامعات والكليات في قطاع غزة، وهذا بدوره انعكس على قدرة الجامعات والكليات في قطاع غزة، مما يتطلب أن يكون هناك إدارة جامعية واعية قادرة على تسخير كافة الإمكانيات لمحاولة الاستمرار ومواكبة الجامعات والكليات العالمية في جميع المجالات، حيث يعد موضوع البيئة الإبداعية والإدارة الرشيقة من الموضوعات الحديثة كونه يعتبر احد الاساليب والتقنيات الحديثة في الإدارة ومن الآليات المهمة التي تتمكن من خلالها المنظمات من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في ظل بيئة الأعمال التي تتسم بالتغيرات السريعة في التكنولوجيا وتنوع حاجات ورغبات المستفيدين وزيادة حدة المنافسة بين المنظمات، وهذا ما يشغل تفكير ادارات المنظمات المعاصرة التي تسعى الى تحسين الاداء في عملياتها وتحقيق الميزة التنافسية، ومن هنا وقع اختيار الباحثون على هذا الموضوع ليكون منطلقاً في مشكلة الدراسة، إذ تسعى هذه الدراسة الى اختبار متغيرات الدراسة المتمثلة في "البيئة الإبداعية والإدارة الرشيقة" في البيئة الفلسطينية ولا سيما في الكليات التقنية، وإن

المشكلة الأساسية للبحث وتدور حول "البيئة الإبداعية وعلاقتها بالإدارة الرشيقة" وبناء على ذلك يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة من خلال تساؤلات الدراسة التالية:

السؤال الأول: ما مدى توافر أبعاد البيئة الإبداعية في الكليات التقنية في قطاع غزة؟

السؤال الثاني: ما مدى توافر عناصر الإدارة الرشيقة في الكليات التقنية في قطاع غزة؟

السؤال الثالث: هل هناك علاقة بين البيئة الإبداعية والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية الفلسطينية في قطاع غزة؟

وينبثق منه التساؤلات الفرعية التالية:

السؤال الفرعي الأول: هل هناك علاقة بين الطلاقة والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية الفلسطينية في قطاع غزة؟

السؤال الفرعي الثاني: هل هناك علاقة بين المرونة والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية الفلسطينية في قطاع غزة؟

السؤال الفرعي الثالث: هل هناك علاقة بين الأصالة والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية الفلسطينية في قطاع غزة؟

السؤال الفرعي الرابع: هل هناك علاقة بين الحساسية للمشكلات والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية الفلسطينية في قطاع غزة؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين البيئة الإبداعية والإدارة الرشيقة للكليات التقنية وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. فحص مستوى تحقيق أبعاد البيئة الإبداعية في الكليات التقنية في قطاع غزة.
2. التعرف على واقع الإدارة الرشيقة في الكليات التقنية في قطاع غزة.
3. بيان العلاقة بين أبعاد البيئة الإبداعية (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات) بالإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة.
4. الخروج بجملة استنتاجات وتوصيات للقيادات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي عموماً والكليات التقنية المبحوثة بشكل خاص قد تسهم في تحسين ادائها وتحفزها نحو تعزيز البيئة الإبداعية وتطبيق الإدارة الرشيقة مما يساهم في تطوير التعليم التقني.
5. طرح أهم القضايا التي تحقق الإدارة الرشيقة وتسخيرها لتحسين جودة عمليات التعليم التقني وتخفيض نفقاته.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من أهمية الموضوع حيث تعد البيئة الإبداعية والإدارة الرشيقة احد أهم المواضيع الإدارية الحديثة، وتتبع أهمية هذه الدراسة في محاولة إثراء الدراسات والبحوث التي أجريت في مجال البيئة الإبداعية والإدارة الرشيقة، والتي تعدّ قليلة إلى حد ما، ولا سيما في المجتمعات العربية، نظراً لحدائتها، كما تتبع أهمية هذه الدراسة ايضاً في تناولها بالدراسة والبحث لشريحة مهمة من شرائح المجتمع، وهي شريحة الكليات التقنية في قطاع غزة، لذا، فإنه يمكن القول أن هذه الدراسة تعدّ من الدراسات القلائل، إن لم تكن الأولى التي تُجرى على الكليات التقنية في قطاع غزة، ويمكن تحديد جوانب أهمية الدراسة من المساهمة والإضافة المتوقعة منها، وكما يلي:

أولاً : الأهمية النظرية:

1. تركزت معظم الدراسات المتعلقة بمفهوم البيئة الإبداعية وبمفهوم الإدارة الرشيقة في بيئات غربية، حيث تنطوّر المفاهيم الإدارية والأدوات المتعلقة بقياس الأداء والمعايير بصورة متسارعة، بينما تعاملت الدراسة الحالية مع البيئة العربية وبالتحديد البيئة الفلسطينية.

2. يمكن عد موضوع الدراسة من المواضيع الجديدة، حيث ظهر مفهوم الإدارة الرشيقة حديثاً، ولا تزال الدراسات المتعلقة بالمفهوم في بداياتها وتسعى جميعها إلى تحقيق الإضافة العلمية، ويعتبر هذا الموضوع من الموضوعات التي لديها القدرة على إيصال المنظمة إلى أن تكون مبدعة ورائدة.
3. إثراء الساحة الأكاديمية العربية بدراسات ومشاركات بحثية جديدة في مجالات التنمية الإدارية.
4. توجيه الانتباه نحو أهمية الإدارة الرشيقة ومستوى ارتباطها بتوفر بيئة إبداعية.
5. التأكيد على تعزيز البيئة الإبداعية ومتابعة تطويرها في الكليات التقنية.

ثانياً : الأهمية التطبيقية:

1. تركز الدراسة حول الإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة، سعياً لأن يكون ملائماً ومتوافقاً مع احتياجاتها ومحققاً لأهدافها الاستراتيجية ويخدم منظمات الأعمال الأخرى.
2. إلقاء الضوء على مدى مواكبة الكليات التقنية بقطاع غزة للأنظمة والمفاهيم والنماذج الإدارية الحديثة، وعلى وجه الخصوص مفهوم البيئة الإبداعية ومبادئها.
3. الاطلاع على واقع الإدارة الرشيقة في الكليات التقنية، ورصد جوانب القوة والضعف، ورصد جوانب تطبيقاتها في هذه المؤسسات.
4. تتبع أهمية هذه الدراسة في تناولها لشريحة مهمة من شرائح المجتمع، وهي شريحة الكليات التقنية في قطاع غزة، لذا، فإنه يمكن القول أن هذه الدراسة تعدُّ من الدراسات القلائل، إن لم تكن الأولى التي تُجرى على الكليات التقنية في قطاع غزة.

فروض الدراسة

تسعى الدراسة إلى اختبار صحة الفروض التالية:

- الفرض الأول:** هناك مستوى مرتفع من البيئة الإبداعية في الكليات التقنية بقطاع غزة.
- الفرض الثاني:** هناك مستوى مرتفع من الإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة.
- الفرض الثالث:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد البيئة الإبداعية (الطلاقة، المرونة، الأصالة، والحساسية للمشكلات) والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة. ويتفرع منه الفروض الفرعية بحسب الدور لأبعاد البيئة الإبداعية:
- الفرض الفرعي الأول:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الطلاقة والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة.
- الفرض الفرعي الثاني:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين المرونة والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة.
- الفرض الفرعي الثالث:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الأصالة والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة.
- الفرض الفرعي الرابع:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الحساسية للمشكلات والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة.

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: البيئة الإبداعية وتتكون من (4) أبعاد وهي:

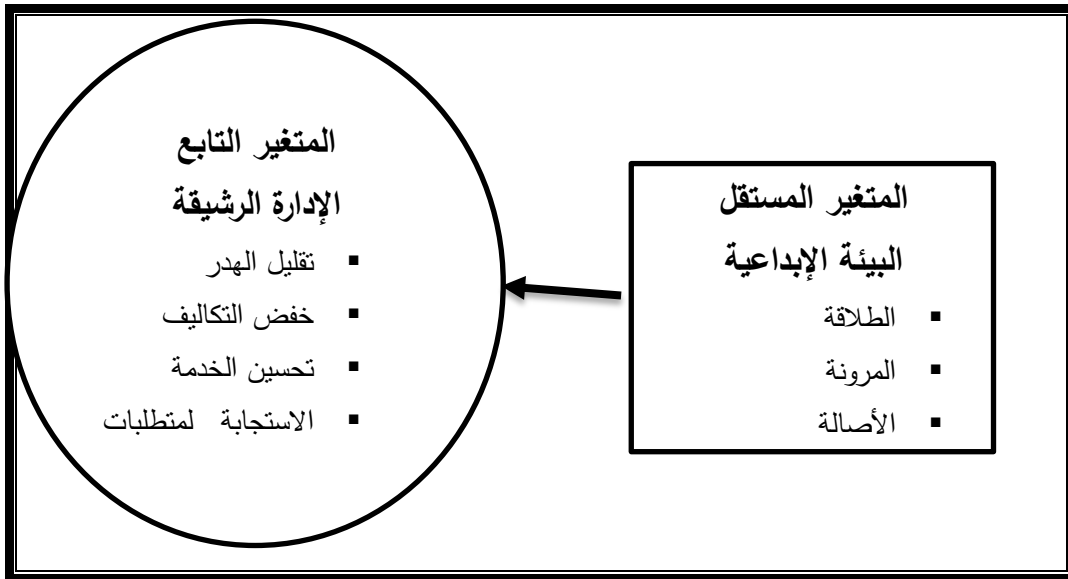
1. الطلاقة
2. المرونة
3. الأصالة
4. الحساسية للمشكلات.

المتغير التابع: الإدارة الرشيقة وتتكون من (5) أبعاد وهي:

1. تقليل الهدر.
2. خفض التكاليف.
3. تحسين الخدمة.
4. الاستجابة لمتطلبات العملاء.
5. تعظيم القدرة التنافسية والربحية.

نموذج الدراسة

يتمثل نموذج الدراسة في التعبير عن العلاقة بين المتغير المستقل (البيئة الإبداعية) المتمثل في (الطلاقة، المرونة، الأصالة، والحساسية للمشكلات) والمتغير التابع (الإدارة الرشيقة) المتمثل في (تقليل الهدر، خفض التكاليف، تحسين الخدمة، الاستجابة لمتطلبات العملاء، وتعظيم القدرة التنافسية والربحية). وفي ضوء ما تم صياغته من فروض فقد تم صياغة متغيرات الدراسة كما يوضحه الشكل رقم (1)



شكل رقم (1): نموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثون بناءً على جرد الأدبيات السابقة.

حدود الدراسة

1. الحد الموضوعي (الأكاديمي): اقتصرت الدراسة في حدها الموضوعي على دراسة البيئة الإبداعية وعلاقتها بالإدارة الرشيقة في الكليات التقنية
2. الحد البشري: تقتصر هذه الدراسة على استجابات العاملين في الكليات التقنية محل الدراسة.

3. **الحد المؤسسي:** تقتصر هذه الدراسة على كبرى الكليات التقنية بمحافظات غزة (كلية فلسطين التقنية- دير البلح، الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا، كلية مجتمع تدريب غزة، كلية الدراسات المتوسطة الأزهر، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، كلية مجتمع الأقصى).
4. **الحد المكاني:** أجريت الدراسة في دولة فلسطين، واقتصرت على الكليات التقنية بقطاع غزة (كلية فلسطين التقنية- دير البلح، الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا، كلية مجتمع تدريب غزة (GTC)، كلية الدراسات المتوسطة- الأزهر، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، كلية مجتمع الأقصى).
5. **الحد الزمني:** تم تطبيق هذه الدراسة وجمع البيانات الأولية عن الكليات التقنية وإجراء التحليلات الإحصائية في العام (2017) لذلك فهي تمثل الواقع الموجود في هذا الوقت.

مصطلحات الدراسة

- **البيئة الإبداعية:** البيئة الإبداعية كما يقول ألكسندرو روشكا في كتابه الإبداع العام والخاص يعني الوسط المباشر والتأثيرات الاجتماعية النفسية، والاقتصادية، والثقافية، والتربوية التي تحفز الإبداع. وهذا ما أكده د. محمد عبد الغني هلال في كتابه: مهارات التفكير الابتكاري حين قال أن البيئة الإبداعية تساعدنا للذهاب بعيداً عن كل ما هو عادي ومألوف، ونحاول الإجابة على الأسئلة اليومية التقليدية التي نسألها لأنفسنا أو يسألها الآخرون بإجابات غير مألوفة (<http://www.afkaaar.com/html/article760.html>)
- **الطلاقة:** ويقصد بها القدرة على إنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار الإبداعية حول موضوع معين في فترة زمنية محددة، وهي جوهرها عملية التذكر واستدعاء واختيار المعلومات أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها (عبد العزيز، 2006).
- **المرونة:** هي القدرة على توليد عدد كبير من الأفكار المتنوعة لم يسبق اليها، أو القدرة على توليد البدائل والمترادفات والأفكار والمشكلات والاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين، وسرعة الاستجابة والتغير مع موقف معين (جروان، 2002).
- **الأصالة:** هي القدرة على إنتاج أفكار جديدة غير مألوفة تأخذ معنى التجديد والتفرد تركز على نواتج الإبداعية كمحك لأنها صفة مطلقة ولكنها محددة في إطار الخبرة الذاتية للفرد (عبد العزيز، 2006).
- **الحساسية للمشكلات:** قدرة الفرد على رؤية المشكلة بشكل، والتعرف على حجمها وجوانبها دقيقا واضح وتحديدًا تحديداً وأبعادها وآثارها لمعرفة مواطن الضعف أو النقص في الظاهرة أو حالة معينة. لأن التشبع بالمشكلة هو الذي يوحي بالإبداع، فكلما أجهد الشخص نفسه في دراسة المشكلة زادت فرص التوصل إلى أفكار جديدة (الطيب، 1998).
- **الإدارة الرشيقة:** هي قدرة المنشأة على الأداء الإداري الذي يتميز بسرعة الاستجابة وسرعة تعديل أسلوب العمل بصورة تتناسب مع متطلبات التغيير، وهي الممارسة التي تركز على القيم والانسياب والاستقطاب والكمال وعمل الفريق وفوائده الجمّة، والتي يمكن تلخيصها في الحماس الجماعي والمعرفة التجميعية وحسن استخدام الحقائق والبيانات وسرعة التجاوب مع التحديات والفرص، بهدف تحقيق أفضل أداء وأفضل مخرجات للعملاء مع التخلص الكلي ما أمكن من كل نشاط أو جزئية لا تمثل قيمة مضافة للعمل أو العميل (العسكر، 2017).

الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي تقوم عليها موضوع الدراسة، وتقدم إفادة كبيرة في استكمال الخلفية النظرية للبحث وتحديد أهدافه وصياغة فروضه وتفسير مدلول ما يتم التوصل إليه من نتائج. ولقد أسفرت جهود الباحثون عن

ظهور العديد من الدراسات التي تناولت البيئة الإبداعية، وكذلك الدراسات التي تناولت الإدارة الرشيقة. ويتناول هذا الجزء عرضاً للدراسات العربية والأجنبية مرتبة تاريخياً من الأحدث للأقدم والتي تناولت موضوع البيئة الإبداعية، وموضوع الإدارة الرشيقة، ثم يلي ذلك تحليل الدراسات السابقة والنتائج العامة التي يمكن استخلاصها منها.

أولاً- الدراسات المتعلقة بالبيئة الإبداعية

1. دراسة (سويدات والشيخ، 2017) بعنوان "أثر التفكير الإبداعي على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري: دراسة ميدانية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في شركات التأمين العاملة في الأردن" والتي هدفت إلى التعرف إلى أثر التفكير الإبداعي بأبعاده المختلفة (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الإفاضة، والحساسية للمشكلات)، على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري في شركات التأمين العاملة في الأردن. تم الاتصال مع (24) شركة تأمين من مجتمع الدراسة البالغ عددها (28) شركة، ووزع (270) استبانة على العاملين في هذه الشركات من مستوى الإدارة العليا والوسطى واسترجع منها (218) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانته تكونت من قسمين، القسم الأول يتضمن أسئلة حول الخصائص الديمغرافية والوظيفية. بينما تضمن القسم الثاني (25) فقرة تقيس مدى توافر التفكير الإبداعي بأبعاده الخمسة، والقسم الثالث يقيس مستوى فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري ويتكون من (11) فقرة، توصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لتوافر التفكير الإبداعي بأبعاده الخمسة في شركات التأمين العاملة في الأردن، كما توصلت إلى وجود مستوى مرتفع ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لفاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري في شركات التأمين العاملة في الأردن. وفي ضوء هذه النتائج، توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها الاستمرار في تنمية مهارات التفكير الإبداعي للمديرين، لاطلاعهم على ما يستجد من تقنيات في هذه المجالات، وكذلك إشراك المستويات الإدارية المختلفة في عملية صنع القرارات، وإطلاع الموظفين على ما تم من مستجدات؛ لأن ذلك يقلل من درجة معارضتهم لها وسرعة تقبلها وتطبيقه المباشر دون أية عقبات مستقبلية.

ثانياً- الدراسات المتعلقة بالإدارة الرشيقة

1. دراسة (ابو عبيد، 2016) بعنوان "تعزيز ممارسات الإدارة الرشيقة في صناعة الإنشاءات الفلسطينية / الضفة الغربية"، والتي هدفت هذه الدراسة إلى قياس وتعزيز الوعي والفهم لمبدأ الإدارة الرشيقة في صناعة الإنشاءات الفلسطينية. اعتمدت الدراسة بشكل أساسي على المنهج الوصفي والتحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية، حيث تمت مراجعة الدراسات والأبحاث السابقة المتعلقة بهذا الموضوع، ومن ثم عمل استبيان يستهدف شركات المقاولات في الضفة الغربية، فقد تم تصميم الاستبيان وتوزيعه على عينة مكونة من 153 شركة مقاولات. وأوضحت النتائج أن هنالك إتفاق على الأثر الإيجابي لتبني أساليب إدارية جديدة ونجاح تطبيق الإدارة. ولقد أشارت النتائج كذلك إلى أن هنالك اتفاق على عوامل تدعم نجاح تطبيق الإدارة الرشيقة تخص العوامل البشرية مثل سلوك الموظف الإيجابي والخبرات والمعلومات وغيرها، بالإضافة إلى عوامل خاصة بالمؤسسة مثل ثقافة المؤسسة والتدريب والتنسيق والإتصال وغيرها. وفي نهاية الدراسة تم ربط كل هذه العوامل بإطار عمل يوضحها ويظهر أثرها على نجاح تطبيق الإدارة الرشيقة. بالإضافة إلى ربط هذه العوامل بعلاقة رياضية تمكن الشركات من التنبؤ بمدى نجاح تطبيق الإدارة الرشيقة إذا كانت قادرة على قياس هذه العوامل المختلفة. وأوصت الدراسة بضرورة الإستفادة والتعلم مما تم تنفيذه من مشاريع سابقة وذلك لتقييم وتحديد نقاط القوة والضعف الخاصة بهذه العوامل وذلك من أجل تطويرها، على أن يتم تقييم أثر هذا التطور من خلال مراجعة مؤشرات نجاح الأداء. كما أوصت الدراسة المالكين بوضع شروط إلزامية في العقود تدعم تطبيق مبادئ الإدارة الرشيقة.

2. دراسة (بن وارث وجابة: 2016) بعنوان : "دور المؤسسات الإنتاجية في تطبيق أسلوب الإدارة الرشيقية- دراسة ميدانية على المؤسسات الصيدلانية الجزائرية"، والتي هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أسلوب الإدارة الرشيقية ، واستعرضت مختلف أشكال الهدر التي قد تواجه المؤسسة خلال العملية الإنتاجية. واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي ومن خلال الدراسة التطبيقية على عينة من المؤسسات الصيدلانية الجزائرية وباستعمال أداة الاستبيان فقد تم قياس مدى إمكانية تطبيق أسلوب الإدارة الرشيقية فيها. وتوصلت الدراسة إلى أن هذه المؤسسات ممثلة في الإدارة العليا فيها تلتزم وبشكل كبير بتوفير كل الإمكانيات الضرورية من أجل تطبيق هذا الأسلوب، كما أن السياسة التدريبية المنتهجة فيها تتماشى إلى حد ما والمتطلبات الأساسية له، إلا أن الثقافة السائدة في هذه المؤسسات وخاصة غياب روح التعاون بين الإدارة والعمال تبقى العائق الكبير أمام تطبيق هذه الفلسفة الإدارية.

ثالثاً- الدراسات المتعلقة بالبيئة الإبداعية والإدارة الرشيقية

1. دراسة (مصطفى، 2016) بعنوان "أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- دراسة ميدانية في عيادة الضياء بورقلة"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري في عيادة الضياء، وذلك في ضوء بعض المتغيرات والتي هي أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، نظام الحوافز، نمط القيادة، مشاركة العاملين)، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، للتحقق من تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع من خلال الدراسة الميدانية، يتمثل مجتمع الدراسة من العاملين في عيادة الضياء، ولقد استخدم الباحث الإستبانة، كما اعتمد الباحث في تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات على برنامج (spss)، وقد توصلت الدراسة إلى أنه توجد توجهات مرتفعة نحو أبعاد المناخ التنظيمي السائد في عيادة الضياء من وجهة نظر العاملين فيها ويوجد توجه إيجابي نحو الإبداع الإداري في عيادة الضياء من وجهة نظر العاملين.

2. دراسة (شلاش والحسناوي، 2014) التي هدفت إلى تقديم اطار نظري حديث لأبرز ما طرحه الكتاب والباحثون حول متغيرات البحث فضلاً عن اطار عملي تحليلي لآراء عينة مختارة ضمن مجتمع البحث شملت القيادات الادارية في المعمل، وفي ضوء مشكلة البحث تم الاجابة على جملة من التساؤلات ما هي أبعاد الانتاج الرشيق؟ وهل تتوفر هذه الأبعاد في الشركة المبحوثة؟ وهل توجد علاقة ارتباط بين أبعاد الانتاج الرشيق وأبعاد اداء العمليات؟ وما مستوى التأثير الذي يحدثه الانتاج الرشيق في اداء العمليات؟ وباستعمال مجموعة من الادوات الاحصائية. خلص البحث الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها: -تم اثبات صحة الفرضيات الرئيسية والفرعية المتعلقة بالبحث من خلال وجود علاقة ارتباط واثر بين متغيرات البحث. وقد تضمن البحث مجموعة من التوصيات اهمها: تشجيع عملية تبني فلسفة الانتاج الرشيق من خلال الاستفادة من التجربة اليابانية في هذا المجال حيث كان للفلسفة اليابانية دور كبير واساسي في تطبيق نظام الانتاج الرشيق محققة بذلك ميزة تنافسية للمنتجات اليابانية.

3. دراسة (نصير والعزاوي، 2011) بعنوان "أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع الإداري في البنوك التجارية الأردنية على تحسين مستوى أداء الموارد البشرية. ولقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان كأداة للدراسة، ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومن أهمها: تقوم البنوك بتكريم الموظفين المبدعين بشكل دوري ومستمر، وهذا دليل على اهتمام البنوك بتحفيز الموظفين المبدعين على العمل؛ ويقدم مديري البنوك مكافآت مجزية للموظفين الأكفاء، وأيضاً يتم ربط ترقية الموظفين بمستوى الأداء لديهم؛ وأن العاملين في البنوك يتمتعون بدرجة عالية من الإبداع على الرغم من أن تشجيع البنوك على الإبداع محدود.

التعليق على الدراسات السابقة

حظي موضوع البيئة الإبداعية وكذلك موضوع الإدارة الرشيفة باهتمام الباحثين بشكل واسع، إلا أنه وفي ظل التحولات والتغيرات في جميع المجالات والتوجه العام الذى وضعتهُ وزارة التربية والتعليم العالى الفلسطينى بالتوجه نحو التعليم الترقى، وهذا ما سعت الدراسة إلى بحثه لدراسة البيئة الإبداعية وعلاقتها بالإدارة الرشيفة فى الكليات التقنية الفلسطينية.

من حيث الهدف من الدراسة: تنوعت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة مثل دراسة (سويدات والشبخ، 2017) التى هدفت الى التعرف إلى أثر التفكير الإبداعى بأبعاده المختلفة (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الإفاضة، والحساسية للمشكلات)، على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإدارى، ودراسة (أبو عبيد، 2016) التى هدفت الى قياس وتعزيز الوعى والفهم لمبدأ الإدارة الرشيفة فى صناعة الانشاءات الفلسطينية والتحقق من العوامل الرئيسية التى تدعم تطبيق هذه المبادئ بما يخص أنظمة الإدارة والتحكم المتبعة فى المشروع والعوامل البشرية وعوامل خاصة بالمؤسسة والعقود، بالإضافة الي تحديد مؤشرات النجاح الخاصة بتطبيقه. ودراسة (مصطفى، 2016) التى هدفت إلى معرفة مدى تأثير المناخ التنظيمى على الإبداع الإدارى فى عيادة الضياء، وذلك فى ضوء بعض المتغيرات والتى هي أبعاد المناخ التنظيمى (الهيكلى التنظيمى، نظام الحوافز، نمط القيادة، مشاركة العاملين)، ودراسة (شلاش والحسناوي، 2014) التى هدفت الى تقديم اطار نظري حديث لأبرز ما طرحه الكتاب والباحثون حول متغيرات البحث فضلاً عن اطار عملي تحليلي لآراء عينة مختارة ضمن مجتمع البحث شملت القيادات الادارية فى المعمل. وكذلك دراسة (نصير والعزاوي، 2011) التى هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع الإدارى فى البنوك التجارية الأردنية على تحسين مستوى أداء الموارد البشرية.

إضافة إلى تركيز أغلب الدراسات على وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى، ومؤسسات اقتصاديه ومؤسسات صحيه، وكذلك العاملون فى إدارة الموارد البشرية، أما الدراسة الحالية فتناولت جميع أبعاد البيئة الإبداعية وهي: (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات)، ودراسة أبعاد الإدارة الرشيفة وهي: (تقليل الهدر، خفض التكاليف، تحسين الخدمة، الاستجابة لمتطلبات العملاء، تعظيم القدرة التنافسية والربحية)

من حيث متغيرات الدراسة: ركزت أغلب الدراسات على المتغيرات التالية: (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الإفاضة، والحساسية للمشكلات)، وكذلك على عوامل تدعم نجاح تطبيق الإدارة الرشيفة تخص العوامل البشرية مثل سلوك الموظف الإيجابى والخبرات والمعلومات وغيرها، بالإضافة الى عوامل خاصة بالمؤسسة مثل ثقافة المؤسسة والتدريب والتنسيق والاتصال وغيرها.

أما الدراسة الحالية فتناولت جميع أبعاد البيئة الإبداعية وهي: (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات)، ودراسة أبعاد الإدارة الرشيفة وهي: (تقليل الهدر، خفض التكاليف، تحسين الخدمة، الاستجابة لمتطلبات العملاء، تعظيم القدرة التنافسية والربحية)، كما اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة العربية والأجنبية من حيث القطاعات التى درستها، وتحليلها، والفترة الزمنية، وطبيعة العينة التى تم تناولها.

الإطار العام للدراسة (الإطار النظرى)

أولاً- البيئة الإبداعية

الإبداع (Innovation) هو نتاج التفاعلات بين الفرد وما تحويه البيئة من مثيرات اجتماعية مختلفة، وأن البيئة المبدعة هي البيئة التى تتسم بقدرٍ كافٍ من الحرية والأمن والاستقرار بحيث تكون حافزاً لإنتاج أعمال إبداعية، كما يعد تقبل المجتمع للفرد وغياب النقد من الشروط الأساسية لتشجيع الإبداع، ومن هنا يتضح أن تنمية الإبداع لدى طلبة المدارس يستلزم بيئة مدرسية مشجعة له ويتطلب ذلك توفير عناصر البيئة التعليمية الفعالة والتى تتمثل فى معلم مبدع ومحتوى دراسي وأنشطة وتدرّيات واستراتيجيات تدريسية وطرق تقويم تعمل فى إطار واحد يهدف إلى إثارة قدرات الطلبة الإبداعية (عودة، 2000). فالبيئة الإبداعية أو المناخ الإبداعى فى معناه الواسع يعنى الوسط المباشر والتأثيرات الاجتماعية النفسية،

والاقتصادية، والثقافية، و التربوية التي تحفز الإبداع (روشكا، 1989). فالإبداع هو العنصر المميز لريادة الأعمال وأساس نجاح المشاريع الريادية وتحقيقها ميزة تنافسية، وغالبا ما يتم المزج بين الإبداع والابتكار كعاملين مترادفين بالرغم من اختلاف آلية كل منهما. فالإبداع هو التعاطي مع أفكار وأنشطة وتجارب خلاقة من خلال التميز في المنتج أو الخدمة، بينما الابتكار فهو عملية إيجاد وتطوير منتج أو خدمة جديدة (سلمان والناصري، 2016، ص: 202).

المرتكزات الأساسية للبيئة الإبداعية

اختلفت الأدبيات في حصر تلك العناصر وقد أشار (Torrance, 1974) بأنه من الممكن أن يقاس التفكير الإبداعي بمهارات متعددة منها الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلة والإفاضة ويضيف (Guilford, 1970) إلى ذلك عادة التحصيل والتركييب والتعريف والفتنة، وبشكل عام يتفق كل من (Freeman, 1996) و (Davis, 1996) و(منسي، 2002) على وجود عدد من العناصر الأساسية وهي: الطلاقة، تطوير التفسيرات، المرونة، التقييم، التصور والتخيل، التركيز، الحدس تجاه المشكلات، الأصالة، والإفاضة.

1. **الطلاقة:** وهي القدرة على توليد أكبر عدد من البدائل أو المتردافات أو الأفكار أو المشكلات أو الإستعمالات عند الإستجابة لمثير معين، والسرعة في توليدها. وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء لمعلومات أو خبرات سبق تعلمها، تقسم الطلاقة إلى عدة أنواع للطلاقة وهي :
 - الطلاقة اللفظية أو طلاقة الكلمات: ويقصد بها القدرة على إعطاء أكثر عدد من الكلمات الصحيحة.
 - طلاقة المعاني أو الطلاقة الفكرية: وهي القدرة على إعطاء أكبر عدد من المعاني والتفسيرات والنتائج المترتبة على حصول تغير ما أو ظهور مشكلات يمكن أن تحدث.
 - طلاقة الأشكال والرسومات: وهي القدرة على الرسم السريع لعدد من الأمثلة البصرية والتفصيلات أو التعديلات في الإستجابة لمثير وضعي أو بصري.
 - الطلاقة التعبيرية: وهي القدرة على الصياغة السريعة للأفكار بشكل سليم وفي عبارات مفيدة.
2. **المرونة:** تعبر مهارة المرونة عن قدرة الفرد على توليد أكبر عدد من الأفكار المتنوعة غير تلك الأفكار المتوقعة أو الشائعة لدى الفرد أو البيئة التي يعيش فيها، والمرونة هي عكس وغير الجمود الذهني الذي يعني تبني أنماط ذهنية محددة سلفا قابلة للتغيير، وتنقسم المرونة إلى قسمين:
 - المرونة التلقائية: وهي قدرة الفرد على تقديم عدد من الأفكار المتنوعة التي ترتبط بموقف معين
 - المرونة التكيفية: وهي قدرة الفرد على تغيير الواجهة الذهنية التي ينظر من خلالها إلى حل مشكلة ما أو مواجهة أي موقف في ضوء التغذية الراجعة التي يتلقاها في ذلك الموقف
3. **الأصالة:** تعني هنا الجدة والتفرد، وهي القاسم المشترك بين معظم التعريفات التي تركز على النواتج الإبداعية كحكك للحكم على مستوى الإبداع، وتعد مهارة الأصالة من أهم القدرات التي تسهم في ظهور الأداء الإبداعي لدى الأفراد لأن الإبداع يشير إلى على أن العمل عاما كل ما هو أصيل وجديد، كما أن هناك اتفاقا الإبداعي لابد أن تتوفر فيه الأصالة والحداثة حتى مع استخدام الأفكار القديمة في علاقات جديدة وبشكل جديد، ويرى (منسي، 2002) بأنها قدرة الفرد على إعطاء تداعيات والغزابة. أما بعيدة أو إنتاج أفكار غير شائعة تتميز بالجد (جروان، 2000) فيركز على أن الأصالة هي أكثر الخصائص بالإبداع والتفكير الإبداعي ارتباطا.
4. **الحساسية للمشكلات:** وهي قدرة الفرد على رؤية واكتشاف وتحري وجود مشكلات في الأشياء والمعدات أو النظم والمجتمع من نقص أو عيب. فالمبدعون هم أسرع من غيرهم كتشاف المشكله ووضع في التنبه لمثل هذه الملاحظات والحلول لها.

ثانيا - الإدارة الرشيقة

عند ظهور مصطلح (الإدارة الرشيقة)، تعددت البحوث والدراسات لتحديد العناصر والأنشطة الضرورية لتحقيق مفهومها باعتبارها تحقق مكاسب كبيرة لكل أصحاب المصلحة في أي نشاط، وتغيرت النظرة للعاملين باعتبارهم الشريك الرئيس في أعمال التطوير والتحسين المستمر، واهتمت المؤسسات بتحسين مناخ العمل النفسي وتطوير برامج التدريب المناسبة والاهتمام بمفهوم مجموعات العمل الصغيرة وفرق المشروعات وغيرها من آليات العمل الجماعي، وظهر مفهوم (العاملين ذوي المعارف)، أي ذوي المهارات المتعددة، المتعلمة والمتخصصة والمؤدية القادرة على دراسة وفهم الواقع الحالي في كل نشاط والقادرة على حل مشكلاته، بل وتطويره إلى الأفضل، وذلك بخلاف الإدارة الثقيلة (التقليدية) التي تعتمد على أصحاب الخبرة، كما برزت مفاهيم وقيم إدارية جديدة- يصعب حصرها في مقال- تعد نقلة نوعية في الإدارة المعاصرة.

أهداف الإدارة الرشيقة

تهدف (الإدارة الرشيقة) إلى العديد من الأهداف منها:

1. الوصول بنسبة الفاقد إلى الصفر في كل المجالات مثل الأعطال وزمن التأخير وعدد المنتج المعيب والمخزون في كل مراحل التوريد وحوادث الأفراد وحوادث المعدات وجهد الأفراد وأي عناصر أخرى تؤثر في العملية الإنتاجية.
 2. خفض زمن تقديم الخدمة وسرعة الاستجابة لطلبات العميل.
 3. زيادة الإنتاجية وتحسين الجودة وتعظيم الربحية.
 4. تعظيم القدرة التنافسية القائمة والسعي لبناء قدرات تنافسية جديدة.
 5. الحد من الفاقد بسبب الإنتاج الزائد، فترات الانتظار (فقد زمني)، تكرار أعمال النقل والتداول، أعمال تشغيل غير مخططة جيداً، مخزون غير ضروري، حركات غير ضرورية (غير فعالة) للأفراد والمعدات، عيوب إنتاجية (عيوب بالمنتج)، حوادث الأفراد والمعدات.. إلخ.
- كما أن فكر (الإدارة الرشيقة) يقوم على تغيير مؤسسي يشمل العديد من الممارسات والأدوات التي تساهم في جعل الأنشطة بسيطة، سريعة، وانسيابية مثل:
1. تحسين بيئة العمل.
 2. تحسين مناخ العمل النفسي (علاقات العمل والعاملين).
 3. الإنتاج بنظام وحدة واحدة بدلاً من الإنتاج الكمي.
 4. تطبيق نظم العمل الجماعي (فرق عمل تضم أفراد من ذوي المواهب والمهارات المتعددة) لدوائر الجودة ومشروعات التحسين وحل المشكلات.
 5. توظيف تقنيات تقلل الخطأ.
 6. توظيف تقنيات المراقبة البصرية في كل الأنشطة المتاحة.
 7. الصيانة الإنتاجية الشاملة.
 8. بناء الجودة عند المنبع، مع استخدام تقنيات متطورة.
 9. خفض زمن وتكاليف أعمال الصيانة.
 10. تطبيق مفاهيم اقتصاد الحركة لتحسين أداء الأفراد.
 11. الاستثمار في المعرفة.
 12. تشجيع الإبداع والابتكار.
 13. الشفافية وتجنب الغموض.
 14. محاربة الروتين.

15. تعظيم مفهوم القيمة المضافة في تبسيط إجراءات العمل، حيث يتم استبعاد أي إجراء إداري ليس له قيمة مضافة بالنسبة للعمل أو للعميل.

ويرى الباحثون أنه لن تتمكن أية منظمه (حكومية أو غير حكومية، كبيرة أو صغيرة، ربحية أم غير ربحية) من مواكبة مستجدات العصر والمتغيرات السريعة في عالم التقنية والمعلومات والعولمة من الأداء المتوازن وتحقيق الجودة وتحقيق أهداف النمو والمنافسة إلا بالتخلص من (الإدارة الثقيلة) ومشكلاتها البيروقراطية وعوائقها التنظيمية والإجرائية وغيرها، والتحول إلى الإدارة الرشيقة بمفاهيمها الحديثة وأساليبها المتطورة وشفافيتها المطلقة، ونظرتها الشمولية التي تمكن من استيعاب المتغيرات الجديدة والإسهام الفاعل في التغيير والتطوير والتنمية الشاملة المستدامة بعقلية إدارية رشيقة.

ثالثاً: الكليات التقنية

■ كلية فلسطين التقنية - دير البلح

نشأت الكلية عام 1992م، بإمكانيات متواضعة في تجهيزاتها وتخصصاتها إلا أن الحاجة إلى التعليم لتقني والتدريب الفني ازدادت لأجل مواكبة هذا التطور الهائل في نظام الحياة والمجتمع الذي صاحبه نقص حاد في المهندسين والفنيين المتخصصين المؤهلين تقنياً. وبدت الحاجة إلى إيجاد كوادر ماهرة وقادرة على القيام بمهام المهندس المتخصص والفني في مختلف التخصصات، واستجابة لتلك العوامل برزت كلية فلسطين التقنية كمؤسسة تقنية تعليمية متخصصة رائدة تعمل على دمج استخدام الحاسوب والتقنيات المتطورة في الحياة، وصقل العقلية العلمية المبدعة والمبتكرة لمواكبة التطورات العلمية المتسارعة. وتسعى كلية فلسطين التقنية - دير البلح من خلال تبنيها لمنهج التخطيط الاستراتيجي لرسم صورة واضحة للكلية للسنوات الخمس القادمة، وذلك لتطوير الكلية وتعزيز مكانتها في خدمة وتنمية المجتمع المحلي. وتلتزم كلية فلسطين التقنية - دير البلح بتقديم برامج تقنية وأكاديمية متميزة تساهم في إعداد مخرجات وطنية مؤهلة وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والبحث والتطوير لخدمة المجتمع وبناءه من أجل الرفعة والتطور (www.ptcdb.edu.ps).

■ الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا - خانينوس

أُنشئت الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا تحت اسم كلية العلوم والتكنولوجيا - بخان يونس عام 1990م كمؤسسة أهلية، تعنى بتدريس العلوم التقنية، وقد تولى مجلس التعليم العالي بالقدس الإشراف عليها عام 1995م، ثم تولت وزارة التربية والتعليم العالي الإشراف عليها، وأصبحت الكلية مؤسسة حكومية عام 1997م، ومنذ تلك اللحظة لم تدخر إدارة الكلية وبالتعاون مع وزارة التربية والتعليم العالي جهداً لجعل الكلية نواة لجامعة أكاديمية رائدة في مجال التعليم التقني التكنولوجي يخدم قطاعاً كبيراً من أبناء شعبنا الفلسطيني. تمنح الكلية خريجها درجتي البكالوريوس والدبلوم المتوسط في سنته و ثلاثين تخصصاً علمياً تقنياً ضمن برنامج دراسي متميز، وفق نظام الساعات المعتمدة حيث يدرس الطالب 66-75 ساعة معتمدة موزعة على أربعة فصول في تخصصات درجة الدبلوم، وثمانية فصول دراسية موزعة على أربع سنوات لتخصصات البكالوريوس، باستثناء التخصصات الهندسية خلال خمسة أعوام، وتوزع الساعات المعتمدة لهذه التخصصات على عشرة فصول دراسية (www.cst-kh.edu.ps).

■ كلية مجتمع تدريب غزة (GTC)

كلية مجتمع تدريب غزة كلية رائدة تقدم برامج تقنية ومهنية مميزة في بيئة تعليمية إيجابية لتخريج طلبة محترفين لتلبية حاجات سوق العمل والمساهمة في تنمية المجتمع وتحقيق العيش الكريم. وتسعى كلية مجتمع تدريب غزة إلى تقديم برامج مهنية وتقنية متنوعة ومركزة التخصص، لإكساب أبناء اللاجئين الفلسطينيين الكفايات ومهارات الحياة على قاعدة المساواة والعدالة بين الجنسين ودمج ذوي الاحتياجات الخاصة والفئات المهمشة، من خلال استراتيجيات تعليمية متقدمة وفاعلة، مستثمرة كل الإمكانيات والوسائل الحديثة المتاحة وفقاً لمعايير الجودة العالمية وبمشاركة مؤسسات المجتمع المحلي،

لصناعة التنمية وتلبية حاجات سوق العمل المحلي والإقليمي، وخلق فرص عمل تحقق العيش الكريم (www.gtc.edu.ps).

▪ كلية الدراسات المتوسطة - الأزهر

هي مؤسسة أكاديمية تهدف إلى خدمة المجتمع المحلي واحتياجاته، تواكب التطور والحدثة العلمية النوعية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي حرصاً منها على رفع مستوى التعليم الجامعي، وتعمل على توفير فرص التعليم والتعلم لكافة شرائح أبناء شعبنا الفلسطيني، لتمكين المتعلمين والمتعلمات من المشاركة في بناء أسس المجتمع الفلسطيني ومؤسساته في كافة المجالات. بدأت الكلية كبرنامج دبلوم، عام 1996م في مجالات الحاسوب وصيانتها والسكرتارية التنفيذية، والإعلام والعلاقات العامة، ثم تحولت عام 2000/1999 إلى كلية الدراسات المتوسطة نتيجة للجهود المتواصلة لإدارتها المتعاقبة في تقويم برامج تخصصية جديدة تواكب متطلبات المجتمع المحلي واحتياجاته، وحرصاً على الاستمرار في مد حاجة المجتمع المحلي بالكوادر الفنية المؤهلة، ونتيجة للاحتياجات تم توسيع قاعدة التخصصات بطرح برامج جديدة تفتح آفاقاً جديدة نحو المستقبل.

تعتمد الكلية منذ تأسيسها على الدوام الدراسي للطلبة في الفترة المسائية وفي إطار الخطط الرامية للتطوير، وإتاحة الفرصة أمام الطلبة للالتحاق بالكلية وتوسيع قاعدة اختياراتهم وتفضيلاتهم؛ تستمر الكلية بالدوام الدراسي في الفترة المسائية، بينما تتيح الفرصة أمام الطالبات فقط للدوام في الفترة الصباحية، حيث يقتصر الدوام في الفترة الصباحية "للطالبات فقط" في البرامج الأكاديمية التالية: ترميز عام، وسكرتارية وسجل طبي، وفني عمليات، وتمريض نساء وولادة "قبالة"، والصحافة والعلاقات العامة، والتصميم والمونتاج، وإدارة وأتمتة مكاتب، وإدارة الأعمال، والمحاسبة (www.cis.ps).

▪ الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية

الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية هي مؤسسة أكاديمية تعمل بإشراف وزارة التربية والتعليم العالي حيث أنشئت في العام (1998م) لتقديم خدمة التعليم التقني والمهني للمجتمع الفلسطيني تحت اسم كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية، ثم تحولت في العام 2007 إلى كلية جامعية تمنح درجتي البكالوريوس والدبلوم المتوسط لنحو (64) اختصاصاً في مختلف المجالات، ولتحقيق رؤية الكلية بالوصول إلى العالمية، تسعى حثيثاً إلى توطيد علاقاتها على المستوى الدولي والإقليمي من خلال إقامة جسور من التعاون الأكاديمي والثقافي بين الكلية والمؤسسات التعليمية والأكاديمية المختلفة والمنظمات العربية والدولية.

الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية تُعتبر من أكبر الكليات التقنية في فلسطين والتي تقدم خدماتها الأكاديمية لنحو 8000 طالب وطالبة، في 64 اختصاص في درجتي البكالوريوس والدبلوم المتوسط والدبلوم المهني، وذلك لتلبية حاجات ورغبات سوق العمل الملحة، أنشئت بقرار من وزارة التعليم العالي في عام 1998 تحت مسمى كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية (www.ucas.edu.ps).

▪ كلية مجتمع الأقصى

مضى على كلية مجتمع الأقصى للدراسات المتوسطة ستة أعوام فقط منذ إنشائها عام 2007م، فهذه الكلية هي كلية أكاديمية حكومية تمنح درجة الدبلوم المتوسط، وتمثل إحدى كليات جامعة الأقصى. وقد أنشئت الكلية لتقديم خدمة التعليم التقني والمهني للمجتمع الفلسطيني في مختلف المجالات بمقرها الرئيس في مدينة خان يونس وفرعها في مدينة غزة، تتيح الكلية للطلبة خريجي الثانوية العامة والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني العامة والخاصة اكتساب المهارات التقنية والفنية الرفيعة من أجل مواكبة التطور المتلاحق الذي يشهده العالم. وتضم كلية مجتمع الأقصى بين جنباتها عدداً من التخصصات المتميزة والتي تعتبر في مجملها في مجالات تطبيقية يتم التركيز فيها على الجانب العملي لإكساب الطلبة المهارة اللازمة مما ينعكس بشكل ايجابي على المجتمع المحلي ورفده بخريجين مؤهلين تقنياً. تسعى الكلية من خلال هذه الخدمات الأكاديمية أن تُخرج جيلاً قادراً على الانخراط في سوق العمل الفلسطيني، وتقديم خدمات تعود بكل ما هو نافع

على للمجتمع الفلسطيني. كما أن الكلية تسعى جاهدة لفتح المزيد من التخصصات والبرامج الأكاديمية الجديدة وذلك بعد اعتمادها من وزارة التربية والتعليم العالي ويعمل في الكلية كادر أكاديمي وإداري متخصص، حيث أن إدارة الكلية تجتهد دائماً لاستقطاب الكفاءات العلمية مما يؤثر إيجاباً على نوعية الخريجين من حيث الكفاءة العلمية (www.alaqsa.edu.ps).

الدراسة الميدانية

أولاً- منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وذلك لوصف وبيان الظاهرة المراد دراستها كما توجد في الواقع، والباحثون في هذا المنهج يتناولوا دراسة أدوات وظواهر وممارسات قائمة وموجودة ومتاحة للدراسة والقياس كما هي، دون تدخل الباحثون في مجرياتها، ويستطيع الباحثون أن يتفاعلوا معها فيصنفوها ويحللوها بشكل علمي وموضوعي. وتعتمد الدراسة على نوعيين أساسيين من البيانات:

1. **البيانات الأولية:** وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبانات لدراسة مفردات الدراسة وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الإحصائي واستخدام الاختبارات SPSS (Statistical Package for Social Science) الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

بعض المقابلات الشخصية التي أجراها الباحثون مع المعنيين؛ بهدف الحصول على بعض البيانات غير الموثقة كتابة، وإيضاح بعض الآراء.

2. **البيانات الثانوية:** وذلك من خلال مراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الخاصة والمجلات العلمية والمهنية المتخصصة المتعلقة بموضوع الدراسة، وأية مراجع تسهم في إثراء الدراسة بشكل علمي، وهدف الباحثون من خلال اللجوء للمصادر الثانوية في الدراسة إلى التعرف على الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت وتحدثت في مجال الدراسة.

ثانياً- مجتمع الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الكليات التقنية في قطاع غزة (كلية فلسطين التقنية - دير البلح، الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا، كلية مجتمع تدريب غزة، كلية الدراسات المتوسطة- الأزهر، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، كلية مجتمع الأقصى)، وقد تكون مجتمع الدراسة من (1168) من العاملين في الكليات التقنية محل الدراسة وذلك حسب الجدول التالي:

جدول رقم (1): يوضح مجتمع الدراسة

النسبة%	عدد العاملين	الكلية
16.52%	193	كلية فلسطين التقنية - دير البلح
17.47%	204	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا
10.19%	119	كلية مجتمع تدريب غزة
15.75%	184	كلية الدراسات المتوسطة- الأزهر
28.68%	335	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية
11.39%	133	كلية مجتمع الأقصى
100%	1168	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالرجوع الى الكتاب الإحصائي والدليل الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، (2016).

ثالثاً - عينة الدراسة:

1. عينة استطلاعية طبق عليها الباحثون أدوات الدراسة، للتحقق من صدق وثبات هذه الأدوات وبلغ حجم العينة (32) من العاملين.
2. عينة الدراسة هي عينة طبقية عشوائية ومكونة من (289) موظفاً من الكليات المذكورة، وقد كانت نسبة الاستجابة (79.2%) .

جدول رقم (2): يبين توزيع المستجيبين من أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية %	العدد	الفئة	البيانات الشخصية
77.3%	177	ذكر	الجنس
22.7%	52	أنثى	
100%	229	المجموع	
15.7%	36	أقل من 30 سنة	العمر
59.3%	136	30-أقل من 40 سنة	
16.15%	37	من 40 إلى أقل من 50 سنة	
8.7%	20	50 سنة فأكثر	
100%	229	المجموع	
12.22%	28	دكتوراه	المؤهل العلمي
46.7%	107	ماجستير	
34.9%	80	بكالوريوس	
6.11%	14	دبلوم	
100%	229	المجموع	
7.86%	18	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخدمة
34.9%	80	من 5-10 سنوات	
57.2%	131	10 سنوات فأكثر	
100%	229	المجموع	
2.18%	5	عميد/ نائب	المستوى الوظيفي
8.44%	19	رئيس قسم أكاديمي	
10.04%	23	رئيس قسم إداري	
35.80%	82	إداري	
32.3%	74	محاضر متفرغ	
11.35%	26	محاضر غير متفرغ	
100%	229	المجموع	
13%	30	كلية فلسطين التقنية	
10%	22	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا	

13.5%	31	كلية مجتمع تدريب غزة
21%	48	كلية الدراسات المتوسطة- الازهر
20%	46	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية
22.5%	52	كلية مجتمع الأقصى
100%	229	المجموع

بالنظر إلى بيانات جدول رقم (2) يتضح أن:

أن ما نسبته (77.3%) من أفراد عينة الدراسة هم من الذكور، وأن ما نسبته (22.7%) من الإناث، وأن ما نسبته (15.7%) من أفراد العينة بلغ متوسط أعمارهم أقل من 30 سنة، و(59.3%) تتراوح أعمارهم من 30- أقل من 40 سنة حيث كانت الفئة الأعلى، وأن ما نسبته (16.15%) تتراوح أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة، وأن ما نسبته (08.7%) من الذين تتراوح أعمارهم 50 سنة فأكثر. وهذا يدل على أن الكليات التقنية في قطاع غزة كليات حديثة العهد وأنها تستقطب الفئة الشبابية للعمل وأنها تدعم فئة الشباب.

وبالنسبة المؤهل العلمي فإن ما نسبته (12.22%) من الحاصلين على شهادة الدكتوراه، وأن ما نسبته (46.7%) من الحاصلين على مؤهل شهادة الماجستير حيث كانت الفئة الأعلى، وأن ما نسبته (34.9%) هم من الحاصلين على شهادة بكالوريوس، وأن ما نسبته (6.11%) هم من الحاصلين على مؤهل علمي (دبلوم) كون طبيعة عملهم إدارية ولا تتطلب الحصول على مؤهلات أعلى من ذلك.

أما بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخدمة حصلت الفئة أقل من 5 سنوات على نسبة (7.86%) حيث كانت الفئة الأقل. وقد حصلت الفئة من 5-10 سنوات على ما نسبته (34.9%)، والفئة من 10 سنوات فأكثر على ما نسبته (57.2%) حيث كانت الفئة الأعلى وهذا يدل على حداثة الكليات التقنية في قطاع غزة كليات أصيلة تقوم على خدمة المجتمع ولا زال هناك إقبال من قبل الخريجين للانضمام إليها وكذلك يؤكد سعي هذه الكليات الى استقطاب أكبر عدد ممكن من المؤهلين القادرين على تحقيق أهداف الكليات التقنية.

وبالنسبة للمستوى الوظيفي فقد جاءت الفئة عميد/ نائب في ما نسبته (2.18%)، والفئة رئيس قسم أكاديمي بنسبة (8.44%)، وفئة رئيس قسم إداري بنسبة (10.04%)، وفئة إداري بنسبة (35.80%) حيث كانت الفئة الأعلى وهذا يدل على حرص الكليات التقنية على إستقطاب إداريين قادرين على النهوض بكلياتهم وخدمه شريحة الطلاب والتسهيل عليهم، كما جاءت فئة محاضر متفرغ في المرتبة الثانية بنسبة (32.3%) وهذا ما يدل على حرص الكليات التقنية على توفير أجواء علمية متخصصة بوجود كادر أكاديمي متفرغ له القدرة على تطوير الطلاب وإعطائهم القدر الكافي من العلوم الأكاديميه بشكل منهجي وصحيح، كما جاءت فئة محاضر غير متفرغ بنسبة (11.35%) حيث أن الكليات التقنية لا تزال بحاجة الى المزيد من المتخصصين في المجالات المختلفة.

بالنسبة لمتغير للكلية فقد جاءت كلية مجتمع الأقصى في المرتبة الأولى بنسبة (22.5%) حيث أنها كلية حكومية ومن ضمن التوجهات العامه لوزارة التربية والتعليم هو التوجه نحو التعليم التقني لذلك نجد ان هناك حرص من الوزارة على رفد الكليات الحكومية بما يحتاجونه من الموظفين، وجاءت كلية الدراسات المتوسطة- الازهر في المرتبة الثانية بنسبة (21%)، وكذلك جاءت الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية في المرتبة الثالثة بنسبة (20%)، ثم يليهم في المرتبة الرابعة كلية مجتمع تدريب غزة بنسبة بلغت (13.5%)، ثم كلية فلسطين التقنية التي حصلت على ما نسبته (13%)، ومن ثم جاءت في المرتبة الأخيرة الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا بنسبة (10%).

رابعاً -أداة الدراسة

لما كانت طبيعة الفروض والمتغيرات المتضمنة فيها هي التي تتحكم في اختيار الأداة المناسبة، تبعاً لذلك قام الباحثون بإعداد مقياس لتلك الدراسة يتناسب وأهدافها وفروضها. وقد مرت عملية تصميم وإعداد مقياس الدراسة بعدة مراحل وخطوات وهي كما يلي:

1. الاطلاع على أدبيات البيئة الإبداعية والإدارة الرشيقة، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية.
2. جمع وتحديد فقرات المقياس.
3. صياغة عبارات المقياس بما يتناسب مع عينة الدراسة.
4. وضع تعليمات المقياس.
5. طريقة تصحيح المقياس.
6. إجراء دراسة ثبات وصدق للمقياس.

طريقة تصحيح المقياس:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب جدول التالي:

جدول (3): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

صدق المقياس: قام الباحث بحساب صدق المقياس بالطرق التالية :

1. **الصدق الظاهري:** قام الباحثون بالتأكد من صدق الأداة ظاهرياً من خلال عرضها على نخبة من الحاصلين على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، وعددهم (8)، والصدق الظاهري يدل على المظهر العام للاختبار من حيث مدى مناسبته للمفحوصين، وانتماء العبارة للمجال، ومدى وضوح الصياغة والتعليمات.
2. **صدق الاتساق الداخلي:** وقد قام الباحثون بحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية للمقياس حيث أجرى الباحثون الصدق والثبات على عينة استطلاعية قوامها (32) موظفاً، وذلك بإيجاد معاملات الارتباط لكل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، كما في الجداول التالية:

جدول (4): معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال التابعة له في مقياس البيئة الإبداعية

الطلاقة			المرونة			الأصالة			الحساسية للمشكلات		
رقم الفقرة	الصدق	الدلالة	رقم الفقرة	الصدق	الدلالة	رقم الفقرة	الصدق	الدلالة	رقم الفقرة	الصدق	الدلالة
1	0.542	0.01	1	0.760	0.01	1	0.855	0.01	1	0.851	0.01
2	0.794	0.01	2	0.786	0.01	2	0.867	0.01	2	0.828	0.01
3	0.773	0.01	3	0.890	0.01	3	0.815	0.01	3	0.837	0.01
4	0.649	0.01	4	0.782	0.01	4	0.877	0.01	4	0.822	0.01

جدول (5): معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال التابعة له في مقياس الإدارة الرشيقة

تقليل الهدر	خفض التكاليف	تحسين الخدمة	الاستجابة لمتطلبات العملاء	تعظيم القدرة التنافسية والربحية
-------------	--------------	--------------	----------------------------	---------------------------------

رقم الفقرة	م. الصدق	م. الدالة	رقم الفقرة	م. الصدق	م. الدالة	رقم الفقرة	م. الصدق	م. الدالة	رقم الفقرة	م. الصدق	م. الدالة	رقم الفقرة	م. الصدق	م. الدالة
1	0.790	0.01	1	0.731	0.01	1	0.885	0.01	1	0.755	0.01	1	0.838	0.01
2	0.936	0.01	2	0.760	0.01	2	0.887	0.01	2	0.832	0.01	2	0.849	0.01
3	0.805	0.01	3	0.818	0.01	3	0.818	0.01	3	0.788	0.01	3	0.843	0.01
4	0.814	0.01	4	0.791	0.01	4	0.822	0.01	4	0.798	0.01	4	0.872	0.01

ثبات المقياس:

إن مفهوم الثبات يعني مدى قدرة الاختبار على إعطاء نفس الدرجات أو القيم لنفس الفرد أو الأفراد إذا ما تكررت عملية القياس. وللتأكد من ثبات المقياس قام الباحثون باستخدام الطرق التالية:

1. طريقة التجزئة النصفية: وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين الأسئلة الفردية والأسئلة الزوجية ، وحصلوا على معاملات الثبات التي يوضحها الجدول التالي.

جدول رقم (6): معامل ثبات مقياس البيئة الإبداعية

م	المجالات	عدد الفقرات	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوى الدالة
1	الطلاقة	4	0.355	0.524	دالة عند 0.01
2	المرونة	4	0.708	0.829	دالة عند 0.01
3	الأصالة	4	0.724	0.840	دالة عند 0.01
4	الحساسية للمشكلات	4	0.691	0.817	دالة عند 0.01

يتضح لنا من الجدول رقم السابق أن معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية جميعها كانت مرتفعة، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

جدول رقم (7): معامل ثبات مقياس الإدارة الرشيدة

م	المجالات	عدد الفقرات	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوى الدالة
1	تقليل الهدر	4	0.774	0.872	دالة عند 0.01
2	خفض التكاليف	4	0.729	0.843	دالة عند 0.01
3	تحسين الخدمة	4	0.748	0.856	دالة عند 0.01
4	الاستجابة لمتطلبات العملاء	4	0.658	0.794	دالة عند 0.01
5	تعظيم القدرة التنافسية والربحية	4	0.750	0.857	دالة عند 0.01

يتضح لنا من الجدول رقم السابق أن معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية جميعها كانت مرتفعة، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

2. **معامل ثبات ألفا كرونباخ:** قام الباحثون بإجراء معامل ثبات ألفا كرونباخ بين عبارات كل مجال على حدة وهو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (8): يبين معاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل مجال من أبعاد مقياس البيئة الإبداعية

م	المجالات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
1	الطلاقة	0.643
2	المرونة	0.817
3	الأصالة	0.873
4	الحساسية للمشكلات	0.850

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ألفا كرونباخ جميعها مرتفعة وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تظمن الباحثون إلى تطبيقها على عينة الدراسة، وبلغ معامل الارتباط العام (0.933) وهو معامل ثبات عالي يشير إلى قوة وصلاحية المقياس حيث لاحظ الباحثون أن نتائج معاملات ارتباط بيرسون تتفق مع نتائج معامل ثبات ألفا كرونباخ.

جدول رقم (9): يبين معاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل مجال من أبعاد مقياس الإدارة الرشيدة

م	المجالات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
1	تقليل الهدر	0.851
2	خفض التكاليف	0.804
3	تحسين الخدمة	0.870
4	الاستجابة لمتطلبات العملاء	0.779
5	تعظيم القدرة التنافسية والربحية	0.869

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ألفا كرونباخ جميعها مرتفعة وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تظمن الباحثون إلى تطبيقها على عينة الدراسة، وبلغ معامل الارتباط العام (0.919) وهو معامل ثبات عالي يشير إلى قوة وصلاحية المقياس حيث لاحظ الباحثون أن نتائج معاملات ارتباط بيرسون تتفق مع نتائج معامل ثبات ألفا كرونباخ.

خامساً- الأساليب الإحصائية:

تم استخدام الحاسوب في المعالجة الإحصائية، وخاصة برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، حيث تم إدخال جميع البيانات التي حصل عليها الباحث ومن ثم استخراج النتائج من خلال المعادلات العلمية اللازمة لذلك وأهم ما استخدم في هذه الدراسة:

1. المتوسطات والتكرارات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.
2. معامل ارتباط سبيرمان براون للتجزئة النصفية المتساوية، ومعامل ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات الاستبانة.
3. معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرات.
4. اختبار T test لمعرفة الفروق بين المتوسطات.
5. اختبار التباين الأحادي one way Anova

اختبار فروض الدراسة

لاختبار فروض الدراسة وحيث تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي في إعداد أداة الدراسة فقد تبنت الدراسة الجدول التالي للحكم على الاتجاه عند استخدام مقياس ليكارت الخماسي.

جدول رقم (10): سلم المقاييس المستخدمة في هذه الدراسة

المتوسط الحسابي	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً
أقل من (1.80)	من (1.80) : (2.59)	من (2.60) : (3.39)	من (3.40) : (4.19)	أكبر من (4.20)	
أقل من %36.00	من 36.00% : 51.90%	من 52.00% : 67.90%	من 68.00% : 83.90%	أكبر من %84.00	

وهذا يعطي دلالة إحصائية على أن المتوسطات التي تقل عن (1.80) تدل على وجود درجة منخفضة جداً في عناصر المجال، أما المتوسطات التي تتراوح بين (1.80 : 2.59) فهي تدل على وجود درجة منخفضة في توافر عناصر المجال، بينما المتوسطات التي تتراوح بين (2.60 : 3.39) فهي تدل على وجود درجة متوسطة في عناصر المجال، والمتوسطات التي تتراوح بين (3.40 : 4.19) فهي تدل على وجود درجة كبيرة في عناصر المجال، أما ما يزيد عن (4.20) فيدل على وجود درجة كبيرة جداً في عناصر المجال، وذلك على سلم المقياس المستخدمة في الدراسة المبين في الجدول السابق.

اختبار الفرض الأول: هناك مستوى مرتفع من البيئة الإبداعية في الكليات التقنية بقطاع غزة. ولاختبار هذا الفرض لجأ الباحثون إلى التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب وقيمة "T". وكانت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

جدول رقم (11): التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب وقيمة "T" لاستجابات أفراد العينة في مجال الطلاقة

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value
1.	تقدم الكلية برامج جديدة لتلبية حاجات سوق العمل المتغيرة	4.08	0.834	19.571	81.60%	1	0.000
2.	تعزز الكلية باستمرار جهود البحث والتطوير لتطوير خدماتها	3.69	0.939	11.120	73.80%	4	0.000
3.	تطور الكلية برامجها اعتماداً على دراسات لسوق العمل	3.83	0.888	14.217	76.60%	2	0.000
4.	تتوافر لدى العاملين القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة قصيرة	3.77	0.770	15.046	75.40%	3	0.000
	إجمالي المجال	3.8428	0.69092	18.459	76.86%		0.000

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.65

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.34

يتضح من خلال جدول (11) ومن خلال اختبارات للعينات المتصلة أن جميع فقرات مجال الطلاقة كانت قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" الجدولية، وبالتالي هناك دلالة إحصائية للوزن النسبي لفقرات مجال الطلاقة، فصلت الفقرة (تقدم الكلية برامج جديدة لتلبية حاجات سوق العمل المتغيرة) على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (81.60%) وهي نسبة تبين مدى التأثير القوي لهذه الفقرة، بينما جاءت الفقرة الثانية (تعزز الكلية باستمرار جهود البحث والتطوير لتطوير خدماتها) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (73.80%)، وحصلت الدرجة الكلية للمجال على وزن نسبي وقدره (76.86%) وهي درجة مرتفعة، أي أن هناك مستوى طلاقة مرتفع في الكليات التقنية.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى درجة التنافسية الكبيرة في الكليات التقنية نتيجة إزدياد عدد هذه الكليات بشكل كبير وملحوظ في السنوات السابقة، في وقت ثبات عدد الملتحقين بهذه الكليات وعلى سوق محدود يتنافس عليه هذه الأعداد المتزايدة من الكليات التقنية وفروعها، وبالتالي تلجأ هذه الكليات إلى خلق ميزة تنافسية لها من خلال تقديم برامج جديدة لتلبية حاجات سوق العمل المتغيرة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (ابو عبيد، 2016) التي أكدت أن هنالك إتفاق على الأثر الإيجابي لتبني أساليب إدارية جديدة ونجاح تطبيق الإدارة، وكذلك دراسة (بن وارث وجابة، 2016) وتوصلت الدراسة إلى أن هذه المؤسسات ممثلة في الإدارة العليا فيها تلتزم وبشكل كبير بتوفير كل الإمكانيات الضرورية من أجل تطبيق هذا الأسلوب، ودراسة (شلاش والحسناوي، 2014) التي أكدت على ضرورة تشجيع عملية تبني فلسفة الانتاج الرشيق من خلال الاستفادة من التجربة اليابانية في هذا المجال حيث كان للفلسفة اليابانية دور كبير وإساسي في تطبيق نظام الانتاج الرشيق محققة بذلك ميزة تنافسية للمنتجات اليابانية.

جدول رقم (12): التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب وقيمة "T" لاستجابات أفراد العينة في مجال المرونة

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value
1.	يتوفر لدى العاملين المهارة في تغيير أنماط العمل القائمة	3.85	0.764	16.875	77.00%	1	0.000
2.	يغير العاملون نظرتهم لحل مشكلة معينة إذا تطلب الأمر ذلك	3.77	0.745	15.636	75.40%	3	0.000
3.	يمتلك العاملون القدرة على إحداث تغيير مقصود في تفكيرهم لحل المشاكل	3.79	0.822	14.556	75.80%	2	0.000
4.	يحرص العاملون على الاستفادة من انتقاد الآخرين لهم	3.51	01.050	7.366	70.20%	4	0.000
	إجمالي المجال	3.7293	0.71048	15.533	74.59%		0.000

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.65

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.34

يتضح من خلال جدول (12) ومن خلال اختبارات للعينات المتصلة أن جميع فقرات مجال المرونة كانت قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" الجدولية، وبالتالي هناك دلالة إحصائية للوزن النسبي لفقرات هذا المجال، فحصلت الفقرة الأولى (يتوفر لدى العاملين المهارة في تغيير أنماط العمل القائمة) على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (77.00%) وهي نسبة تبين مدى التأثير القوي لهذه الفقرة، بينما جاءت الفقرة الرابعة (يحرص العاملون على الاستفادة من انتقاد الآخرين لهم) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (70.20%)، وحصلت الدرجة الكلية للمجال على وزن نسبي وقدره (74.59%) وهي درجة مرتفعة، أي أن هناك مستوى مرونة مرتفع في الكليات التقنية.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى الظروف الصعبة والشديدة التي تواجهها الكليات التقنية في قطاع غزة، عوضاً على التنافسية الكبيرة كل ذلك أدى إلى التفكير الجدي والعميق من قبل إدارة هذه الكليات إلى البحث عن توفير مزيداً من المرونة في التعامل ومواجهه الظروف سريعة التغيير، وذلك من خلال توفير المهارة في تغيير أنماط العمل القائمة، وتدريب العاملون على إحداث تغيير مقصود في تفكيرهم لحل المشاكل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو عبيد، 2016) التي أشارت إلى أن هنالك اتفاق على عوامل تدعم نجاح تطبيق الإدارة الرشيفة تخص العوامل البشرية مثل سلوك الموظف الإيجابي والخبرات والمعلومات وغيرها، بالإضافة إلى عوامل خاصة بالمؤسسة مثل ثقافة المؤسسة والتدريب والتنسيق والاتصال وغيرها. ودراسة (بن وارث وجابة، 2016) التي أكدت على أن هذه المؤسسات ممثلة في الإدارة العليا فيها تلتزم وبشكل كبير بتوفير كل الإمكانيات الضرورية من أجل تطبيق هذا الأسلوب، كما أن السياسة التدريبية المنتهجة فيها تتماشى إلى حد ما والمتطلبات الأساسية له، إلا أن الثقافة السائدة في هذه المؤسسات وخاصة غياب روح التعاون بين الإدارة والعمال تبقى العائق الكبير أمام تطبيق هذه الفلسفة الإدارية.

جدول رقم (13): التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب وقيمة "T" لاستجابات أفراد العينة في مجال الأصالة

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value
1.	تنجز الأعمال الموكلة بأسلوب جديد ومتطور	3.86	0.815	15.969	77.20%	1	0.000
2.	يتم التعبير عن الآراء حتى لو كانت مخالفة لرؤساء العمل	3.51	1.050	7.302	70.20%	4	0.000
3.	يملك العاملون المهارة الكافية للإقناع المتعاملين معه	3.81	0.778	15.657	76.20%	2	0.000
4.	يتم اقتراح أساليب جديدة للعمل بعض النظر عن احتمال نجاحها	3.71	0.872	12.276	74.20%	3	0.000
	إجمالي المجال	3.7205	0.71670	15.214	74.41%		0.000

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.65

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.34

يتضح من خلال جدول (13) ومن خلال اختبارات للعينات المتصلة أن جميع فقرات مجال الأصالة كانت قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" الجدولية، وبالتالي هناك دلالة إحصائية للوزن النسبي لفقرات هذا المجال ، فحصلت الفقرة

الأولى (تتنجز الأعمال الموكلة بأسلوب جديد ومتطور) على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (77.20%) وهي نسبة تبين مدى التأثير القوي لهذه الفقرة، بينما جاءت الفقرة الثانية (يتم التعبير عن الآراء حتى لو كانت مخالفة لرؤساء العمل) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (70.20%) ، وحصلت الدرجة الكلية للمجال على وزن نسبي وقدره (74.41%) وهي درجة مرتفعة، أي أن هناك مستوى أصالة مرتفع في الكليات التقنية.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة الى حاجة الكليات التقنية الى استخدام أساليب جديده وحديثة فى العمل، لمواكبة التغييرات المتسارعة، والمنافسة الشديدة، بحيث يتم إنجاز الأعمال بأسلوب جديد ومتطور، نابع عن المهارة الكافية لإقناع الفئه المستهدفة للالتحاق بهذه الكليات.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ابو عبيد، 2016) التى أكدت على أن هنالك إتفاق على الأثر الإيجابي لتبني أساليب إدارية جديدة ونجاح تطبيق الإدارة، ودراسة (مصطفى، 2016) التى توصلت إلى أنه توجد توجهات مرتفعة نحو أبعاد المناخ التنظيمي السائد في عيادة الضياء من وجهة نظر العاملين فيها ويوجد توجه إيجابي نحو الإبداع الإداري في عيادة الضياء من وجهة نظر العاملين.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (بن وارث وجابة، 2016) التى توصلت إلى غياب روح التعاون بين الإدارة والعمال تبقى العائق الكبير أمام تطبيق هذه الفلسفة الإدارية.

جدول رقم (14): التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب وقيمة "T" لاستجابات أفراد العينة في مجال الإحساس بالمشكلات

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value
1.	يتم اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل	3.90	0.824	16.527	78.00%	1	0.000
2.	تطبق أساليب جديدة بالعمل لحل أية مشكلة تواجه الكلية	3.71	0.808	13.325	74.20%	2	0.000
3.	يستطيع العاملون في كثير من الأحيان توقع الحل لمشكلات العمل	3.69	0.906	11.529	73.80%	3	0.000
4.	يحرص العاملون على معرفة أوجه الخلل والضعف فيما يقوموا به من أعمال	3.68	0.925	11.046	73.60%	4	0.000
	إجمالي المجال	3.7445	0.72602	15.519	74.89%		0.000

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.65

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.34

يتضح من خلال جدول (14) ومن خلال اختبار "T" للعينات المتصلة أن جميع فقرات مجال الإحساس بالمشكلات كانت قيمة "T" المحسوبة اكبر من قيمة "T" الجدولية، وبالتالي هناك دلالة إحصائية للوزن النسبي لفقرات هذا المجال، فحصلت الفقرة الأولى (يتم اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل) على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (78.00%) وهي نسبة تبين مدى التأثير القوي لهذه الفقرة، بينما جاءت الفقرة الرابعة (يحرص العاملون على معرفة أوجه الخلل والضعف فيما

يقوموا به من أعمال) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (73.60%)، وحصلت الدرجة الكلية للمجال على وزن نسبي وقدره (74.89%) وهي درجة مرتفعة، أي أن هناك مستوى أحساس بالمشكلات مرتفع في الكليات التقنية. ويعزو الباحثون هذه النتيجة الى الظروف الصعبة والشديدة التعقيد التي تواجهها الكليات التقنية في قطاع غزة، حيث تواجه الكليات التقنية العديد من المشكلات نتيجة ضعف الحالة الإقتصادية للمجتمع الفلسطيني في قطاع غزة، وتفشى ظاهرة البطالة، وإشباع السوق بالتخصصات التقليدية، وبالتالي يجب ان يتم اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل، وأن تقوم الكليات التقنية بتطبيق أساليب جديدة بالعمل لحل أية مشكلة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ابو عبيد، 2016) التي أكدت على ضرورة تقييم وتحديد نقاط القوة والضعف الخاصة بهذه العوامل وذلك من أجل تطويرها، على أن يتم تقييم أثر هذا التطور من خلال مراجعة مؤشرات نجاح الأداء.

جدول رقم (15): التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب وقيمة "T" لاستجابات أفراد العينة في جميع المجالات والدرجة الكلية للمقياس

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value
1.	الطلاقة	3.8428	0.69092	18.459	76.86%	1	0.000
2.	المرونة	3.7293	0.71048	15.533	74.59%	3	0.000
3.	الأصالة	3.7205	0.71670	15.214	74.41%	4	0.000
4.	الإحساس بالمشكلات	3.7445	0.72602	15.519	74.89%	2	0.000
	الدرجة الكلية للبيئة الإبداعية	3.7593	0.61110	18.802	75.19%		0.000

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.65

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.34

يتضح من خلال جدول (15) ومن خلال اختبار "T" للعينات المتصلة أن جميع المجالات كانت قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" الجدولية، وبالتالي هناك دلالة إحصائية للوزن النسبي لهذه المجالات، فحصل المجال الأول (الطلاقة) على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (76.86%)، بينما جاء مجال (الإحساس بالمشكلات) في المرتبة الثانية بوزن نسبي (74.89%)، يليه مجال (المرونة) في المركز الثالث بوزن نسبي (74.59%)، ثم مجال (الأصالة) في المركز الرابع والاخير بوزن نسبي (74.41%) وحصلت الدرجة الكلية للبيئة الإبداعية على وزن نسبي وقدره (75.19%) وهي درجة مرتفعة، أي أن هناك مستوى مرتفع من البيئة الإبداعية في الكليات التقنية محل الدراسة، وهذا يدل على صحة الفرض الأول.

اختبار الفرض الثاني: هناك مستوى مرتفع من الإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ولاختبار هذا الفرض لجأ الباحثون إلى التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب وقيمة "T". وكانت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

جدول رقم (16): التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب وقيمة "T" لاستجابات أفراد العينة في مجال تقليل الهدر

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value
1.	تهتم الكلية بتخفيض الهدر في مواردها	4.14	0.854	20.276	82.80%	1	0.000
2.	تعتمد الكلية على أساليب إدارية لتخفيض الهدر في عملياتها	3.95	0.911	15.734	79.00%	3	0.000
3.	تنشر إدارة الكلية ثقافة إزالة الهدر في أنشطتها	3.83	0.920	13.598	76.60%	4	0.000
4.	تلتزم الكلية بالإتفاق حسب بنود الموازنة المالية	3.99	0.908	16.520	79.80%	2	0.000
	إجمالي المجال	3.9778	0.75854	19.507	79.56%		0.000

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.65

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.34

يتضح من خلال جدول (16) ومن خلال اختبار "T" للعينات المتصلة أن قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" الجدولية في جميع الفقرات لمجال تقليل الهدر، وبالتالي هناك دلالة إحصائية للوزن النسبي لهذه الفقرات، فحصلت الفقرة الأولى (تهتم الكلية بتخفيض الهدر في مواردها) على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (82.80%)، بينما جاءت الفقرة الثالثة (تنشر إدارة الكلية ثقافة إزالة الهدر في أنشطتها) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (76.60%)، وحصلت الدرجة الكلية لمجال تقليل الهدر على وزن نسبي وقدره (79.56%) وهي درجة مرتفعة، أي أن هناك مستوى مرتفع من تقليل الهدر في الكليات التقنية محل الدراسة.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى الظروف الصعبة وشديده التعقيد التي تواجهها الكليات التقنية في قطاع غزة، حيث يجب أن تحافظ الكليات التقنية على الميزة التنافسية دون المس بالإمكانات المادية والفنية، بحيث تزيد من الإهتمام بتخفيض الهدر في مواردها، على أن تلتزم الكلية بالإتفاق حسب بنود الموازنة المالية.

ويتفق هذه النتيجة مع دراسة (شلاش والحسناوي، 2014) التي أوصت بتشجيع عملية تبني فلسفة الإنتاج، حيث كان للفلسفة اليابانية دور كبير وإساسي في تطبيق نظام الإنتاج الرشيق محققة بذلك ميزة تنافسية للمنتجات اليابانية.

جدول رقم (17): التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب وقيمة "T" لاستجابات أفراد العينة

في مجال خفض التكاليف

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value
1.	تتسم تكاليف كليتنا بالانخفاض مقارنة بالكليات المنافسة	3.81	1.039	11.796	76.20%	2	0.000
2.	تعتمد الكلية على العقود ونظام التدريس بالساعة لخفض التكاليف	3.79	1.090	10.933	75.80%	3	0.000
3.	تعمل الكلية على خفض تكاليف عمليات	3.82	0.914	13.550	76.40%	1	0.000

الصيانة وباستمرار						
0.000	4	74.20%	12.384	0.872	3.71	4. تستخدم الكلية أدوات مستحدثة لخفض التكاليف بهدف التمكن من الوصول إلى التكلفة المستهدفة
0.000		75.68%	15.998	0.73998	3.7840	إجمالي المجال

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.65

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.34

يتضح من خلال جدول (17) ومن خلال اختبار "T" للعينات المتصلة أن قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" الجدولية في جميع الفقرات لمجال خفض التكاليف، وبالتالي هناك دلالة إحصائية للوزن النسبي لهذه الفقرات، فحصلت الفقرة الثالثة (تعمل الكلية على خفض تكاليف عمليات الصيانة وباستمرار) على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (76.40%)، بينما جاءت الفقرة الرابعة (تستخدم الكلية أدوات مستحدثة لخفض التكاليف بهدف التمكن من الوصول إلى التكلفة المستهدفة) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (74.20%)، وحصلت الدرجة الكلية لمجال خفض التكاليف على وزن نسبي وقدره (75.68%) وهي درجة مرتفعة، أي أن هناك مستوى مرتفع من خفض التكاليف في الكليات التقنية محل الدراسة. ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى الظروف الصعبة والشديدة التعقيد التي تواجهها الكليات التقنية في قطاع غزة، حيث تعمل الكلية على خفض تكاليف عمليات الصيانة وباستمرار، من خلال الإعتدال على سياسه العقود المؤقتة في التوظيف ضمن شروط لا تتعارض مع جوده التعليم، كما تتسم التكاليف بالانخفاض مُقارنة بالكليات المماثلة في الدول الأخرى.

جدول رقم (18): التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب وقيمة "T" لاستجابات أفراد العينة في مجال تحسين الخدمة

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value
1.	تتبنى الكلية أساليب منهجية جديدة لتحسين أنشطتها وعملياتها	3.89	0.866	15.523	77.80%	1	0.000
2.	تعتمد الكلية نتائج تقييم الأداء كأساس للتحسين المستمر	3.72	0.975	11.213	74.40%	2	0.000
3.	تلجأ الكلية إلى تحسين مهارة ومعرفة موظفيها باستمرار	3.64	1.009	9.604	72.80%	3	0.000
4.	تسعى الكلية للتعرف على أسباب المشكلات للقيام بالتحسين المستمر	3.64	0.969	10.003	72.80%	4	0.000
	إجمالي المجال	3.7262	0.86324	12.703	74.52%		0.000

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.65

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.34

يتضح من خلال جدول (18) ومن خلال اختبار "T" للعينات المتصلة أن قيمة "T" المحسوبة اكبر من قيمة "T" الجدولية في جميع الفقرات لمجال تحسين الخدمة، وبالتالي هناك دلالة إحصائية للوزن النسبي لهذه الفقرات، فصلت الفقرة الأولى (تتبنى الكلية أساليب منهجية جديدة لتحسين أنشطتها وعملياتها) على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (77.80%)، بينما جاءت الفقرة الرابعة (تسعى الكلية للتعرف على أسباب المشكلات للقيام بالتحسين المستمر) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (72.80%) ، وحصلت الدرجة الكلية لمجال تحسين الخدمة على وزن نسبي وقدره (74.52%) وهي درجة مرتفعة، أي أن هناك مستوى مرتفع من تحسين الخدمة في الكليات التقنية محل الدراسة.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة الى التنافسية العاليه القائمه بين الكليات التقنية فى قطاع غزة، مع ملاحظة ازدياد عدد هذه الكليات بشكل مضطرد، مما دعى ادارة الكليات الى السعي نحو تحسين خدماتها لاستقطاب أكبر عدد ممكن من الفئه المستفيدة "الطلاب"، حيث تتبنت الكليات أساليب منهجية جديدة لتحسين أنشطتها وعملياتها، معتمده على نتائج تقييم الأداء كأساس للتحسين المستمر والجوده.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (نصير والعزاوي، 2011) التى توصلت إلى قيام البنوك بتكريم الموظفين المبدعين بشكل دوري ومستمر، وأن العاملين في البنوك يتمتعون بدرجة عالية من الإبداع على الرغم من أن تشجيع البنوك على الإبداع محدود.

جدول رقم (19): التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب وقيمة "T" لاستجابات أفراد العينة في مجال الاستجابة لمتطلبات العملاء

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value
1.	تقدم الكلية برامج تعليمية مناسبة لتطلعات الطلبة وسوق العمل.	4.03	0.831	18.727	80.60%	1	0.000
2.	تعتمد الكلية على وضع سعر للساعة الدراسية مستهدف يقبله الطلاب.	3.87	1.000	12.947	77.40%	4	0.000
3.	توفر الكلية عملية تعليمية إبداعية ذات جودة عالية.	3.91	0.915	15.047	78.20%	3	0.000
4.	تركز الخطط الدراسية على تنمية مهارات الطلبة العملية	4.00	0.863	17.577	80.00%	2	0.000
	إجمالي المجال	3.9569	0.66582	21.700	79.14%		0.000

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.65

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.34

يتضح من خلال جدول (19) ومن خلال اختبار "T" للعينات المتصلة أن قيمة "T" المحسوبة اكبر من قيمة "T" الجدولية في جميع الفقرات لمجال الاستجابة لمتطلبات العملاء، وبالتالي هناك دلالة إحصائية للوزن النسبي لهذه الفقرات، فصلت الفقرة الأولى (تقدم الكلية برامج تعليمية مناسبة لتطلعات الطلبة وسوق العمل) على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (80.60%)، بينما جاءت الفقرة الثانية (تعتمد الكلية على وضع سعر للساعة الدراسية مستهدف يقبله الطلاب) في المرتبة

الأخيرة بوزن نسبي (77.40%)، وحصلت الدرجة الكلية لمجال الاستجابة لمتطلبات العملاء على وزن نسبي وقدره (79.14%) وهي درجة مرتفعة، أي أن هناك مستوى مرتفع من الاستجابة لمتطلبات العملاء في الكليات التقنية محل الدراسة.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة الى الظروف الصعبة والشديده التعقيد التي تواجهها الكليات التقنية فى قطاع غزة، وتعدد حاجات العملاء والمستفيدين من سوق العمل وإتحاد الصناعات، لذا تعمل هذه الكليات على طرح برامج جديدة تلبى هذه الحاجات بشكل مستمر، بحيث تقدم الكليات برامج تعليمية مناسبة لتطلعات الطلبة وسوق العمل، كما يجب على إدارة هذه الكليات ان تقوم بالتركيز فى الخطط الدراسية على تنمية مهارات الطلبة العملية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ابو عبيد، 2016) التى أوصت بضرورة الإستفادة والتعلم مما تم تنفيذه من مشاريع سابقة وذلك لتقييم وتحديد نقاط القوة والضعف الخاصة بهذه العوامل وذلك من أجل تطويرها، على أن يتم تقييم أثر هذا التطور من خلال مراجعة مؤشرات نجاح الأداء.

جدول رقم (20): التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب وقيمة "T" لاستجابات أفراد العينة في مجال تعظيم القدرة التنافسية والربحية

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value
1.	تحصل زيادة مضطردة في رضا الطلبة والمستفيدين للخدمات التي تقدمها الكلية	3.80	0.862	13.981	76.00%	2	0.000
2.	يوجد تزايد في أعداد الطلبة الملتحقين بالكلية	3.68	0.953	10.707	73.60%	3	0.000
3.	يوجد ارتفاع في فرص خريجي الكلية في التوظيف بالنسبة إلى الكليات الأخرى	3.81	0.942	12.934	76.20%	1	0.000
4.	يوجد تميز في نتائج التقويم الذاتي الداخلي والخارجي	3.63	0.899	10.631	72.60%	4	0.000
	إجمالي المجال	3.7295	0.75547	14.581	74.59%		0.000

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.65

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.34

يتضح من خلال جدول (20) ومن خلال اختبار "T" للعينات المتصلة أن قيمة "T" المحسوبة اكبر من قيمة "T" الجدولية في جميع الفقرات لمجال تعظيم القدرة التنافسية والربحية، وبالتالي هناك دلالة إحصائية للوزن النسبي لهذه الفقرات، فحصلت الفقرة الثالثة (يوجد ارتفاع في فرص خريجي الكلية في التوظيف بالنسبة إلى الكليات الأخرى) على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (76.20%) ، بينما جاءت الفقرة الرابعة (يوجد تميز في نتائج التقويم الذاتي الداخلي والخارجي) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (72.60%) ، وحصلت الدرجة الكلية لمجال تعظيم القدرة التنافسية والربحية على وزن نسبي وقدره (74.59%) وهي درجة مرتفعة، أي أن هناك مستوى مرتفع من تعظيم القدرة التنافسية والربحية في الكليات التقنية محل الدراسة.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة الى الظروف الصعبة والشديده التعقيد التي تواجهها الكليات التقنية في قطاع غزة، حيث أن هناك ارتفاع في فرص خريجي الكلية في التوظيف بالنسبة إلى الجامعات والمؤسسات الأخرى، حيث أن سوق العمل يحتاج الى الكفاءات التقنية، والمهنية.

جدول رقم (21): التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب وقيمة "T" لاستجابات أفراد العينة في جميع المجالات والدرجة للكلية للمقياس (الإدارة الرشيقة)

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	الوزن النسبي %	ترتيب الفقرة	المعنوية p-value
1.	تقليل الهدر	3.9778	0.75854	19.507	79.56%	1	0.000
2.	خفض التكاليف	3.7840	0.73998	15.998	75.68%	3	0.000
3.	تحسين الخدمة	3.7262	0.86324	12.703	74.52%	5	0.000
4.	الاستجابة لمتطلبات العملاء	3.9569	0.66582	21.700	79.14%	2	0.000
5.	تعظيم القدرة التنافسية والربحية	3.7295	0.75547	14.581	74.59%	4	0.000
	الدرجة الكلية للإدارة الرشيقة	3.8347	0.55054	22.944	76.69%		0.000

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.65

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.34

يتضح من خلال جدول (21) ومن خلال اختبار "T" للعينات المتصلة أن جميع المجالات كانت قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" الجدولية، وبالتالي هناك دلالة إحصائية للوزن النسبي لهذه المجالات، فحصل المجال الأول (تقليل الهدر) على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (79.56%) ، بينما جاء مجال (الاستجابة لمتطلبات العملاء) في المرتبة الثانية بوزن نسبي (79.14%) ، يليه مجال (خفض التكاليف) في المركز الثالث بوزن نسبي (75.68%)، ثم مجال (تعظيم القدرة التنافسية والربحية) في المركز الرابع بوزن نسبي (74.59%) بينما جاء مجال (تحسين الخدمة) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (75.19%) وحصلت الدرجة الكلية للإدارة الرشيقة على وزن نسبي وقدره (76.69%) وهي درجة مرتفعة، أي أن هناك مستوى مرتفع من الإدارة الرشيقة في الكليات التقنية محل الدراسة، وهذا يدل على صحة الفرض الثاني.

اختبار الفرض الثالث: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد البيئة الإبداعية (الطلاقة، المرونة، الأصالة، والحساسية للمشكلات) والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة.

الفرض الفرعي الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الطلاقة والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ولاختبار هذا الفرض لجأ الباحثون لقياس الارتباط بين مجال الطلاقة وأبعاد الإدارة الرشيقة من خلال معامل ارتباط بيرسون كما في الجدول التالي:

جدول رقم (22): معاملات الارتباط بين مجال الطلاقة ومجالات والدرجة الكلية للإدارة الرشيقة

المجال	تقليل الهدر	خفض التكاليف	تحسين الخدمة	الاستجابة لمتطلبات العملاء	تعظيم القدرة التنافسية والربحية	الدرجة الكلية للإدارة الرشيقة
--------	-------------	--------------	--------------	----------------------------	---------------------------------	-------------------------------

**0.702	**0.794	**0.623	**0.697	**0.198	**0.422	الطلاقة
---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------------

* قيمة "ر" دالة عند مستوى دلالة (0.05)

** قيمة "ر" دالة عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من خلال جدول (22) ومن خلال ايجاد معاملات الارتباط بين مجال الطلاقة مع مجالات الإدارة الرشيقة والدرجة الكلية لها أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يدل على قوة العلاقة بين الطلاقة والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية وهذا يؤكد صحة الفرض الفرعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن توفر الطلاقة تساعد الكليات على الإدارة الرشيقة لعملياتها من خلال تقليل الهدر وخفض التكاليف وتحسين الخدمة المقدمة للطلبة والمجتمع مع الاستجابة لمتطلبات عملائها وتعظيم قدرتها التنافسية وزيادة ربحيتها.

الفرض الفرعي الثاني: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين المرونة والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ولاختبار هذا الفرض لجأ الباحثون لقياس الارتباط بين مجال المرونة وأبعاد الإدارة الرشيقة من خلال معامل ارتباط بيرسون كما في الجدول التالي:

جدول رقم (23): معاملات الارتباط بين مجال المرونة ومجالات والدرجة الكلية للإدارة الرشيقة

الدرجة الكلية للإدارة الرشيقة	تعظيم القدرة التنافسية والربحية	الاستجابة لمتطلبات العملاء	تحسين الخدمة	خفض التكاليف	تقليل الهدر	المجال المرونة
**0.558	**0.516	**0.412	**0.503	**0.200	**0.389	المرونة

* قيمة "ر" دالة عند مستوى دلالة (0.05)

** قيمة "ر" دالة عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من خلال جدول (23) ومن خلال ايجاد معاملات الارتباط بين مجال المرونة مع مجالات الإدارة الرشيقة والدرجة الكلية لها أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يدل على قوة العلاقة بين المرونة والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية وهذا يؤكد صحة الفرض الفرعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن توفر المرونة تساعد الكليات على الإدارة الرشيقة لعملياتها من خلال تقليل الهدر وخفض التكاليف وتحسين الخدمة المقدمة للطلبة والمجتمع مع الاستجابة لمتطلبات عملائها وتعظيم قدرتها التنافسية وزيادة ربحيتها.

الفرض الفرعي الثالث: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الأصالة والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ولاختبار هذا الفرض لجأ الباحثون لقياس الارتباط بين مجال الأصالة وأبعاد الإدارة الرشيقة من خلال معامل ارتباط بيرسون كما في الجدول التالي:

جدول رقم (24): معاملات الارتباط بين مجال الأصالة ومجالات والدرجة الكلية للإدارة الرشيقة

المجال	تقليل الهدر	خفض التكاليف	تحسين الخدمة	الاستجابة لمتطلبات العملاء	تعظيم القدرة التنافسية والربحية	الدرجة الكلية للإدارة الرشيقة
الأصالة	**0.444	**0.276	**0.657	**0.567	**0.599	**0.702

* قيمة "ر" دالة عند مستوى دلالة (0.05)

** قيمة "ر" دالة عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من خلال جدول (24) ومن خلال ايجاد معاملات الارتباط بين مجال الأصالة مع مجالات الإدارة الرشيقة والدرجة الكلية لها أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يدل على قوة العلاقة بين الأصالة والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية وهذا يؤكد صحة الفرض الثالث، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن توفر الأصالة تساعد الكليات على الإدارة الرشيقة لعملياتها من خلال تقليل الهدر وخفض التكاليف وتحسين الخدمة المقدمة للطلبة والمجتمع مع الاستجابة لمتطلبات عملائها وتعظيم قدرتها التنافسية وزيادة ربحيتها.

الفرض الفرعي الرابع: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الحساسية للمشكلات والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة. ولاختبار هذا الفرض لجأ الباحثون لقياس الارتباط بين مجال الإحساس بالمشكلات وأبعاد الإدارة الرشيقة من خلال معامل ارتباط بيرسون كما في الجدول التالي:

جدول رقم (25): معاملات الارتباط بين مجال الإحساس بالمشكلات ومجالات والدرجة الكلية للإدارة الرشيقة

المجال	تقليل الهدر	خفض التكاليف	تحسين الخدمة	الاستجابة لمتطلبات العملاء	تعظيم القدرة التنافسية والربحية	الدرجة الكلية للإدارة الرشيقة
الإحساس بالمشكلات	**0.475	**0.309	**0.618	**0.559	**0.568	**0.694

* قيمة "ر" دالة عند مستوى دلالة (0.05)

** قيمة "ر" دالة عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من خلال جدول (25) ومن خلال ايجاد معاملات الارتباط بين مجال الإحساس بالمشكلات مع مجالات الإدارة الرشيقة والدرجة الكلية لها أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يدل على قوة العلاقة بين الإحساس بالمشكلات والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية وهذا يؤكد صحة الفرض الفرعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن توفر القدرة على الإحساس بالمشكلات تساعد الكليات على الإدارة الرشيقة لعملياتها من خلال تقليل الهدر وخفض التكاليف وتحسين الخدمة المقدمة للطلبة والمجتمع مع الاستجابة لمتطلبات عملائها وتعظيم قدرتها التنافسية وزيادة ربحيتها. ولاختبار الفرض الرئيس لجأ الباحثون لقياس الارتباط بين الدرجة الكلية للبيئة الإبداعية والدرجة الكلية للإدارة الرشيقة من خلال معامل ارتباط بيرسون كما في الجدول التالي:

جدول رقم (26): معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبيئة الإبداعية ومجالات والدرجة الكلية للإدارة الرشيقة

الدرجة الكلية للإدارة الرشيقة	تعظيم القدرة التنافسية والربحية	الاستجابة لمتطلبات العملاء	تحسين الخدمة	خفض التكاليف	تقليل الهدر	المجال
**0.773	**0.661	**0.629	**0.718	**0.286	**0.504	الدرجة الكلية للبيئة الإبداعية

* قيمة "ر" دالة عند مستوى دلالة (0.05)

** قيمة "ر" دالة عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من خلال جدول (26) ومن خلال ايجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبيئة الإبداعية مع مجالات الإدارة الرشيقة والدرجة الكلية لها أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يدل على قوة العلاقة بين البيئة الإبداعية والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية وهذا يؤكد صحة الفرض الثالث، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن توفر البيئة الإبداعية تساعد الكليات على الإدارة الرشيقة لعملياتها من خلال تقليل الهدر وخفض التكاليف وتحسين الخدمة المقدمة للطلبة والمجتمع مع الاستجابة لمتطلبات عملائها وتعظيم قدرتها التنافسية وزيادة ربحيتها.

نتائج وتوصيات الدراسة

أولاً- نتائج الدراسة

1. أكدت النتائج على وجود درجة موافقه مرتفعه لأبعاد البيئة الإبداعية وبوزن نسبي (75.19%) حسب وجه نظر العاملين في الكليات التقنية المبحوثة في قطاع غزة.
2. بينت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من مجالات البيئة الإبداعية (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات) في الكليات التقنية بقطاع غزة، حيث جاء مجال (الطلاقة) في المرتبة الأولى وبوزن نسبي (76.86%)، وفي المرتبة الثانية جاء مجال (الإحساس بالمشكلات) وبوزن نسبي (74.89%) وجاء مجال (المرونة) في المرتبة الثالثة وبوزن نسبي (74.59%)، وأخيراً جاء مجال (الأصالة) في المرتبة الرابعة والأخيرة، وبوزن نسبي (74.41%).
3. اظهرت نتائج الدراسة أن الكليات التقنية حققت مستوى مرتفع من الإدارة الرشيقة حيث بلغ الوزن النسبي الكلي (76.69%).
4. بينت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من مجالات الإدارة الرشيقة (تقليل الهدر، خفض التكاليف، تحسين الخدمة، الاستجابة لمتطلبات العملاء، تعظيم القدرة التنافسية والربحية) في الكليات التقنية بقطاع غزة، حيث جاء مجال (تقليل الهدر) في المرتبة الأولى وبوزن نسبي (79.56%)، وفي المرتبة الثانية جاء مجال (الاستجابة لمتطلبات العملاء) وبوزن نسبي (79.14%)، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال (خفض التكاليف) وبوزن نسبي (75.68%)، وفي المرتبة الرابعة جاء مجال (تعظيم القدرة التنافسية والربحية) وبوزن نسبي (74.59%)، وفي المرتبة الخامسة والأخيرة جاء مجال (تحسين الخدمة) وبوزن نسبي (74.52%).
5. أكدت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد البيئة الإبداعية والإدارة الرشيقة في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ثانياً- توصيات الدراسة

على ما جاء في مضمون الدراسة، وفي ضوء ما اعتمادا على ما أسفرت عنه النتائج يوصي الباحثون بالأمور الآتية:

1. ضرورة تعزيز أبعاد البيئة الإبداعية في الكليات التقنية من خلال العمل على تحسين قدرات الكليات في الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات.
2. زياده الإهتمام بأبعاد تحقيق الإدارة الرشيقة لما لها من دور في تطوير ادارات التعليم التقني وديمومته من خلال تعزيز وتحسين العمليات في الكليات التقنية، خصوصا في ظل الظروف الصعبة التي يعيشها قطاع غزة، وشح الموارد.
3. أهمية حث متخذي القرار في الكليات التقنية على تطوير اليات وتطبيقات الإدارة الرشيقة من حيث تقليل الهدر، وخفض التكاليف، وتحسين الخدمة، والاستجابة لمتطلبات العملاء، وتعظيم القدرة التنافسية والربحية، بما يتناسب مع قدرات هذه الكليات.
4. ضرورة العمل على استمراريته وتحسين جوانب البيئة الإبداعية للكليات وإيجاد أساليب جديدة ومبتكرة لدعم وتطوير ومساندة هذه الجوانب مجتمعه.
5. ضرورة حيث الكليات التقنية على الاستمرار في تنمية البيئة الإبداعية (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات) للموظفين من خلال إلحاقهم بدورات تدريبية متخصصة بالتفكير الإبداعي، وحل المشكلات.
6. تطوير إجراءات العمل بأساليب ابتكارية جديدة تعمل على إنجاز مختلف الأعمال بسرعة ودقته، وتوفير الجهد والوقت والتكاليف.
7. حث الباحثون على إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول نفس متغيرات الدراسة الحالية في مجال البيئة الإبداعية وأثرها على الإدارة الرشيقة وتطبيقها على قطاعات أخرى.

المراجع

المراجع العربية

1. أبو عبيد، واثق محمد (2016). "تعزيز ممارسات الإدارة الرشيقة في صناعة الإنشاءات الفلسطينية- الضفة الغربية"، رساله ماجستير (غير منشورة)، ادارة هندسية، كلية الدراسات العليا، جامعه النجاح، فلسطين.
2. أيوب، ناديا (2000). "العوامل المؤثرة على السلوك الابتكاري لدى المدير في قطاع البنوك السعودية"، مجلة الإدارة العامة، مجلد (40)، عدد (1)، ص: (1-52).
3. الباقر، نصره (1997). "دراسة تقييمية لدور معلمات رياضيات المرحلة الإعدادية في تنمية الإبداع لدى تلميذات تلك المرحلة في دولة قطر"، دراسات في المناهج وطرق التدريس، 43، ص ص: (31-78).
4. بن وارث، عبدالرحمن، وجابة أحمد، (2016). "دور المؤسسات الإنتاجية في تطبيق أسلوب الإدارة الرشيقة- دراسة ميدانية على المؤسسات الصيدلانية الجزائرية"، جامعة باجي مختار عنابة - الجزائر.
5. جروان، فتحي (2000). "تعليم التفكير- مفاهيم وتطبيقات"، ط (2)، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. عمان، الأردن.
6. جروان، فتحي (2002). "الإبداع: مفهومه- معاييرهم- نظرياته - دريبه- مراحل العملية الإبداعية"، ط (1)، دار الفكر، عمان، الأردن.
7. الخطيب، أحمد ومعاينة، عادل (2006). "الإدارة الإبداعية للجامعات"، عالم الكتب الحديث، اربد، الأردن.
8. روشكا، ألكسندو (1989). "الإبداع العام والخاص"، ترجمة غسان أبو فخر، عالم المعرفة، الكويت.
9. السرور، ناديا (2002). "مقدمة في الإبداع"، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
10. سلمان، فاضل، الناصري، طارق (2016)، "ريادة المنظمات في إطار ممارسات القيادة الاستراتيجية"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، 22(87): ص ص 191-212، العراق.
11. سويدات، احمد عبد الله والشيخ، فؤاد نجيب (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، المجلد 13، العدد 1، ص: (31-63).

12. الشريف، كوثر (2000). "تنمية التفكير ورعاية الموهوبين والمتفوقين، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني عشر- مناهج التعليم وتنمية التفكير"، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد (2)، ص: (93-110).
13. شلاش، فارس جعباز والحساوي، جميل شعبة ذبيان (2014). أثر نظام الانتاج الرشيق في اداء العمليات- دراسة استطلاعية في الشركة العامة للسمنت الجنوبية (معمل سمنت الكوفة)، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد (16)، العدد (4) لسنة 2014، العراق.
14. الصيرفي، محمد (2003). "مفاهيم إدارية حديثة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
15. طلال نصير، نجم العزاوي (2011). أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية"، قَدَم هذا البحث إلى الملتقى الدولي الموسوم: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة- دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعيد دحلب البليدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر 19-5-2011.
16. الطيب، حسن (1998). "محاو لتنمية التجارب الإبداعية في استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري"، مجلة الإدارة العامة، العدد (59)، ص: (7-31).
17. عبد الجواد، محمد (2006). "الابتكار والإبداع الفكري، دار التوزيع والنشر الإسلامية. القاهرة، مصر.
18. عبد العزيز، سعيد (2006). "تعليم التفكير ومهاراته- تدريبات وتطبيقات عملية"، دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.
19. العسكر، د. هلال محمد (2017). دعوة لممارسة الإدارة الرشيقة، مجله تجارة الرياض، الغرفه التجارية الصناعية بالرياض، المملكة العربية السعودية، أغسطس 2017، <http://www.alriyadhtrading.com>
20. عودة، رحمة (2000). "أثر تدريس برنامج مقترح في الهندسة على تنمية التفكير الإبداعي لدى طلبة الصف الثامن الأساسي بمحافظة غزة". رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.
21. اللوزي، موسى (2003). "التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة"، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
22. مصطفى، بلكو (2016). "أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- دراسة ميدانية في عيادة الضياء بورقلة"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، الجزائر.
23. منسي، حسن (2002). "نمو التفكير الإبداعي عند طلاب المرحلة المتوسطة في محافظة الرس بالمملكة العربية السعودية"، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد (15)، العدد (4)، ص: (452-443).

Refrences

- [1] Abu Naser, S. S., Al Shobaki, M. J., & Abu Amuna, Y. M. (2016). KM Factors Affecting High Performance in Intermediate Colleges and its Impact on High Performance-Comparative Study. Computational Research Progress in Applied Science & Engineering, 2(4), 158-167.
- [2] Davis, A. (1996). Measuring and predicting issues and strategy "Family and Society in the Development of creativity, univ. of Qatar, Doha.
- [3] Freeman, J. (1996). Encouraging Creativity in the Gifed. The Region workshop, Amman, Jordan.
- [4] Abu Naser, S. S., Al Shobaki, M. J., & Abu Amuna, Y. M. (2016). Knowledge Management Maturity in Universities and its Impact on Performance Excellence" Comparative study". Journal of Scientific and Engineering Research, 3(4), 4-14.
- [5] Guilford, J. P. (1970). Traits of Creativity, Creativity selected reading, penguin book.

- [6] Abu Amuna, Y., Al Shobaki, M., Abu Naser, S., & Badwan, J. (2017). Understanding Critical Variables for Customer Relationship Management in Higher Education Institution from Employee Perspective. *International Journal of Information Technology and Electrical Engineering*, 6 (1), 10-16.
- [7] <http://www.afkaaar.com/html/article760.html>
- [8] <http://www.cst-kh.edu.ps>
- [9] <http://www.gtc.edu.ps/>
- [10] <http://www.ucas.edu.ps>
- [11] <https://cc.alaqsa.edu.ps/site/home/>
- [12] <https://www.ptcdb.edu.ps>
- [13] Rowe, Alan J. (2004). *Creative Intelligence, Discovering the Innovation Potential in Ourselves and Others*. USA, Pearson Education Inc.
- [14] Torrance, E. P. (1974) *Torrance tests of creative thinking*. Lexington, MA, personnel press.
- [15] www.cis.ps