

تاريخ القبول: 2021/05/21

تاريخ الإرسال: 2021/05/01

تحليل مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين

دراسة ميدانية على رؤساء المصالح بجامعة غرداية

**Analyzing the level of administrative creativity of the
administrative staff****Field study on heads of departments at the University
of Ghardaia**بقادير عبد الرحمن¹،¹جامعة غرداية (الجزائر)، bakadir.abderrahman@univ-ghardaia.dz**المخلص:**

تهدف الدراسة التي بين أيدينا إلى الكشف عن مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء المصالح بجامعة غرداية، وكذا الكشف عن الفروق في مستوى الإبداع الإداري باختلاف الجنس والسن والمؤهل العلمي، ولتحقيق الدراسة تم تطبيق استبيان لقياس مستوى الإبداع الإداري على عينة مكونة من 46 رئيس مصلحة بجامعة غرداية وتم التوصل لنتائج التالية:

- مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء المصالح بجامعة غرداية متوسط
- لا توجد فروق في مستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس والسن والمؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري، الموظفين، رؤساء المصالح**Abstract:**

The study in our hands aims to reveal the level of administrative creativity at the heads of departments at the University of Ghardaia, as well as to reveal the differences in the level of administrative creativity according to gender, age, and academic qualification. The following results were reached:

*المؤلف المرسل

- The level of administrative creativity of the heads of departments at the University of Ghardaia is average.
- There are no differences in the level of administrative creativity due to the variable of sex, age, and academic qualification.

Keywords: Administrative creativity, employees, heads of departments

مقدمة:

يعد الاهتمام بالثروة البشرية من الضروريات الحتمية لتطور المجتمعات المعاصرة وتقدمها مواكبة للتسابق المستمر في شتى ميادين الحياة، لذا فتقدم الأمم ورفقيها يعتمد بدرجة كبيرة على ما لديها من طاقات بشرية خلقة، ذلك أن الثروة البشرية تعتبر من أهم الثروات التي تمتلكها الدول، تلك الثروة التي يعقد عليها المجتمع معظم آماله في مواكبة التغير السريع الذي يعيشه، فمن المتفق عليه بين معظم المفكرين أن الفروق بين الأمم المتقدمة والنامية هي في مدى امتلاك هذه الأمم أو عدم امتلاكها للعقول المبدعة بذلك أصبح التفكير الإبداعي هو المحك الحاسم في تقدم الأمم أو تأخرها.

يتمثل التفكير الإبداعي في أنه جسرا تعبر عليه الأفكار النظرية الى واقع الأعمال الخلاقة؛ كما أن الإبداع يعد محكا أساسيا في قياس التفوق لأنه يسهل رؤية أعمال المبدعين وتقييمها. (كنز حسن علي، 2018، ص108)

ومن أهم التحديات التي تواجهها بلادنا في الوقت الراهن هو إصلاح قطاع التعليم العالي، وتعد المؤسسات التربوية التعليمية من أكثر المؤسسات الاجتماعية والثقافية والعلمية أهمية بما كان، فهي بمثابة المكون الأساسي للمجتمع وخادمة له من خلال برامجها التربوية والمعرفية وغيرها.. وفي ظل هذه التحديات فرضت وزارة التعليم العالي جملة من الإصلاحات الضرورية لإصلاح منظومتها لتواكب العولمة والتطور المتسارع للمعارف العلمية والتكنولوجية، فمستقبل أي أمة من الأمم في الوقت الراهن يتعلق بالمنظومة التعليمية والتعليم لذا يقع على عاتق إدارة الجامعة مهمة تحقيق أهداف هذه الأمة بكفاءة وفعالية، وذلك من خلال التوظيف الفعال لجهود موظفيها.

ومع كل هذه التحديات مازالت تعاني المؤسسات الجامعية العديد من المشكلات الإدارية، ومن هنا فإن مواجهة هذه المشكلات يتطلب تغيير الأساليب التقليدية السائدة، وإيجاد الأشخاص المبدعين القادرين على حل المشكلات المختلفة التي تعاني منها المؤسسات الجامعية ورفع كفاءتها الإدارية وزيادة قدرتها التعليمية.

ومن هنا نجد أن تبني المؤسسات للإبداع الإداري الذي يؤكد على التجديد والمرونة في التعامل مع الظواهر في العملية الإدارية أضحي ضرورياً، والذي يمكن أن يجعلها أكثر نجاحاً في ظل التغيرات المعاصرة، وبالتالي يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة حركة التنمية والنهوض بها .

وفي ضوء ما تقدم يمكن صياغة إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية :

- ما مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء المصالح بجامعة غرداية ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس والسن والمؤهل العلمي ؟

فرضيات الدراسة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث في مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء المصالح بجامعة غرداية
توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغير السن لدى رؤساء المصالح بجامعة غرداية
توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى رؤساء المصالح بجامعة غرداية

2. مفهوم الإبداع الإداري

الإبداع لغة مشتق من الفعل أبداع أي الشيء أي اخترعه، أبدعت الشيء وأبدعته أي استخرجته وأحدثه، ونقول فلان بدع في هذا الأمر، أي كان أو من فعل.
— ورد في معجم لسان العرب تعبير أبداع الشيء ببده بدعا بمعنى أنشئه وبدأه، وأبداع الشيء من غير مثال سابق. (ابن منظور 2008، ص37)

يقول الله تعالى « بَدِيعُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ » سورة البقرة آية 117 أي خالقهما ومبدعهما سبحانه وتعالى على غير مثال سابق .

أما اصطلاحاً فقد تعددت وتباينت التعريفات الاصطلاحية لمفهوم الابداع ، وذلك باختلاف المناهج الأدبية والعلمية واختلاف المرجعية والهدف لهذه التعريفات ، وتنوع الآراء عند العلماء والباحثين ،ويمكن حصر مفاهيم الإبداع كالاتي :

1_«هو تغيير وتعظيم حصيله ونتاج الموارد والإمكانات ،علما بأن التغيير هو الذي ينتج دائما الفرص لتحقيق الجديد، فالإبداع المنظم يتكون من البحث والتحليل الهادف للفرص التي يتيحها التغيير للإبداعات الاقتصادية والاجتماعية .» (السكرانة ، 2011، ص18)

ونسنتج من التعريف السابق أن الابداع الإداري يتعلق بشكل مباشر بالهيكل التنظيمي والعملية الإدارية في المنظمة وبشكل غير مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية .

2_«مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الداء من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعا وبطريقة غير مألوفا في التفكير».(عاطف عوض، 2013،ص29). وما يلاحظ من هذا التعريف أن الإبداع يتجلى في الأفكار والممارسات التي يقدمها الموظفين أو العاملين والتي تهدف إلى إيجاد عمليات إدارية وطرق وأساليب أكثر كفاءة وفعالية في انجاز أهداف المنظمات وتكون أكثر خدمة للمجتمع.

3_« كما يعرف الإبداع كونه استخدام الموظف لمهاراته الشخصية الإبداعية في استنباط أساليب إدارية جديدة ،أو توصله إلى حلول ابتكارية لمشكلة إدارية تواجه المنظمة، أو تصورات جديدة لمعالجة تلك المشكلة بالاعتماد على التحليل الهادف والجهد الإبداعي المنظم الذي يتصل بادراك حسي قائم على التحليل المنطقي والاختبار والتجريب التقويم .» (القحطاني، عدد، 2،ص338) وهنا نلتمس فكرة تتسم بالحدثة والتجديد تنشأ نتيجة الخبرة والإلمام المدرك لواقع المنظمة والمستند إلى المعلومات

الشاملة لأجزاء التنظيم المختلفة وتحليلها مما يتطلب توفر قدرات إبداعية للوصول إلى ما هو جديد ومفيد .

ونستخلص من كل ما قيل آنفاً أن الابداع الإداري هو قدرة الأفراد العاملين (رؤساء المصالح) في الجامعة على استخدام أساليب التفكير الحديثة التي تتميز بالطلاقة، والأصالة والحساسية للمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه والمواصلة بالقدرة على التركيز لفترات طويلة في مجال الاهتمام وابتكار طرق وأساليب جديدة لم يسبق إن استخدمت من قبل، وأن تتسم بتحقيق المنفعة العامة، وهذه القدرة الإبداعية تظهر على مستوى الفرد، والجماعة، أو المؤسسة ومن الممكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات الفرد وإمكانات الأفراد والجماعات والمنظمات.

3. المنهج المستخدم في الدراسة:

من الطبيعي أن اختيار المنهج الذي يتبع في أي بحث علمي يكون على حسب طبيعة الموضوع أو إشكالية الدراسة المطروحة وذلك تبع الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها في هذه الدراسة، وفي هذا الصدد يقول: محي الدين محمد السعد "يقصد بالمنهج الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة". (عمار بوحوش ومحمد الذنبيات، 2001، ص102)

وتختلف المناهج المستخدمة باختلاف موضوع الدراسة وطبيعة الموضوع ، هي التي تحدد عادة المنهج المستخدم والملائم للموضوع الذي نحن بصدد دراسته ، و بما أن دراستنا تهدف إلى معرفة وتحليل مستوى الابداع الإداري فالمنهج الوصفي يعتبر المنهج المناسب لهذه الدراسة، حيث يعد كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية أو الاجتماعية كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيص هو الكشف عن جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها، ويعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج استخداماً وتلاؤماً مع مختلف البحوث العلمية ، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كيفياً وكمياً . رابح تركي، 1984، ص192).

4. أداة الدراسة:

تم بناء استبيان خاص بالابداع الاداري يحتوي على 21 عبارة موزعة على أربعة أبعاد كما هو موضح الجدول التالي:

الجدول 1: يبين توزيع بنود استبيان الابداع الإداري

البيد	العبارات التي تقيسه
(1) حل المشكلات واتخاذ القرار	1-2-3-4-5-6
(2) القابلية للتغيير	7-8-9-10-11-12-13
(3) روح المجازفة	14-15-16
(4) تشجيع الابداع	17-18-19-20-21

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لعبارات الاستبانة كما موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (02) يوضح بدائل الإجابة لأداة الدراسة

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

وفق هذا التدرج يحصل الشخص على (5) درجات إذا كان اختياره (موافق بشدة) ويحصل على (4) درجات إذا كان اختياره (موافق) و بنفس الترتيب مع البنود الأخرى , ويحصل على درجة (1) إذا كان اختياره (غير موافق بشدة) , وكل عبارات الاستبيان موجبة الصياغة .

4_1 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

حساب الصدق: تم حساب صدق أداة الدراسة بطريقة صدق المقارنة الطرفية

جدول رقم 3: نتائج صدق المقارنة الطرفية

متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدالة الإحصائية
	0.17		-10.59	0.80
العينة العليا				

		14	3,98	
		0.14	3,14	العينة الدنيا

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة "ت" بلغت (-10.59) وهي غير دالة عند (0.01)، وعليه فإن هناك فروق بين العينتين أي أن للاختبار قدرة على التمييز بين طرفي الخاصية ومنه نستنتج ان الاستبيان صادق فيما يقيس .

حساب الثبات: حيث تم حساب الثبات بطريقتين:

1_ الفا كرومباخ: وقد تم تقدير معامل الثبات الفا كرومباخ ب 0.68 مما يدل على أن الاختبار ليس ثابت ،وبعد القيام بتعديله حيث قمنا بحذف البند 9 ثم قمنا بإعادة الاختبار ، فتحصلنا على ثبات يقدر ب 0.70 ومنه فإن الاختبار ثابت.

2_ طريقة التجزئة النصفية: وهذا بحسب ما هو موضح في الجدول أدناه

جدول 4 يبين نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لاستبيان الابداع الإداري

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
الابداع الإداري	0.53	0.69	0.05

من خلال هذا الجدول المبين أعلاه أن قيمة الثبات بلغت 0.53 وباستخدام معادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون بلغت قيمة الثبات 0.69، مما يدل على أن الاختبار ثابت بالنسبة لمقياس الابداع الإداري.

5. عينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء المصالح بجامعة غرداية والمقدر عددهم 47 رئيس مصلحة ، وذلك وفق إحصائيات رئيس مصلحة الموظفين الإداريين والتقنيين وأعاون المصالح بمديرية الجامعة .

حيث تم إجراء الحصر الشامل لجميع رؤساء المصالح بجامعة غرداية ، وتم توزيع الاستمارة على 47 فرد ،وتم استرجاع 46 نسخة صالحة للتحليل الاحصائي، وألغيت نسخة واحدة نظر لعدم استرجاعها من طرف المفحوص.

ويعرّف الحصر الشامل كونه طريقة علمية لأخذ المعلومات من مجتمع الدراسة ،
فيها تحقق الدراسة الشاملة لجميع مفردات البحث ، حيث تؤخذ البيانات من جميع
عناصر المجتمع المدروس بأساليب مختلفة حسب نوع الدراسة.

5_1 خصائص عينة الدراسة:

5_1_1 الجنس:

جاء أفراد عينة الدراسة مناصفة بين الذكور والاناث، حيث سجلنا 23 ذكراً تقابله 23
أنثى بمجموع كلي قدر بـ 46 فرداً.

5_1_2 السن:

الجدول الموالي يوضح مجالات السن لأفراد عينة الدراسة

جدول رقم (5) يوضح توزيع العينة حسب السن

فئات السن	التكرار	النسبة المئوية %
من 30 إلى 35	18	39,1%
من 36 إلى 40	19	41,3%
من 41 إلى 49	9	19,6%
المجموع	46	100%

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن الموظفين الذين يتراوح عمرهم ما
بين (30-35) قد بلغت نسبتهم 39.1% أما الذين تتراوح أعمارهم ما بين (36-40)
فقد بلغت نسبتهم 41.3% أما الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (41-49) فقد بلغت
نسبتهم 19,6% ، إذن يمكن القول أن أغلب الموظفين من فئة الشباب.

5_1_3 المؤهل العلمي:

جدول رقم (6) يبين توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية %
ليسانس	16	34,8%
ماستر	25	54,3%
دكتوراه	05	10,9%

المجموع	46	%100
---------	----	------

يتضح من خلال الجدول المبين لأعلاه أن الموظفين الذين شهادة ليسانس قد بلغت نسبتهم 34,8 أما الموظفين الذين لديهم شهادة لماستر قد بلغت نسبتهم 54,3 ، أما الذين لديهم الدكتوراه فبلغت نسبتهم 10,9 ، مما يتضح أن أغلب الموظفين لديهم شهادة الماستر.

6. الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

بعد تفريغ نتائج الدراسة المستوفية في الحاسب الآلي وهذا باستخدام (SPSS. 22v) لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية :

1/- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية لمعرفة وتوضيح الخصائص الشخصية .

2/- استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق في مستوى الثقافة التنظيمية والابداع الإداري باختلاف الجنس وكذا في صدق المقارنة الطرفية .

3/- معامل الارتباط "بيرسون"

4/- معامل "الارتباط" سبيرمان براون" لقياس الثبات بالتجزئة النصفية .

5/- تحليل التباين الأحادي ANOVA.

7. عرض وتحليل النتائج:

7_1 عرض وتحليل نتائج السؤال الأول:

ينص السؤال على: ما مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء المصالح بجامعة غرداية، وللإجابة عن السؤال تم تحديد مستوى الإبداع الإداري (المنخفض، المتوسط، المرتفع). وبناء على ذلك كانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (7) يوضح مستوى الإبداع الإداري

المستوى	التكرار	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا مربع	مستوى الدلالة
منخفض	0	%0	1	2.17	0.14
متوسط	28	%60.9			

مرتفع	18	39.1%		
المجموع	46	100%		

من خلال الجدول يتبين لنا أن مستوى الابداع الإداري المتوسط يمثل (28) من أفراد العينة، وبلغ أكبر نسبة مئوية قدرت بـ (60.9%) ، بينما كان مستوى الابداع الإداري المرتفع يمثل (18) من أفراد العينة بنسبة (39.1 %) كما بلغت قيمة كا² (20.17) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 مما يدل على ان هناك فروق بين المستويين.

7_2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء المصالح بجامعة غرداية.

جدول رقم (8) يوضح الفروق في مستوى الابداع الاداري باختلاف الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	مستوى الدلالة
ذكر	23	50%	75.86	6.98	44	0.58	0.14 غير دالة احصائياً
أنثى	23	50%	74.52	8.55			
المجموع	46	100%					

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا أن عدد الذكور (23) و قدر متوسطهم الحسابي نسبة (75.86) أما الانحراف المعياري قدر بـ (6.98) ، بينما بلغ عدد الاناث (23) بمتوسط حسابي (74.52) أما الانحراف المعياري قدر بـ (8.55) بينما بلغت قيمة "T" (0.58) عند مستوى الدلالة (0.14) ومنه نقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابداع الإداري باختلاف الجنسين.

7_3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء المصالح بجامعة غرداية تعزى لسن أفراد الدراسة.

جدول رقم (9) يوضح الفروق في مستوى الإبداع الإداري باختلاف السن

مصدر التباين	مج المربعات	م المربعات	دح	قيمة "F"	الدلالة
بين المجموعات	230.318	115.159	2	2.002	0.14 غ د
داخل المجموعات	2472.921	57.510	43		
المجموع	2703.239		45		

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن المتوسط الحسابي لاستجابات الافراد نحو الابداع الإداري بالنسبة لمتغير السن بين المجموعات قدر ب (115.159) ، وبينما قدر المتوسط الحسابي داخل المجموعات ب (57.710) وبما أن قيمة "F" قدرت بـ (2.002) عند مستوى الدلالة (0.14) إذ نقول من خلال ذلك انه لا توجد فروق في مستوى الابداع الإداري تعزى لمتغير السن.

7_4 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء المصالح بجامعة غرداية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (10) يوضح الفروق في مستوى الإبداع الإداري باختلاف المؤهل العلمي

مصدر التباين	مج المربعات	م المربعات	دح	قيمة "F"	الدلالة
بين المجموعات	32.262	16.131	2	0.260	0.772 غ د
داخل المجموعات	2670.978	62.116	43		
المجموع	2703.239		45		

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لاستجابات الافراد نحو الابداع الإداري بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي بين المجموعات قدر ب (16.131)بينما قدر

المتوسط الحسابي داخل المجموعات ب (62.611) ، أما قيمة "F" بلغت (0.26) عند مستوى الدلالة (0.77) حيث نقول من خلال ذلك انه لا توجد فروق في مستوى الابداع الإداري تعزى للمؤهل العلمي.

8. تفسير النتائج:

8_1 تفسير ومناقشة السؤال الأول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (7) لاحظنا وجود مستوى متوسط من الابداع الإداري، وهو الغالب على مجموع أفراد العينة في حين أنه ولا فرد من افراد العينة كان مستواه ضعيف في الابداع الاداري مع وجود فئة صغيرة جدا كان مستواه عال في الابداع الاداري هذه النتائج تدل على وجود عوامل أخرى قد تؤثر على الابداع الإداري من بينها العوامل الذاتية والعوامل البيئية والمجتمعية ، ومن بين العوامل المرتبطة بالفرد ، كالشعور بالأمان النفسي والحرية في التعبير عن النفس والأفكار ، التفتح على الخبرة وتقبل الجديد والنظرة المرنة بأطر متعددة وشاملة للموقف كما يساهم التقييم الذاتي للإنجازات الفردية ، لتنمية شعور الفرد بالرضا عن إنجازه جراء هذا التقييم ، فهناك علاقة قوية بين التقييم الذاتي للمبدعين والاصالة في التفكير لديهم ،— إضافة الى القدرة على التلاعب بالأفكار والمفاهيم بشكل عفوي ، وترتبط هذه القدرة بظهور الحدس والوصول الى تطوير علاقات جديدة بين الأشياء كما لسعة الخيال دور مهم في حل المشكلات بطريقة إبداعية يعتمد بشكل رئيسي على الخيال الواسع والتصور الذهني للفرد المبدع .

ومن بين العوامل المجتمعية التي تؤثر في ظهور الابداع لدى الأفراد والمؤسسات ، هي تقدير المجتمع للإنجازات الإبداعية ، وتوفير استراتيجيات واضحة على المستوى المجتمعي للكشف عن المبدعين وتوفير برامج لرعايتهم في مراحل التعليم المدرسي والجامعي ، كما يمكن توفير التمويل المنظم والدعم المادي للمشروعات الإبداعية المقدمة من قبل الموظفين أو المؤسسات ، تقبل التجديد والتغيير وتشجيع الأفراد على الاكتشاف والتجريب للأفكار الجديدة المفيدة بهدف تطوير المجتمع وتشجيع الافراد على التعبير عن أفكارهم ونتائجهم ودراساتها بشكل علمي قبل أن تأخذ مسارها الى

التطبيق والترجمة على شكل مشروعات مفيدة للمجتمع وللمؤسسة، كما يمكن الإتصال الفعال الموظفين من التعبير عن اتجاهاتهم وإيصالها إلى الإدارة وكذا توفير فرص الابداع والمشاركة لهم من خلال إتاحة المجال أمامهم لطرح الأفكار ومقترحات جديدة ومفيدة التي تسهم في تطوير المنظمة ، بالرغم من أهمية الدور الذي يقوم به الفرد في تأكيد مواهبه وقدراته الإبداعية ، إلا أن ذلك لا يلغي دور الظروف الأخرى التي تؤثر في هذه القدرات خصوصا وأن الابداع ليس خاصية محددة للشخصية ، بل هو شيء متغير يرتفع وينخفض بتأثير الظروف التي تساعده على النمو والازدهار أو الموت، ومن وهنا جاء وجهات النظر الإدارية لتثير الانتباه حول العلاقة بين العوامل البيئية والمناخ الإبداعي في استثارة الابداع وتحويله إلى أشياء نافعة للمؤسسات والمجتمع ، فتؤكد إحدى الدراسات على أن العناصر الرئيسية لنجاح الإدارة الجديدة يعتمد على المناخ الإبداعي للمؤسسة وعلى نوعية وشخصية العاملين بها (سلام، رعد، 2017، 43)

كما واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (ابوناموس، 2016) في وجود مستوى متوسط من السلوك الإبداعي لدى العاملين بالخدمات الطبية العسكرية بمحافظة غزة. واختلفت نتائج دراساتنا مع دراسة (ماهر، ومحمد مرسي، 2012) مستوى الابداع الإداري لدى القيادات الإدارية جاء مرتفعا ، كما وبينت دراسة (جلولي، 2013) ان مستوى الابداع الإداري لدى العاملين بجامعة بسكرة كان مرتفعا، في حين توصلت دراسة (رواية، 2016) الى وجود مستوى مرتفع من الابداع الإداري لدى عمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ودراسة (علاء حاكم ، وزينة، 2018) في وجود مستوى مرتفع من الابداع الإداري لدى عمداء الكليات ببغداد.

8_2 تفسير ومناقشة الفرضية الأول:

تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث في مستوى الابداع الإداري لدى رؤساء المصالح بجامعة غرداية ومن خلال نتائج الدراسة المبينة في الجدول رقم (8) تبين عدم صحة الفرضية بمعنى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابداع الإداري تعزى لمتغير الجنس،

بحيث ان مستوى الابداع لا يختلف باختلاف الذكور والاناث بل بوجود عوامل أخرى كـ بعض الخصائص والسمات التي يتميز بها الشخص المبدع سواء كان ذكر او انثى ، كحب الاستطلاع، المثابرة، الثقة بالنفس، الاستقلالية في الحكم، تأكيد الذات، الذكاء ، المرونة ، حب المخاطرة ، الطموح والقدرة على التحليل ، إضافة الى وجود عوامل أخرى قد تساعد على تحقيق الابداع الإداري كـبيئة العمل، الاتصالات الإدارية، اتخاذ القرار، كما يمكن ارجاع ذلك الى الاسرة وسائل الاعلام ... ولقد أكدت بعض الدراسات (السواط والعتيبي، 1998، 61، 60)، الى ان مستوى الابداع الإداري يرتبط بالسمات والقدرات الإبداعية المميزة للفرد المبدع ومما زاد اهتمام كثير من الباحثين وترسخت لديهم قناعات تشير إلى ان الأشخاص المبدعين يختلفون عن غيرهم في خصائصهم المعرفية والانفعالية وبغض النظر عن المجالات التي ابدعوا فيها فإنهم يشتركون في مجموعة من الخصائص العامة التي تميزهم عن غيرهم.

وقد توصلت دراسات الابداع الى قوائم متعددة من الخصائص المشتركة للمبدعين ، وكذلك استحالة توافر جميع الخصائص لدى أي مبدع بذاته صحيح أن لدى الشخص المبدع من هذه الخصائص أكثر مما لدى الشخص العادي أو الأقل ابداعا ، ولكن ذلك لا يعني وجود هذه الخصائص جميعها عند كل المبدعين ذلك أن المصادر التي جمعت منها هذه الخصائص متباينة من حيث مجالات الابداع العلمية والأدبية بالإضافة الى اختلاف الأساليب التي استخدمت في جمعها واختلاف الأشخاص المبدعين الذين تناولتهم الدراسات من حيث أعمارهم ومستوياتهم التعليمية والوظيفية والاجتماعية وغير ذلك وتدل الدراسات والبحوث الخاصة بالمبدعين على ان الشخص المبدع يتميز بعدد من السمات والخصائص النفسية بعضها سلبي وبعضها إيجابي ومنها ما هو موضع اتفاق بين الباحثين ومنها ما هو موضع اختلاف وتتمثل في الملامح والخصائص التالية كالثقة بالنفس والقدرة على تنفيذ ما يريد ، المرونة في أداء العمل ، المثابرة وعدم الاستسلام بسهولة كما يجب أن يتميز الإداري المبدع بالرؤية الإبداعية التي تقوم على القدرة في تصور وتخيل البدائل المتعددة للتعامل مع المشاكل الموجودة كما يجب ان يتميز الإداري المبدع بالمرونة والقدرة على التكيف والتجريب والتجديد

وان يشك بالمسائل التي يمكن ان يعتبرها عامة الافراد على انها مسلمات كذلك يجب ان يتميز بالجرأة على إبداء الآراء وتقديم المقترحات اللازمة ، لأن هذه الجرأة تنعكس على مناقشة التعليمات والامور الصادرة من المراجع العليا وهي صفة لا تتوفر في الافراد العاديين كما يجب ان يتميز بالاستقلالية الفردية بحيث يجب الا تفرض عليه سلطة الغير والا يفرض سلطته على الآخرين ويجب عليه ان يبتعد عن المؤثرات والمصادر التي تؤدي على تثبيط الروح المعنوية للأفراد العاملين الذين يشكلون الغالبية العظمى في أي إدارة (العطية، 2003، 175)

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (شقورة، 2012) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابداع الإداري تعزى لمتغير الجنس ، ودراسة (الجعفرية، 2013) والتي تؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابداع الإداري تعزى لمتغير الجنس، و دراسة (الدويلة، 2007) في عدم وجود فروق ذات دلالة عند مستوى الدلالة (0.05) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الابداع التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، و(دراسة روي، 2016) والتي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الابداع التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (توفيق عطية ، 2009) بحيث توصلت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العلاقة بين الابداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، ودراسة (حاكم ، وحمودي، 2018) في التوصل الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح افراد العينة في مستوى الابداع الإداري مما يدل على وجود مستوى مرضي من الإبداع الإداري، كما توصلت دراسة (جلولي، 2013)، التي توصلت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابداع الإداري لدى العاملين بالجامعة تعزى لمتغير الجنس.

8_3 تفسير ومناقشة الفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابداع الإداري لدى رؤساء المصالح بجامعة غرداية تعزى لمتغير السن، فمن خلال النتائج

المتحصل عليها في الجدول رقم (9) نجد أن الفرضية لم تحقق، ذلك لأن عامل السن لا يؤثر في الابداع الإداري ولا يرتبط بأي فئة عمرية محددة بل يتعداه الى ذلك و متى سنحت الفرصة امام الفرد لكي يبدع فإنه حتما سوف يظهر كل ما لديه من طاقات وقدرات إبداعية، كما يعرف العواجي الابداع بأنه: "عملية نسبية تقع بين مرحلة المحاكاة والتطوير إلى مرحلة الابتكار الأصيل، والابداع قد يكون إبداعاً فنياً أو إنتاجياً، أو تنظيمياً وقد يكون عملاً فردياً أو جماعياً ، وهو حالة مستمرة تحدث في جميع مراحل حياة الانسان وجوانب الحياة (العواجي،1406،995)

وقد اكدت بعض الدراسات الى وجود عوامل مؤثرة على تنمية السلوك الإبداعي كمرونة التنظيم وقدرته على الاستجابة والتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية لبيئة العمل (العميان،2002،305) كذلك طبيعة العمل فالأعمال الروتينية تؤدي إلى الملل وعدم الابداع بينما الأعمال الحيوية تثير التحدي لدى الفرد وتدفعه إلى التفكير الخلاق، فقد كشفت العديد من الدراسات أن درجة التحدي التي توفرها وظيفة الفرد تلعب دورا واضحا في التأثير على مستويات الابداع لديه على ألا تفوق درجة التحدي إمكانات الفرد وقدراته ، ما يؤثر سلبا على سلوكه الإبداعي ، إضافة الى خصائص جماعات العمل كذلك أهمية التنمية والتدريب ، حيث تعكس اهتمامات المنظمة تنمية العنصر البشري مما يؤثر على تحقيق اهداف المنظمة من خلال تنمية القدرات الإبداعية لدى الافراد (الطراونة وآخرون ، 2012،274) كذلك لبيئة المناخ التنظيمي أهمية خاصة بالتأثير في العمل العلمي حيث إن المناخ الملائم يسمح بتواصل المعلومات وتبادلها بين أفراد الجماعة ويكون هذه المناخ تربة خصبة لإيجاد الأفكار الجديدة أو الكشف عن ظواهر جديدة من خلال عمليات الضبط والمراقبة المتبادلة وإجراء التصحيحات بدقة وتعاون لكل ما يعرض من أفكار ونشاطات (روشكا،1990:78) ، وهناك من يرجع هذا الى بعض المبادئ والمرتكزات الإدارية والتي من الواجب ان تتوفر في البيئة التنظيمية للمؤسسات الإبداعية ومن بينها أن يكون التدريب واجبا وظيفيا متجددا لكل العاملين وذلك لما يتيح التدريب للفرد من تصور كلي لفعاليات العمل ، وبما يوفر من فرص للتجريب والاختيار التي تغذي دافعية التجديد والابداع وبما يغرس من قيم

واتجاهات إيجابية تجعل الفرد منتميا لعمله ساعيا لتطويره ويستند هذا المبدأ على التسليم بان الابداع هو استعداد فطري قابل للنمو والتطوير ، حيث يمكن تعلمه والتدريب عليه مثله في ذلك مثل أي مهارة أخرى ، علما بأنه ليس بالضرورة أن تكون نتائج هذا التدريب متساوية بالنسبة للأفراد إذ لا يمكن الوصول بالمتدربين إلى درجة مماثله من الابداع ، وذلك نظرا للفروق الفردية بينهم ،فالقول بان الابداع استعداد فطري يعني ان بعض الافراد يتصفون بقدرات ذهنية متميزة كالذكاء ، ولكن لا يعني ذلك جعل الابداع وفقا على فئة معينة ، فقد أثبتت بعض الدراسات أن السلوك الإنساني في الابداع سلوك مكتسب فالإنسان يكتسب معظم عاداته وسلوكه وخصائصه الذهنية والنفسية من التفاعل المادي والرمزي ، فالدراسات تؤكد إمكانية تعليم الابداع وإمكانية رفع قدرة الشخص الإبداعية ورفع مستوى تقديره لذاته ومن المجالات التي يمكن التدريب عليها اكتساب الوعي والاتجاهات الإبداعية وتطوير سمات الشخصية الإبداعية (مكافأة وتشجيع السمات الإيجابية) وتطوير القدرات الإبداعية والتدريب على مهارات الابداع والحافز الذهني وغيرها من البرامج التي تعمل على تنمية القدرات الإبداعية .(سلام رعد ، 45، 2017)

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (توفيق عطية ، 2009) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابداع الإداري تعزى لمتغير العمر، ودراسة (النتيفات، 2006) في عدم وجود اختلاف في مستوى الابداع الإداري لضباط العاملين بشرق الرياض باختلاف العمر ، ودراسة (رواي، 2016) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الابداع التنظيمي تعزى لمتغير السن ، كما وصلت دراسة (الدويلة ، 2007) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تصور افراد عين الدراسة حول مستوى الابداع التنظيمي تعزى لمتغير السن

وتختلف هذه النتائج مع دراسة (جلولي، 2013) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الباحثين حول مستوى الابداع الإداري لدى العاملين تعزى لمتغير العمر.

8_4 تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابداع الإداري لدى رؤساء المصالح بجامعة غرداية تعزى للمؤهل العلمي، ومن خلال النتائج المتحصل عليها في جدول رقم (10) تبين عدم صحة الفرضية بمعنى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابداع الإداري لدى رؤساء المصالح بجامعة غرداية باختلاف المؤهل العلمي، ويدل ذلك على عدم ارتباط وتأثير الابداع الإداري بالمؤهل العلمي للموظف بل يرتبط بالمتغيرات التنظيمية الباعثة على الابداع الإداري ومن بين هذه المتغيرات التنظيمية، نجد البناء التنظيمي والتي تكمن أهميته في كونه أداة رئيسة تساعد الإدارة على تنظيم وتنسيق جهود الموظفين العاملين بالمصالح داخل الجامعة للوصول إلى أهداف متفق عليها مسبقا، كما لأنظمة العمل وإجراءاتها دور في تحقيق العملية الإبداعية، إضافة إلى وجود قيادة قوية داخل الجماعات الإبداعية كحاضنة لإبداعاتهم وابتكاراتهم وتوجيهها لتصب في الأداء الإبداعي العام للجامعة، بحيث نرى ان القيادة تلعب دورا هاما وحيويا في تنمية وتحفيز التفكير الإبداعي والابتكاري في أداء الافراد

حيث اكد الباحث جلاس مان ان البناء التنظيمي أحد المجالات الرئيسية في إطار نظرية التأثير الموقفية وان هناك علاقة بين الابداع وحرية الفرد في اختيار الكيفية التي سوف يقضي بها وقته في معالجة المشكلات التي تواجهه في أدائه لعمله، والتي لها تأثير إيجابي على مجال الأداء الإبداعي، فإذا شعر الفرد بعدم وجود تأثير لضغوط الوقت، أتاح له ذلك التفكير في المشكلة بصورة متأنية والعمل على تحديدها تحديدا دقيقا، وطرح العديد من الأفكار والبدائل التي يمكن استغلالها في معالجتها، وهناك تأكيد على أهمية التغذية المرتدة التي يوفرها البناء التنظيمي والتقدير من المديرين للأفراد المبدعين، إذ تعد التغذية المرتدة الملائمة عاملا هاما في تشجيع وتسهيل الابداع بين العاملين.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (النتيفات، 2006) في عدم وجود اختلاف في

مستوى الابداع الإداري لضباط العاملين بشرطة الرياض باختلاف المؤهل العلمي

وتختلف نتائج دراساتنا مع دراسة (جلولي، 2013) والتي توصلت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابداع الإداري لدى العاملين بالجامعة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

خاتمة:

وختاماً لهذه الدراسة يمكن القول أن التفكير الإبداعي من أهم القدرات التي يجب ان تحظى باهتمام مميز من قبل الأنظمة التربوية لأنه ينمي تفكير جميع الفاعلين في العملية التعليمية والإدارية وهو شكل راقى من اشكال النشاط العقلي والإنساني وصورة من السلوك البشري المتميز، فهو السبيل لتطور البشرية وتقدم العالم بأسره. فهو مفهوم واسع يشتمل على الاكتشافات العلمية و الابداعات الفنية والأدبية وكل الانتاجات الأصلية، بحيث من يقوم بهذه الابداعات الغير مألوفة أشخاص يتميزون بتفكير ابداعي. لم تكن نتائج دراستنا مخيبة للأمال لما كان مستوى الابداع الإداري متوسط حيث كانت النسبة الضعيفة منعدمة تماماً وهذا ايجابي نوعاً ما، نأمل من الفاعلين وصناع القرار إتاحة الفرص للعقل البشري بصفة عامة لكي ينمي من مستوى تفكيره الإبداعي.

المراجع:

الكتب:

- _ ابن منظور (2008). "لسان العرب"، المجلد الثاني، دار صادر بيروت، ط6 .
- _ أحمد ماهر (2005)، السلوك التنظيمي : مدخل بناء المهارات ،الدار الجامعية الإسكندرية .
- _ بشير معمريه (2007)، القياس النفسي وتصميم أدواته ،ط2، منشورات الحبر، الجزائر .
- _ السكارنه بلال خلف ، دراسات إدارية معاصرة ،ط1 عمان ، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- _ العميان محمود سلمان (2002) السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ،ط1، عمان الأردن ،دار وائل للنشر

- _ سلام رعد حسن، (2017) الابداع الإداري في الوظيفة العامة العراق، وزارة الزراعة، مكتب المفتش العام .
- _ عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات ،(1995) ,مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ,ديوان المطبوعات الجامعية ,الجزائر
- _ فوزي غرابيه وآخرون، (2002) ،أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية ،دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان .
- _ محمد قاسم القريوتي ، السلوك التنظيمي ، ط5، دار وائل ، الأردن ، (2009)،
- _ محمود سليمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، ط2، دار وائل الأردن (2004).
- _ كنز حسن علي دله (2018). "التفكير الإبداعي والتوافق النفسي " ، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، ط1 . صلاح الدين وصيف العمري (2015). " التفكير الإبداعي"، دار المجمع العربي، عمان، ط1 .
- الرسائل والاطروحات :**
- _ الجعيري، عنان ، (2009)، دور الابداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية ، دراسة تطبيقية على شركة كهرباء خليل، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، غير منشورة ، جامعة الخليل.
- _ أسماء جلولي،(2013)، أثر الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية ، دراسة حالة :جامعة محمد خيضر بسكرة ، رسالة ماستر في علوم التسيير.
- _ توفيق عطية ، (2009)،الابداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام ، دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال .
- _ حاتم على حسن رضا،(2009)،الابداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار جدة ، رسالة ماجستير.

_ محمد بن عامر النتيفات،(2006)، المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الابداع الإداري في الأجهزة الأمنية ، دراسة ميدانية على الضباط العاملين في شرطة الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية.

_ لامية رواي،(2016)، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الابداع التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، دراسة عينة من المؤسسات بولاية ورقلة، رسالة ماستر في علوم التسيير .

_ حسين سليم سالم الشاعر،(2016) الابداع الإداري وعلاقته بالمهارات القيادية لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير في أصول التربية.

_ عاشوري ابتسام ،(2015) ، الالتزام التنظيمي داخل المنظمة وعلاقته بالثقافة التنظيمية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة .

المجلات والمقالات :

_ القحطاني ، سالم بن سعيد ، المعوقات التنظيمية للإبداع عند موظفي التطوير الإداري بالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية ، مجلة جامعة سعود للعلوم الإدارية ، رقم 14، العدد02،

_ عاطف عوض،(2013) أثر تطبيق عناصر الابداع الإداري في التطوير التنظيمي ، دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسة الاتصالات الخلوية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، العدد 3،ص،29

_علاء حاكم الناصر، وزينة حمودي حسين،(2018) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى عمداء الكليات ومعاونيهم في جامعة بغداد، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، العدد56،

_ ماهر أحمد حسن ، وعمر محمد مرسى، (2012)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري للقيادات الإدارية بجامعة أسيوط، كلية التربية المجلة العلمية ،المجلد 28، العدد02.