

مدى توفر الابداع الإداري لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة المسيلة

The availability of administrative creativity among the staff at the Faculty of Humanities and Social Sciences University of Misla

سعاد مخلوف^{1*}، غرابي خولة²،¹ جامعة باتنة 1 (الجزائر)،² جامعة باتنة 1 (الجزائر)،

تاريخ النشر: 2024/01/23

تاريخ القبول: 2023-06-10

تاريخ الارسال: 2023-06-09

ملخص: يمثل الإبداع أحد المستويات التفكيرية العليا، أين يمتلك الفرد المهارات في إنتاج الأفكار، والإستجابات الأصيلية والنادرة، والسرعة والطلاقة في التعبير والأداء، وكذا المرونة في التكيف مع المواقف المتغيرة، ولقد باتت تمتع الأفراد بالمهارات الإبداعية هدفا رئيسا لكل المؤسسات حتى يتسنى التعامل مع المعلومات والمتغيرات التي يأتي بها المستقبل. ولعل قطاع التعليم العالي يسعى أكثر من أي وقت مضى إلى مواكبة مجتمع المعرفة من خلال مورد بشري قادر على تحسين الأداء وإظهار الحلول المتسمة بالجدة، والقيمة الإجتماعية. لذا تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توفر الابداع الإداري لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. بالإعتماد على المنهج الوصفي، عبر تطبيق الاستبانة كاداة لجمع المعلومات على عينة مكونة من 54 موظفا على مستوى إدارة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة وبعد تحليل بيانات الدراسة الميدانية تم التوصل الى النتيجة الآتية

— يتوفر الابداع الإداري لدى الموظفين بدرجة كبيرة لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الكلمات المفتاحية: الابداع الإداري - المهارات الإبداعية - الموظفين

Abstract:

Creativity is one of the highest levels of thinking, where the individual has the skills in producing ideas, original and rare responses, speed and fluency in expression and performance, as well as flexibility in adapting to changing situations, and the enjoyment of creative skills by individuals has become a key goal for all organizations so that the information and variables that come to the future can be dealt with. The higher education sector may be seeking more than ever to keep pace with the knowledge society through a human resource capable of improving performance and demonstrating solutions that are novelty and social value. Therefore, this study aims to identify the availability of administrative creativity among the employees of the Faculty of Humanities and Social Sciences. Based on the descriptive approach, by applying the questionnaire as a tool for collecting information on a sample of 54 employees at the level of the Department of Humanities and Social Sciences in The Masla and after analyzing the data of the field study reached the following conclusion: administrative creativity is available to the staff to a large extent in any employees of the Faculty of Humanities and Social Sciences

Keywords: Creative Management Skills Creative Staff

يمكن التفكير الابداعي الفرد من التركيز في مجالات اهتمامه، وتشكيل ترابطات، و إكتشافات جديدة تحسن من أدائه، وتساعد على التغلب على المعوقات الشخصية، والاجتماعية. ويرتبط الابداع بالنجاح في كل مناسبات الحياة خاصة ما تعلق منها بالمهنيين والادارية، إذ، يبرز في الدراسات الحديثة مسمى الابداع الاداري لوصف كل منتج، او فكرة، او تطبيق متميز. يتحقق الابداع الاداري، عبر ملامح التفكير، التخطيط، والتنظيم لدى الموظف مما يجعله متفردا في الرؤى للمشكلات من حوله.

فالإبداع الإداري يعد لب عملية التطوير والتغيير، كما انه الشيء الأساسي ومطلب مهم لنهوض بالمؤسسات والمنظمات، ومواكبة التطورات التقنية والتكنولوجية الحاصل في العالم.

ويظهر دور الابداع الإداري من خلال إدراك الإداريين الى مدى الحاجة الى التغيير والتحسين في العمليات الإدارية، وأهدافها من خلال تطوير أداء العاملين، حيث يرى الباحثون انه ينبغي تقدير أهمية الابداع من خلال جهود ملحوظة، لتوفير مناخ ملائم يمكن العاملين في المنظمات على اختلاف قدراتهم من اظهار ما لديهم من قدرات إبداعية، واستغلالها استغلالا أمثل. (الجعبري، 2009، ص1) وتأسيسا على هذا تتناول هذه الورقة البحثية مدى توفر الابداع الاداري لدى الموظفين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

1- مشكلة الدراسة:

مير الله سبحانه وتعالى الانسان بالعقل على سائر المخلوقات الأخرى، فهناك افراد في المجتمعات مميزين وذلك يرجع الى بطريقة تفكيرهم، فيطرحون أفكار لم تطرح من قبل، او نقول عنهم انهم يمتلكون مهارات إبداعية، هذه الأخيرة تمكنهم من قدرة على التفكير في أشياء جديدة، تتميز بالأصالة.

والابداع الإداري موضوع حديث حيث أصبح شيء مهم للمؤسسات والمنظمات سواء الإنتاجية او الخدماتية، لما له من دور في تصدي لكل ما يخل بنظامها، ومن اجل تحقيق أهدافها. ووضعت المؤسسات البرامج التدريبية من اجل تنمية المهارات الإبداعية لدى موظفيها، وتحفيزهم من اجل ابراز الأفكار التي تساعد المؤسسة في تحقيق القدرة على المنافسة مع المؤسسات التي هي معها في نفس المجال سواء كانت محلية او وطنية او عالمية.

ومن خلال الابداع الإداري يستطيع الافراد بالمنظمات والمؤسسات العمل بكل اريحية ذلك يرجع الى الثقة السائدة في مناخ العمل، وقبول المؤسسات لبعض المخاطرة من اجل الخروج بطرق عمل وحلول ومنتجات لم تتوصل لها المؤسسات الأخرى، وتسهم هذه الأخيرة في تحقيق الأهداف المسطرة والخروج من المشكلات، وتخلص من الأفكار القديمة السائدة في المنظمات. ونظرا لأهمية الابداع في هذا العصر تناولنا هذا المتغير من اجل دراسته على عينة من الموظفين بجامعة المسيلة ومن هذا يمكن طرح التساؤل التالي:

2- تساؤلات الدراسة:

- ما مدى توفر الابداع الإداري لدى الموظفين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية؟

3- فروض الدراسة:

- يتوفر الابداع الإداري بدرجة متوسطة لدى الموظفين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

4- اهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على مدى امتلاك الموظفين بالكلية للإبداع الإداري.

والاطلاع على التراث النظري للإبداع الاداري.

5-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في الموضوع الذي تناولته وهو الابداع الإداري الذي يعد من المواضيع التي حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين، حيث يعتمد تقدم المجتمعات والمنظمات بما يمتلكها افرادها من مهارات إبداعية لذا فالإبداع الإداري من متطلبات المنظمات الرائدة في المجتمع.

تكمن أهمية هذه الدراسة في مقاربتها لمتغير الإبداع الإداري الذي يقترن بالجودة، والتميز في الأداء وفي ضوء الميزة التنافسية على مستوى مؤسسات التعليم العالي، فإن الوصول إلى إدارة مبدعة أصبح نقطة اهتمام محورية، تستدعي تحفيز القدرات والمواهب والكفاءات لدى الموظفين لتحقيق الأهداف.

6— مصطلحات الدراسة:

— تعريف الإبداع الإداري إجرائياً: هو درجة التي يتحصل عليها الموظفون بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على مقياس الإبداع .

7- الدراسات السابقة:

- دراسة عوض(2013): بعنوان "تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي لدى الموظفين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان وأثره على التطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم ضمن هذه المؤسسات.

التعرف على مدى تأثير عناصر الإبداع الإداري في تطوير التنظيمي في التطوير التنظيمي في مؤسسة الاتصالات استخدم الباحث المنهج الوصفي واستعان باستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات ووزعت على عينة قوامها 425 فرد.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

بينت نتائج الدراسة أن المؤسسات الاتصالات تطبق عناصر وجانب الإبداع الإداري وبدرجة جيدة مما يؤثر إيجابياً في التطوير التنظيمي على المستويات جميعها.

- دراسة العجلة (2009): بعنوان "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مديري عاملين بوزارات قطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم الاستعانة بالاستبانة لجمع المعلومات والبيانات خاصة بالدراسة، ووزعت هذه الاستبانة على عينة بلغت مفرداتها 370 فرد. وتوصلت الدراسة إلى:

— المديرين بوزارات قطاع غزة يمتلكون جميع القدرات الإبداعية المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية.

— واقع الإبداع الإداري بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول.

— عملية تقويم الأداء بوزارات قطاع غزة لا يتم بشكل صحيح وفعال بما يخدم الموظف والوزارة معاً.

— واقع الأداء الوظيفي بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول.

- دراسة العواد(2005): بعنوان (واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره في جهاز قوات الأمن الخاصة بالمملكة العربية السعودية)

هدفت الدراسة إلى:

— معرفة واقع الإبداع الإداري في جهاز قوات الأمن الخاصة كما يراه الضباط العاملين.

— معرفة معوقات الإبداع الإداري في جهاز قوات الأمن الخاصة كما يراه الضباط العاملين فيها.

— تحديد أساليب تطوير الإبداع الإداري في جهاز قوات الأمن الخاصة كما يراه العاملين فيها.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، واستعان بالاستبانة من أجل جمع المعلومات والتي وزعها على عينة الدراسة بلغت 237 مفردة.

وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

- إن واقع الإبداع الإداري لدى الضباط العاملين في قوات الأمن الخاصة متوسط بشكل عام.

- معوقات الإبداع الإداري المذكورة في أداة كانت محققة وموجودة بدرجة عالية.

- إن نسبة أساليب تطوير الإبداع الإداري كانت محققة وبدرجة عالية.

- الدراسات الأجنبية:

- دراسة لان(2010): بعنوان (الإدارة الإبداعية في بناء وإثارة الحوافز في المدارس الخاصة تايوان).

هدفت الدراسة إلى بناء طرق مبتكرة لإثارة الحوافز في المدارس الخاصة.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، واستعان بالمقابلة والملاحظة، وكانت عينة الدراسة (5) مدرسين من ثلاثة مدارس في تايوان وكانت النتائج كما يلي:

تحتاج المدارس الخاصة إلى مزيد من الاهتمام بمعلميهم بما يحفزهم ويمدهم بالدافعية.

- دراسة جيني(2000): بعنوان (الإبداع عنصر أساسي للقيادة في المدارس المعاصرة)

هدفت الدراسة إلى الوقوف على حدود العلاقة بين الإبداع والقيادة في ضوء بعض العوامل مثل الاستقلالية، والتحفيز، والدافعية، والذكاء، والمرونة، بالإضافة إلى التعرف على أهمية الإبداع في تكوين بيئة مدرسية فعالة تشجع جميع العاملين على النمو والتحسين المستمر، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات وكذلك المقابلات مع بعض مديري المدارس لم يحدد عددها، وكانت النتائج كآتي:

يساعد الإبداع ضمن مكونات الأساسية لبرنامج تدريب القادة على تنمية المهارات الإبداعية لديهم، كما أن القائد المبدع الذي لديه إحساس عميق بالالتزام، ولديه القدرة على التحفيز، والقيادة من خلال الآخرين يستطيع إنجاز العديد من المهام.

كما أن توافر المديرين المبدعين في المدرسة يساعد على إنجاح العملية التعليمية، وتحقيق الرؤية المستقبلية الموضوعية.

1- تعريف الإبداع:

تعريف الكسندرو روشكا: عرف الإبداع بأنه النشاط الفردي أو الجماعي الذي يقود إلى إنتاج يتصف بالأصالة والقيمة والجدة والفائدة من أجل المجتمع(روشكا، 1989، ص6)

يرى olila: إن الإبداع هو القدرة على إنتاج العمل الذي يتصف بأنه جديد. (سكارنه، 2011، ص19)

يعرف خلف سكارنة الإبداع الإداري بأنه عبارة عن المبادرة التي يبديها الموظف، أو المدير بقدرته عن الخروج عن التسلسل العادي، أو التقليدي في التفكير، ويتم هذا التغير النوعي من خلال العملية التي يصبح عندها الموظف حساسا للمشكلات، والنواقص والمتغيرات في المعرفة والعناصر المفقودة. عندما يتوجه التفكير الإبداعي نحو متطلبات الحياة العملية الإدارية وخصوصا في مجال الأعمال (العجلة، 2009، ص13).

يشير قاموس ويسترن إلى الإبداع الإداري على أنه "الحالة التي تؤدي إلى تقديم شيء يتميز بالإبداع، يعني ذلك انه من ضروري أن يظهر العمل الإبداعي على شكل أصيل، لم يكن معروف سواء كان في مجال الإنتاج أو الميكانيكي (الحربي، 2014، ص22).

2- نظريات الإبداع:

عالجت مختلف المدارس والاتجاهات في علم النفس والإدارة، الإبداع بمستويات مختلفة، كل حسب اهتمامه ومنطلقاته، لذلك سوف نعرض نظريات مختلفة في الإبداع لعلماء النفس وعلماء الإدارة، وهي:

1-2- نظرية الجشتالتية:

لقد جرت محاولة إعداد نظرية في الإبداع على يد من ممثلي هذا الاتجاه، وهو فير تايمير **Wirteimer**، حيث يرى أن التفكير المبدع يبدأ عادة مع مشكلة ما، وعلى وجه التحديد تلك التي تمثل خاصة أو جانب غير مكتمل، وعند صياغة المشكلة والحل ينبغي أن يأخذ الكل بعين الاعتبار، أما الأجزاء فيجب تدقيقها وفحصها ضمن إطار الكل.

ويميز فير تايمير بين تلك الحلول التي تأتي صدفة أو القائمة على التعلم، وبين تلك التي تتطلب الحدس وفهم المشكلة. والحلول الإبداعية هي تلك الأخيرة، فالفكرة الجديدة هي التي تظهر فجأة على أساس الحدس، لا على أساس السير المنطقي.

وتتطوي النظرية على جملة من الصعوبات وأهمها:

إن الحدس لا يشكل إلا وجه من وجوه الإبداع، فهو الإشارة التي تسبق الحل حيث يكون مبهما محتفظا بطابع الشبه غامض. (مسلم، 2010، ص16)

2-2-نظرية Guilford:

يعتبر العالم الأمريكي **Guilford** من أوائل من حاولوا قياس الإبداع، حين قدم **Guilford** نموذجا مبسطا لحل المشكلات على أساس نظريته في التركيب العقلي، وأطلق عليه "نموذج التركيب العقلي لحل المشكلات" عام(1956) وبناء على هذا النموذج يلعب مخزون ذاكرة الفرد وحصيلته المعلوماتية أو مدركاته القابلة لتذكر دورا حيويا في مختلف مراحل عملية حل المشكلة، كما ان هناك مخزون هو الذي يبقى على النشاطات الهادفة لإيجاد حل للمشكلة عن طريق عمليات الذاكرة. وأشار **Guilford** الى ان هناك بعض المشكلات قد يستعصي حلها؛ لأنها لم تدرك بطريقة صحيحة وقد يصير الفرد على مواصلة البحث عن حل بناءً على فهمه الخاطئ لطبيعة المشكلة لكن دون جدوى، الامر الذي يضطره الى إعادة النظر في طبيعة المشكلة والعودة الى الخطوة الأولى من جديد والبحث عن معلومات وحقائق جديدة من المصادر الخارجية من اجل إعادة بناء المشكلة، ان أسلوب حل المشكلة يتطلب الشعور والاحساس بها وتعريفها اجرائيا ضمن الزمان والمكان والظروف ومن ثم جمع المعلومات عنها وتنظيمها وتحليل هذه المعلومات ليسهل التعامل مع المشكلة، ومن ثم وضع فروض لحلها واختبار هذه الفروض واستعراض الحلول ومن ثم اختيار افضلها ومن ثم تقييمها للحكم على صحتها او عدمه ومن ثم تعميمها على المجتمع. (ابو العلاء، 2013، ص280-281)

2-3-نظرية March & Simon:

فسرت هذه النظريات الإبداع من خلال المشكلات التي تعترض المنظمات، إذ تواجه بعض المنظمات فجوة بين ما تقوم به، وما يفترض أن تقوم به، فتحاول من خلال عملية الإبداع خلق بدائل، فعملية الإبداع تمر بعدة مراحل هي: فجوة الأداء، عدم الرضاء، بحث ووعي، وبدائل، حيث عزينا الفجوة الأدائية إلى عوامل خارجية (التغيير في الطلب أو تغييرات في بيئة الخارجية) أو الداخلية. (العازمي، 2006، ص55)

2-4- نظرية والاس: (Wallas): يرى والاس أن عملية الإبداع تتشكل من مراحل متباينة تتوالد في أثناء الفكرة الجديدة، وهذه المراحل هي: الإعداد، الكمون، الإشراق، والتحقق. وحصل أول تطبيق عملي لمرحلة الإبداع (والاس) على يد (باتريك) فقد درست عملية التفكير الإبداعي بصورة حية وبشكل مباشر من خلال عمل الفنانين. (على، الحاكم، 2015، ص185)

5- أهمية الإبداع الإداري :

لقد أصبح الحديث عن الإدارة وتطوير والإبداع امراً مألوف بين أوساط الكتّاب والباحثين والمديرين، وهو يمثل احد محاور المديرين في الكثير من المنظمات المختلفة ، وينظر الكثير إلى إدارة الإبداع على أنها عامل المنافسة بالغ الأهمية والحيوية، وليست شيء حسنا فقط فالإبداع مورد مهم قيم ينبغي تعزيزه وتطويره، وعدم السماح بهدره في ضوء التكاليف العالية المرتبطة بالمواهب المبدعة والبنية التحتية لمساندة العمل الإبداعي، ويقدر ما تولي المنظمات اهتمام وعناية لإدارة الإبداع بقدر ما سيكون لذلك تأثير بالغ على بقائها، وازدهارها، فالمنظمات ستواجه تحديات جديدة وكبيرة مثل ظاهرة العولمة أو الكوكبية، والمنافسة الشديدة والاتفاقيات الدولية بشأن حرية التجارة، والثورة المعلوماتية، والتعامل مع قوى بشرية متعددة الجنسيات، وبناء ثقافة تساند النشاط الإبداعي لتحقيق العدالة. (حريم، 2009، ص308)

الجانب التطبيقي:

2- منهج الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعرف على انه طريقة من طرق التحليل وتفسير بشكل علمي، ويعبر تعبيراً كمياً أو كيفياً عن الظاهرة المدروسة، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة وخصائصها، أما التعبير

الكمي يعطي للظاهرة وصفا رقميا. وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة آراء الموظفين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حول مدى توفر الإبداع الإداري لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

4- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية التي بلغ عددها 54 موظف وموظفة، واستفاء البيانات منهم عن طريق أسلوب الحصر الشامل.

وقد تم اخذ عينة استطلاعية من المجتمع الاصلي بلغت (8) افراد. وطبقت الدراسة الاساسية على (46) فرد، وقد تم استبعاد عينة الدراسة الاستطلاعية من الدراسة الاساسية.

5- أداة الدراسة وخصائصها سيكومترية:

استعان الباحث بالاستبانة كأداة لجمع المعلومات نظرا للوقت المسموح به وكذلك طبيعة المعلومات التي سوف يتم جمعها، والمنهج المتبع.

1- الصدق :

1-1 - الصدق الظاهري: لقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (5)، وبناءا على الملاحظات المحكمين تم تعديل الاستبانة.

1-2 صدق البنود: ولحساب صدق البنود تم استخدام معادلة لوشي

صدق البند = ع م لا- ع م نعم/ن

- ع م نعم: عدد المحكمين الذين قالوا تقيس.

- ع م لا: عدد المحكمين الذين قالوا لا تقيس.

- ن: عدد الإجمالي للمحكمين

من خلال الجدول رقم(1) نلاحظ أن صدق البند (2) والبند(17) والبند(19)بلغت درجة صدق البند لديهم (1) بمعنى انه صادق ؛

أما البند رقم (1) و(4) و(5) و(6) و(7) و(8) و(9) و(10) و(11) و(12) و(13) و(14) و(15) و(16) و(18) و(20) فبلغت درجة صدق البند 0,60 وهي متوسطة؛

أما البند رقم (3) فبلغت درجت صدق البند فيه 0,20 أي ضعيف الصدق

4- صدق الاتساق الداخلي:

بعد أن تم عرض الاستبانة على مجموعة من أساتذة التخصص من اجل التحكيم واخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار وعدل ما وجب تعديله، فقد قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على مجموعة من الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية من المجتمع الأصلي للدراسة، حيث بلغ عددها ثمانية (8) أفراد. وتم حساب معامل الارتباط كل بند بالمحور الذي ينتمي إليه.

الجدول(2) يمثل صدق الاتساق الداخلي للإبداع الإداري

معامل الارتباط	البند
647	أنجز ما يسند اليّ من أعمال بأسلوب متجدد
492	أجد أن إجراءات العمل بحاجة إلى عملية تطوير مستمرة بعيدا عن الروتين

717	أحاول الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل مشكلات التي تعترض العمل
867	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة للقيام بالعمل بتلقائية و يسر
808	لدي القدرة على طرح الأفكار و الحلول السريعة لمواجهة مشاكل
634	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة في فترة زمنية قصيرة
866	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه
861	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل من فترة إلى آخر
631	لدي القدرة للنظر للأشياء من زوايا مختلفة
860	أمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح و الدرجات العليا في الحياة
726	أبادر بتبني الأفكار و الأساليب الجديدة والبحث عن حلول لمشكلات العمل
898	لا أتنازل عن أهدافي و أصر على تحقيقها
706	أركز على مهام عملي أكثر من أي شخص آخر
682	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها
835	أخطط لمواجهة مشكلات العمل الممكن حدوثها
431	أحرص على معرفة أوجه القصور فيما أقوم به من عمل
590	أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه
925	لدي القدرة على تجزئة مهام العمل
238	أقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب
720	لدي القدرة على الدفاع عن أفكاري بالحجة وبالبرهان
68	المجموع
68	المجموع

عند مستوى دلالة (0,01)

من خلال الجدول رقم (2) يتضح أن معاملات الارتباط بين كل بند ودرجة الكلية للمحور يتضح أن بنود محور الإبداع الإداري دالة عند مستوى (0,01) مما يدل على ان بنود محور الإبداع الإداري صادقة لما وضعت لقياسه.

4- الصدق الذاتي :

يمكن استخراج الصدق من الثبات لوجود ارتباط قوى بين صدق الاختبار وثباته، إذ أن لاختبار الصادق يكون ثابتا دائما. (تقبيل.2016: 165)

وحسب هذه الطريقة يكون:

صدق الذاتي=الثبات/√

تحصلنا على قيمة الثبات الفاكربناخ في محور الإبداع الإداري بلغت (0,95)، ومنه يكون الصدق الذاتي (0,97=√0,95).

وهي قيمة يمكن الوثوق بها.

- الثبات: تم تطبيق أداة الدراسة على عينة قوامها (8) موظفين من الكلية لتأكد من أن الأداة التي سوف تستخدم في جمع البيانات الدراسة ثابتة، وقد تمت حساب الثبات بواسطة معامل الفاكربناخ، وكانت نتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (3) يمثل معامل الثبات للابداع الإداري

المحور	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
الإبداع الإداري	20	0,95

من خلال الجدول (3) نلاحظ أن معامل الثبات لمحور الإبداع الإداري قد بلغ (0,95) مما يبين أن قيمة الثبات لهذا المحور مرتفعة وقرية من (1) اي ان يمكن اعتمادها في الدراسة الأساسية.

6- الأساليب الإحصائية:

لتحقيق من فروض الدراسة قمت بمعالجة بيانات الدراسة، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معادلة لوشي لحساب صدق البند، وصدق المحور.

- معامل الارتباط برسون لحساب صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة،

- المتوسط الحسابي للبنود والمحاور، وذلك لمعرفة مدى توفر القدرات الإبداعية لدى الموظفين بالكلية.

- الانحرافات المعيارية.

- النسب المئوية والتكرارات.

— عرض الفرض: يتوفر الابداع الإداري لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بدرجة متوسطة.

لتأكد من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة بحساب متوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية، والرتبة لكل عبارة، وذلك لمعرفة مدى توفر القدرات الإبداعية لدى الموظفين في الكلية وتم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (4): يمثل مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين بالكلية

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجات التوفر					التكرار النسبة %	العبارات
			م	م	م	غ	ع		
17	0,97	3,10	توفرة بدرجة كبيرة جدا	توفرة بدرجة كبيرة	توفرة إلى حد ما	متوفرة	غير متوفرة	3	أنجز ما يسند الي من أعمال بأسلوب متجدد
			4	9	24	6	3		
			8,70	19,60	52,20	13,00	6,50	%	
20	1,17	2,67	توفرة بدرجة كبيرة	توفرة بدرجة كبيرة	توفرة إلى حد ما	متوفرة	غير متوفرة	9	أجد أن إجراءات العمل بحاجة إلى عملية تطوير مستمرة بعيدا عن الروتين
			3	8	15	11	9		
			6,50	17,4	32,60	23,90	19,60	%	

مخولف سعاد غرابي خولة

13	1,02	3,43	8	12	20	4	3	ك	أحاول الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل مشكلات التي تعترض سير العمل
			17,40	26,10	43,50	8,70	4,30	%	
12	0,98	3,43	4	21	15	3	3	ك	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة للقيام بالعمل بتلقائية و يسر
			8,70	45,70	32,60	6,50	6,50	%	
10	0,91	3,45	5	18	17	5	1	ك	لدي القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل
			10,90	39,10	37,00	10,90	2,20	%	
15	0,99	3,26	7	8	22	8	1	ك	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة في فترة زمنية قصيرة
			15,20	17,40	47,80	17,40	2,20	%	
9	0,98	3,45	6	17	17	4	2	ك	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه
			13,00	37,00	37,00	8,70	4,30	%	
16	0,99	3,23	4	14	20	5	3	ك	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل من فترة إلى أخرى
			8,70	30,40	43,50	10,90	6,50	%	
14	1,01	3,32	7	10	22	5	2	ك	لدي القدرة للنظر للأشياء من زوايا مختلفة
			15,20	21,70	47,80	10,90	4,30	%	
7	1,02	3,60	9	17	15	3	2	ك	أمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح و الدرجات العليا في الحياة
			19,60	37,00	32,60	6,50	4,30	%	
8	0,88	3,58	7	18	16	5	0	ك	أبادر بتبني الأفكار و الأساليب الجديدة والبحث عن حلول لمشكلات العمل
			15,20	39,10	34,80	10,90	0	%	
3	1,00	3,78	13	15	14	3	1	ك	لا أنتازل عن أهدافي و أصر على تحقيقها
			28,30	32,6	30,40	6,50	2,20	%	
4	0,90	3,73	9	20	14	2	1	ك	أركز على مهام عملي أكثر من أي شخص آخر
			19,60	43,50	30,40	4,30	2,20	%	
19	0,78	2,91	2	5	27	11	1	ك	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها
			4,30	10,90	58,70	23,90	2,20	%	
18	0,94	3,04	1	15	18	9	3	ك	أخطط لمواجهة مشكلات

			2,20	32,60	39,10	19,60	6,50	%	العمل الممكن حدوثها
11	0,80	3,43	2	23	14	7	0	ك	أحرص على معرفة أوجه القصور فيما أقوم به من عمل
			4,30	50,00	30,40	15,20	0	%	
5	0,90	3,73	9	20	14	2	1	ك	أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه
			19,60	43,50	30,40	4,30	2,20	%	
6	0,95	3,71	11	16	14	5	0	ك	لدي القدرة على تجزئة مهام العمل
			23,90	34,80	30,40	10,90	0	%	
2	0,84	3,84	11	19	14	2	0	ك	أقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب
			23,90	41,30	30,40	4,30	0	%	
1	0,85	3,97	13	21	11	0	1	ك	لدي القدرة على الدفاع عن أفكارتي الحجة وبالبرهان
			28,30	45,70	23,90	0	2,20	%	
0,94		3,43		المجموع					

من خلال الجدول رقم(4) الذي يمثل محور الإبداع الإداري نلاحظ أن المتوسط الحسابي الكلي للإبداع الإداري بلغ (3,43) بانحراف معياري قدر بـ(0,94) يصنف هذا المحور ضمن المجموعة الرابعة [4,20-3,41] متوفرة بدرجة كبيرة، ويفسر هذا أن الموظفين بإدارات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تتوفر لديهم القدرات الإبداعية بدرجة كبيرة؛

- نلاحظ أن البنود (3) و (4) و (5) و (7) و (10) و (11) و (12) و (13) و (15) و (17) و (18) و (19) و (20) جاءت كلها في مجموعة الرابعة [4,20-3,41] أي أنها متوفرة بدرجة كبيرة؛

- والبنود (1) و (2) و (6) و (8) و (9) و (14) و (15) جاءت في المجموعة الثالثة [3,40-2,61] أي أنها متوفرة إلى حد ما؛

تتفق هذه النتائج مع دراسة العازمي(2006) التي توصلت الى ان القدرات الابداعية تتوفر بدرجة كبيرة جدا، ومع دراسة العجلة(2009) التي خلصت ان الابداع الاداري متوفر بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة، ومع دراسة العواد(2005) الذي توصل الى ان عينة الدراسة تتوفر لديها درجة متوسطة من الابداع الاداري.

نتائج الدراسة:

تم التوصل في هذه الدراسة الى ان الابداع الإداري لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يتوفر بدرجة كبيرة هذا يؤكد أهمية الابداع الإداري في المؤسسات، ويبرز دوره ، كذلك يبين لنا سهر رؤساء المصالح والاقسام على تأكيد على أهمية الابداع والاستثمار الأفكار في مجال العمل.

التوصيات:

— بعد النتائج المتوصل اليها من الدراسة، يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات:

— يجب المحافظة على مستوى الابداع الإداري لدى الموظفين في الكلية.

- تحفيز الموظفين بالكلية ودعمهم من اجل اظهار كل طاقاتهم الإبداعية، واستثمارها في مجالات العمل المختلفة.

خاتمة:

بعد هذه النتيجة التي توصلت اليها الدراسة يمكن في الأخير القول بالدور الذي يلعبه الرؤساء في ابراز أهمية امتلاك الموظفين والعمال لمهارات الإبداعية، والدور الذي يلعبه الإبداع في المجال الإداري، لإنجاز المهام بمهارات إبداعية جيدة تمكن العامل والمؤسسة من كسب الوقت.

وفي عصر ثورة المعلومات اصبح الابداع لا يقتصر على المنتجات فقط، بل شمل كل المجالات خاصة الجانب المعرفي والخدمات، حيث اصبح التركيز على كيفية تقديم المنتجات والأفكار الجديدة بطرق تستطيع ان يتقبلها اغلبية المجتمع.

قائمة المراجع:

-الجعبري عنان، 2009، دور الابداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي رسالة ماجستير كلية الدراسات العليا في إدارة الاعمال، جامعة الخليل، فلسطين.

-روشكا الكسندرو، ترجمة أبو فخر غسان، 1989، الابداع العام والخاص، عالم المعرفة للنشر والتوزيع، الكويت.

-السكرانة بلال، 2011، الابداع الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.

-العجلة توفيق، الابداع الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة الإسلامية، غزة، 2009

-الحربي رحاب بنت يوسف، 2014، درجة ممارسة الموظفين جامعة ام القرى لمهارات الابداع الإداري وسبل تنميتها، كلية التربية، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية.

-مسلم عبد الله، 2010، الإبداع والابتكار الإداري، دار المعنز للنشر والتوزيع، الأردن.

-أبوالعلاء ليلي، 2013، مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة، دار الجنادرية، الأردن.

-العازمي محمد، 2006، القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الاداري دراسة مسحية على العاملين المدنيين بديوان وزارة الداخلية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، مملكة العربية السعودية.

-علي امينة؛ الحاكم عبد الله، 2015، علاقة بين مقومات ومعوقات الابداع الإداري، مجلة العلوم الاقتصادية، ال عدد16. 183-185.

-حريم حسين، 2009، إدارة المنظمات: منظور كلي، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ط2.