

الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم (دراسة ميدانية)

د. هيله بنت منديل محمد التويجري

كلية التربية - جامعة القصيم - المملكة العربية السعودية

الملخص

مقدمة :

يعد الإبداع الإداري من أكثر الموضوعات حداثةً وأهميةً في مجال الإدارة، واللجوء إليه أمر حتمي لجميع المنظمات التربوية، وخاصة في ظل التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات، فالمنظمات المبدعة وحدها القادرة على مواكبة التقدم العلمي، والتطور التقني، والاستثمار الأمثل لقدرات وعقول العاملين بفاعلية وكفاءة أكثر.

وتعظم أهمية الحاجة إلى الإبداع الإداري في المنظمات التربوية في كونها متغيراً مهماً في بناء الإنسان، مما يفرض عليها أن تكون مستوعبة لمعطيات التغيير والتطوير، لذا فإن مستقبل الأمم لا يعتمد على مجرد العدد الرقمي للقوى العاملة بها، وإنما على توفير نوع متميز من العاملين الإداريين، أي على أفراد مبدعين في مختلف المجالات، وخصوصاً في المجال التربوي؛ لأنه المعنى ببناء الإنسان الذي إذا خسرت أمة أمة خسرت كل شيء، ولهذا فإن اتجاه المنظمات التربوية نحو الاهتمام بالإبداع لا ينبغي أن يقتصر على إدخال الأدوات والتقنيات المتطورة فحسب، بل لا بد أن يحتوي على إحداث تغييرات فعلية في الخرائط الذهنية للعاملين وفي توجهاتهم وسلوكياتهم، ومن الطبيعي أن يكون للمديرين السابق في مجال قيادة شؤون المنظمات التربوية وإدارتها (العساف، 2004).

ويمكن للمؤسسات التعليمية تشجيع وتبني الإبداع، وتنمية القدرات الإبداعية لدى أفرادها عن طريق الإجراءات والخطط السليمة، وخلق جو يسوده

يهدف هذا البحث إلى التعرف على درجة ممارسة الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم، والتعرف على المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري في كلية التربية ببريدة من وجهة نظرهم. ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية من العاملين الإداريين ذكوراً وإناثاً في كلية التربية ببريدة، والذين يبلغ عددهم 151 عاملاً إدارياً، وقد بلغت عينة البحث (64) عاملاً إدارياً يشكلون حوالي (42.3%) من مجتمع الدراسة، وأظهرت النتائج أن العاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة يمارسون الإبداع الإداري بدرجة عالية بنسبة تصل (76.9%)، وأن القدرة على التحليل، والأصالة، والمرونة هي الأكثر ممارسة، بينما جاءت "المخاطرة" كأقل الممارسات لديهم، وأشارت النتائج إلى أن الإداريين في الكلية لديهم مستوى أداء عالٍ، فقد حصلت غالبية المؤشرات على درجة موافقة بنسبة (70%)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن غالبية المعوقات حصلت على درجة موافقة عالية بنسبة (70%)، وأشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة العاملين الإداريين لأبعاد الإبداع الإداري تعزى لمتغير الدورات التدريبية، أيضاً هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة بين متغيري (الجنس والخبرة) لمستوى الأداء.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري، الأداء الوظيفي، كلية التربية، جامعة القصيم.

تحسين المناخ العام بالمؤسسات التعليمية لدوره الفعّال في عصر التغيير المستمر، إذ يتعيّن على القادة التربويين الحرص على تنمية وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين واستغلالها، وتمزيها بما يتلاءم مع مواكبة ومسايرة التغييرات الطارئة بأساليب متطورة للإسهام في حلّ المشكلات، وتوليد الأفكار التي تفيد في تطوير وتحسين الأداء.

مشكلة البحث وتساؤلاته:

تعتبر إدارة كليات الجامعة نوعاً من أنواع الإدارة التربوية، حيث إنها مرحلة مهمة من مراحل التعليم اللازمة لتنمية المجتمع وتطويره. والإدارة الجامعية لا تخرج عن كونها جزءاً لا يتجزأ من علم الإدارة بشكل عام، فالمبادئ والوظائف والمفاهيم الإدارية المتعارف عليها هي واحدة، ولكن مجال التطبيق هو الذي يختلف من تنظيم لآخر سواء كان مؤسسة هادفة للربح كالمؤسسات التجارية والصناعية، أو مؤسسة غير هادفة لتحقيق الربح كالمؤسسات التربوية من مدارس وكليات.

وتشير الدراسات التي أُجريت حول الواقع الإداري بالجامعات العربية أنّ هذا الواقع يعاني العديد من السلبيات لعل من أبرزها كما ذكرها الخطيب (2007): المركزية الزائدة، وتعقيد وبطء الإجراءات الإدارية (البيروقراطية)، وضعف الشفافية والمساءلة، وتضارب التشريعات والقوانين وغموضها، والترهل الإداري والتضخم التنظيمي، وتدنى مستوى تأهيل الموارد البشرية، وضعف الانتماء، وانتشار ظاهرة اللامبالاة، وضعف إدارة الموارد المتاحة، وضعف العمل المؤسسي، وضعف التنسيق بين المؤسسات المختلفة، ومقاومة التغيير والتجديد، وقلة الإنتاجية والابتكار والإبداع.

وتعمل المملكة العربية السعودية على الارتقاء بالتعليم، وقد أنشأت لذلك الفرض المؤسسات التعليمية المختلفة، وأعدت البرامج التعليمية المساندة لها، إيماناً منها بالدور الحالي الذي تلعبه عملينا

التنافس من جهة، وزيادة قوة وفاعلية العمل من جهة أخرى، كما أنّ الإبداع هو سرُّ نجاح وبقاء المؤسسات حالياً، فالإبداع دعمٌ قويٌّ لإدارات المؤسسات التعليمية، ويعطيها الثقة للصدوم أمام المؤسسات المنافسة والتحديات المستقبلية، كما أنّ التميّز هو أحد الأهداف التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقه في بيئة تنافسية وتعليمية متغيرة باستمرار، مُعتمدة على السرعة والمرونة والابتكار والإبداع في العمل، والمؤسسات التعليمية المتميزة والمبدعة هي وحدها القادرة على تحقيق النجاح وإحراز التقدم والتفوق، ويتطلب ذلك من المستويات والوحدات الإدارية المختلفة فيها جهوداً مكثفة لتدعيم السعي نحو مزيد من العمل الإبداعي والتطوير في الأداء والتفرد في الإنجاز (الحيزان، 2002).

ويستدعي الأداء المتميّز مشاركة القادة والمرؤوسين وفتح مجال للعمل الجماعي، ولكن هذا لا يكفي، وإنما يتطلب تغيير الأساليب التقليدية واستئصال الأمراض البيروقراطية، ولا يكون هذا بالوصفات العلاجية، وإنما بالتحوّل والتجديد من منحنى الاتباع والجمود إلى منحنى التغيير والإبداع من أجل تحقيق التنمية لمواجهة التحديات المعاصرة والوصول إلى الجودة الشاملة (بلهاري، 2008).

وإن المحور الجوهرى للمنظمات المعاصرة المبدعة يقوم على تطويرها لبيئة تنظيمية تعمل على بلورة الاتجاهات الإبداعية في منهج فكري وعلمي، يقوم على قيم ومعايير وممارسات وظيفية تعكس على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، والنظام الإداري المرن الذي لا يتّصف بالتعقيد أو الجمود، والمناخ التنظيمي الذي تسوده الثقة بين العاملين والتي هي أساس تنمية الاتصال المفتوح الذي يساعد بدوره على تدفق المعلومات وحل المشكلات، من شأنه أن يؤثر على السلوك الإبداعي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين (أسامة، 2014).

ويتبيّن مما سبق أنّ الإبداع الإداري من أهم طرق

4

بحوث ودراسات

وزيادة فاعليتهم، مما يُحقّق التميز والريادة داخل إدارة الجامعة والكليات وإدارة الأقسام والوحدات.

وفي ظلّ التطورات السريعة والمتلاحقة التي تَمَسُّ كافة جوانب حياتنا اليومية على المستوى الإقليمي والعالمي تسعى جامعة القصيم إلى تبني العديد من المبادرات النوعية التي من شأنها إحداث التطور المطلوب، ولعل من أهم تلك المبادرات: مشروع الخطة الاستراتيجية، ومشروع الاعتماد الأكاديمي على المستويين المؤسسي والبرامجي. ونظرا لأهمية دور كلية التربية المتفرد في

تزويد المؤسسات التعليمية بالمعلمين والمعلمات الذين يقَع على عاتقهم مسؤولية تربية وتعليم أجيال المستقبل والذين يحتاجهم المجتمع، فضلا على أنه لا سبيل لتطوير كلية التربية في جامعة القصيم إلا بتطوير العملية الإدارية في ضوء مفهوم الإبداع الإداري، ومن أجل الارتقاء بجوانب الإبداع الإداري للعاملين بكلية التربية - جامعة القصيم، كان هذا البحث الذي تتلخص مشكلته في التساؤل الرئيس التالي:

■ ما علاقة الإبداع الإداري بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم؟

وتبثّق عنه التساؤلات الفرعية التالية، والتي يهدف البحث إلى الإجابة عنها:

1. ما درجة ممارسة العاملين الإداريين للإبداع الإداري في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم من وجهة نظرهم؟

2. ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة من وجهة نظرهم؟

3. ما المعوقات التي تحدّ من الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم من وجهة نظرهم؟

4. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة ممارسة العاملين الإداريين للإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي لديهم في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم؟

التربية والتعليم، ومساهمتهما الفعالة في تلبية حاجات المجتمع (المانع، 1417هـ)، ومن بين تلك المؤسسات التعليمية جامعة القصيم والتي يشير الواقع إلى أنها تطورت وبسرعة بعد تأسيسها؛ حيث زاد عدد الكليات من سبع كليات عند إنشاء الجامعة إلى ثمان وثلاثين كلية حالياً، كما تشهد الجامعة تطوراً ملحوظاً يصحبه توسع في طرح برامج أكاديمية جديدة، وإعادة هيكلة برامج أخرى مع التوسع في افتتاح الكليات (جامعة القصيم، 5).

وأشارت بعض الدراسات، كدراسة القرشي (2004)، إلى ضرورة اختيار القادة المميزين بالسمات الإبداعية لإيجاد مناخ مبدع، يتسم بالحرية، وتبادل المعلومات والأفكار التي تسهم في تطوير العملية التعليمية. وأكد الليثي (2008) على ضرورة زيادة وعي ومعرفة القادة بالثقافة التنظيمية التي تساعد على تطبيق الأساليب الإبداعية في العمل الإداري. كما أشارت دراسة الجابري (2009) إلى أن نجاح الإدارة يعتمد على ما يتمتع به القائد من مهارات وقدرات وسمات الشخصية الإبداعية. وذكر السلمي (2012) أن المؤسسات التربوية بحاجة إلى توافر القيادة الإبداعية التي تسهم في دفع العاملين إلى الإبداع والتميز، وعلى قدر تمتعهم بسمات الإبداعية مثل: الحساسية للمشكلات، والطلاقة، والمرونة والأصالة والمثابرة والمبادرة والطرافة والغرابية، فإن ذلك ينعكس على تحقيق المناخ التنظيمي للعمل.

وكون الباحثة موظفة في المؤسسات التعليمية فإنها لاحظت أنّ معظم الأعمال الإدارية الممارسة في العمل تعتمد على المركزية والبيروقراطية والروتين، دون أن يكون هناك دور للعاملين الإداريين واستغلال قدراتهم الإبداعية، والاعتماد على التفكير الاعتيادي في إنجاز الأعمال وعدم الاهتمام بالعمل الإبداعي، لذا وجب الاهتمام بالعاملين الإداريين فهم مصدر القوة، وتوفير البيئة المحفزة لهم، لإيجاد المبدعين القادرين على التفكير والإبداع والإنجاز، والقيام باستغلال السلوك الإبداعي لديهم؛ لتحسين مستوى أدائهم

5. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة العاملين الإداريين لأبعاد الإبداع الإداري في كلية التربية ببريدة تمزى لمتغيرات: الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، والدورات التدريبية؟

أهداف البحث:

1. التعرف على درجة ممارسة العاملين الإداريين للإبداع الإداري في كلية التربية ببريدة من وجهة نظرهم.

2. التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة من وجهة نظرهم.

3. التعرف على المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة من وجهة نظرهم.

4. الكشف عما إذا كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين درجة ممارسة العاملين الإداريين للإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي لديهم في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم.

5. إظهار ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة العاملين الإداريين لأبعاد الإبداع الإداري في كلية التربية ببريدة تمزى لمتغيرات: الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، والدورات التدريبية

أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في أنه:

- يقوم بدراسة أحد أهم الموضوعات في مجال الإدارة وهو الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين في كلية التربية وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم، الذي يعد من الموضوعات المهمة في الفكر الإداري الحديث، كونه مصدرًا مهمًا من مصادر بقاء المنظمة وديمومتها

وتميّزها، ويسهم في حل معظم المشكلات الإدارية القائمة وزيادة قدراتها التنافسية، والإبداعية على الإنجاز، ومواكبة التطورات، والتكيف مع المستجدات وخاصة في عصر العولمة وتقجّر المعرفة.

- يوجه أنظار المسؤولين في وزارة التعليم نحو الاهتمام في موضوع الإبداع الإداري، ومعرفة السمات الإبداعية التي يجب توافرها، وكذلك الاهتمام بالمبدعين وتحفيزهم وتشجيعهم، والنتائج والتوصيات التي ستضيفها هذه الدراسة إلى البحث العلمي.

حدود البحث:

■ الحد الموضوعي/ الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم، وتناول هذا البحث أبعاد الإبداع الإداري السبعة، وهي (الأصالة، والطلاقة، والمرونة، والمخاطرة، والقدرة على التحليل، والحساسية للمشكلات، والخروج عن المألوف).

■ الحد الزمني/ طبق هذا البحث في الفصل الدراسي الثاني للعام 1435-1436هـ.

■ الحد البشري/ اقتصر هذا البحث على العاملين الإداريين في كلية التربية بمدينة بريدة في جامعة القصيم.

مصطلحات البحث:

الإبداع الإداري:

يُعرف (Evan, 1991) الإبداع الإداري بأنه تطبيق فكرة جديدة داخل المؤسسة وطورت، أو تمت استعارتها من خارج المؤسسة، سواء أكانت تتعلق بالمنتج أو بالوسيلة أو بالنظام أو بالعملية أو بالسياسة أو بالبرنامج أو بالخدمة، ويكون تطبيقها بطريقة جديدة. أما جروان (2002، ص 22) فيعرفه بأنه "مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة مناسبة يمكن

4

بحوث ودراسات

أو أفكار أو أساليب عملٍ جديدةٍ داخل المنظمات الإدارية“.

وبناءً على ما سبق نستطيع القول بأن الإبداع الإداري هو قدرة العاملين الإداريين على استخدامهم لمهاراتهم وقدراتهم ومواهبهم الشخصية الإبداعية التي تتسم بالأصالة والطلاقة والمرونة والمخاطرة والقدرة على التحليل والحساسية للمشكلات والخروج عن المألوف في ابتكار وإيجاد طرق وأساليب جديدة تسهم في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي والإداري والتعليمي في المؤسسة التعليمية.

محددات الإبداع الإداري:

حدّد الباحثون عدداً من القدرات الإبداعية التي تميّز الشخص المبدع القادر على التفكير الإبداعي، وأشار إليها (العجلة، 2009)، و(محجوبي، 2014)، و(أبو جامع، 2009) ومن أهمها ما يلي:

1. الأصالة: وهي لا تشير إلى نفور الفرد من تكرار تصوراته الشخصية، بل تشير إلى نفور الفرد من تكرار ما يفعله الآخرون، وهذا ما يميّزها عن المرونة، والتي تعني أن الشخص المبدع لا يكرر أفكار الآخرين، وينفر من حلولهم التقليدية للمشاكل، وتمثّل الأصالة أعلى درجات سلم الإبداع (الحيزان، ٢٠٠٢).

2. الطلاقة: تقاس الطلاقة وتحدّد بعددٍ وكمية ما يُعطي الشخص من نوع معين من المعلومات في وحدة زمنية معينة، وقد وجد أنه في الاختبارات الكلامية وحدها توجد ثلاثة عوامل متميّزة للطلاقة: الطلاقة الفكرية كالقدرة على التخيل والتشبيه والاستنباط وسعة الإدراك والحدس، والطلاقة الترابطية وتعني بعملية إكمال العلاقات، والطلاقة التعبيرية والتي لها علاقة بسهولة بناء الجمل (محجوبي، 2014).

3. المرونة: هي القدرة على اتخاذ الطرق المختلفة والتفكير بطرق مختلفة أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة،

أن ترقى بالعمليات العقلية؛ لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم إذا كانت النتائج من مستوى الاختراقات الإبداعية في أحد ميادين الحياة الإنسانية.“

ويُقصدُ بالإبداع الإداري في هذا البحث: قدرة العاملين الإداريين بكلية التربية في جامعة القصيم على استخدامهم لمهاراتهم وقدراتهم ومواهبهم الشخصية الإبداعية التي تتسم بالأصالة والطلاقة والمرونة والمخاطرة والقدرة على التحليل والحساسية للمشكلات والخروج عن المألوف في ابتكار وإيجاد طرق وأساليب جديدة تسهم في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي والإداري والتعليمي بالكلية.

تعريف الأداء الوظيفي:

يُعرّفه الصغير (2002، ص 8) بأنه ”الجهد الذي يبذله الموظف داخل المنظمة من أجل تحقيق هدف معين“. ويُقصدُ بالأداء الوظيفي في هذه البحث: ما يقوم به العاملون الإداريون في كلية التربية ببريدة من أعمال ومسؤوليات ومهام وأنشطة من أجل تحقيق أهداف الأقسام والوحدات الإدارية.

الإطار النظري للبحث:

مفهوم الإبداع الإداري:

لقد تناول الباحثون مفهوم الإبداع من زوايا مختلفة تبعاً لتباين فلسفة كل منهم ونظرتهم إلى الإبداع حيث يرى القريوتي (2000، ص 275) أن الإبداع الإداري هو ”إبداع جماعي مؤسسي، ويعني القدرة على ابتكار أساليب وأفكار يمكن أن تلقى التجاوب الأمثل من العاملين وتحفزهم لاستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق الأهداف التنظيمية.“ ويُعرّفه الشمري (2002، ص 7) بأنه ”توظيف أمثل للقدرات العقلية والفكرية التي تتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات والقدرة على تحليلها بما يؤدي إلى تكوين ترابطات واكتشاف علاقات

وهي درجة السهولة التي يُعَيَّرُ بها الشخص موقفاً أو وجهة نظر مُعيَّنة، وعدم التعصب لأفكارٍ بحد ذاتها“ (السورور، ٢٠٠٢، ص ١١٨).

4. الحساسية للمشكلات: الشخصُ المبدعُ يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد، فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور، ويحسُّ بالمشكلات إحساساً مرهفاً (أبو جامع، 2009).

5. قبول المخاطرة: ”هي ميدان العمل الإداري يكون المديرون الواعدون واعين لأهمية عنصر المخاطرة في استثمار الطاقات الإبداعية لدى العاملين، وتحسين المناخ التنظيمي، ومدركين لحاجة العاملين للمساندة والدعم للتغلب على التردد في تحمّل الآثار المترتبة على المخاطرة مما يدفعهم إلى وضع أنظمة ومكافآت تشجّعهم على قبول المخاطرة وتحمل نتائجها“ (الشمري، ٢٠٠٢، ص ١٩٦).

6. القدرة على التحليل: ”أي القدرة على تفتيت الموضوع إلى عناصر أولية، وعزل هذه العناصر عن بعضها البعض، وتفسير ذلك أنّ أي موضوع لا يُسمّى مشكلة إلا إذا كان مُعقداً مؤلفاً من أجزاء بعضها غامضٌ ملتبسٌ في البعض الآخر، وأول ما ينبغي عمله هو تحليل المادة المُجمّعة، ومن ثمّ تحل المشكلة إلى مجموعة قضايا تساعد على إدراك ذلك العنصر المُعقد“ (رشوان، ٢٠٠٢، ص 43).

معوقات الإبداع الإداري:

يواجه الإبداع الإداري كثيراً من العوامل التي تُعرقل ظهوره، وتحوّل دون تميّته، وتحدُّ من الاستفادة منه، وقد حددت بعض الدراسات عدداً من المعوقات التي تواجه تطبيق الإدارة الإبداعية في الجامعات، ومن أهم هذه المعوقات ما يأتي (عمار، 2006)، (فهمي، 2008)، (اللوزي، 2003):

▪ ضعف الإمكانيات المادية، ممّا يُؤدّي إلى عدم توافر المناخ التنظيمي المناسب نتيجة لافتقاده العناصر التنظيمية الجيدة.

▪ عدم توفّر الاستقرار الوظيفي، كالتنقل بين الشعب والوحدات والتغيير بالمناصب الإدارية، وهذا يُوصِلُ إلى ضعف القدرة على الإبداع.

▪ عدم وضوح الأهداف التنظيمية، ممّا يترتب عليها تشويش الأهداف، وتدني الروح المعنوية وروح الإبداع.

▪ تدني كفاءة العاملين ممّا يُؤدّي لتصادم في مختلف وحدات العمل الجامعي.

▪ ضعف الوعي بأهمية الإدارة الإبداعية، وقلة الخبراء المدربين لتطبيقها.

▪ نمط القيادة المتبع يشكّل عقبة أمام إبداع الإداريين، فالقيادة الاستبدادية لا تسمح بظهور الإبداع في الأنشطة الإدارية نتيجة لعدم إعطاء الأفراد فرصة للمشاركة في صنع القرار أو لتبادل الآراء والمقترحات.

وتلعب القيادة دوراً هاماً في تحفيز وتمية الإبداع الإداري في أداء العاملين من خلال استخدام أنظمة إدارية مرنة تشجع العاملين الإداريين على استخدام مهاراتهم وقدراتهم ومواهبهم الشخصية الإبداعية التي تسهم في رفع الروح المعنوية للعاملين، وتحقيق الرضا الوظيفي، والتغلب على المعوقات، والارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي والإداري لهم بكفاءة وفعالية، وتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات التي تناولت جوانب الإبداع الإداري بجميع مراحل التعليم العام والجامعي، إلا أنّ الدراسات التي تناولت الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين تُعدُّ محدودة إلى حدٍّ ما، لذا ستعرض الباحثة الدراسات السابقة المتعلقة بالإبداع الإداري وتناولها من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي:

أولاً: الدراسات العربية:

4

بحوث ودراسات

الإداري بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول.

أما دراسة أبو جامع (2009) هدفت إلى الإجابة عن سؤال أساسي هو: ما العلاقة بين الثقافة المؤسسية والإبداع الإداري؟، ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم تطوير أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة تكونت من ثلاثة أجزاء، وبيّنت النتائج أن الثقافة المؤسسية السائدة لدى العاملين في التربية الأردنية كانت متوسطة، وأن درجة الإبداع الإداري السائدة لديهم كانت أيضاً متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس في إدراك الثقافة المؤسسية وفي امتلاك المقدرات الإبداعية لدى العاملين، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لمتغير "المؤهل التربوي في مجال الإدارة المدرسية" في إدراك الثقافة المؤسسية. وفي امتلاك المقدرات الإبداعية لدى العاملين.

أما دراسة العيثاوي والكواري (2011) فقد هدفت إلى التعرف على دور الإبداع الإداري في استراتيجية تطوير التعليم العام بدولة قطر، والتي يتولى الإشراف عليها المجلس الأعلى للتعليم، بصفته السلطة العليا المسؤولة عن رسم السياسات التعليمية والتربوية بالدولة، وكانت أهم نتائج الدراسة أن الواقع الإداري في المجلس الأعلى للتعليم بدولة قطر من وجهة نظر العاملين فيه بشكل عام متوسط، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول اتجاهاتهم نحو واقع الإبداع الإداري، وفقاً لمتغيرات العمر، وطبيعة الوظيفة، والمؤهل العلمي.

وأجرى عربيات (2011) دراسة هدفت إلى معرفة مدى تطبيق الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية بجامعة البلقاء التطبيقية وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الأميرة عالية بجامعة البلقاء التطبيقية والبالغ عددهم 144 فرداً، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة،

أجرى حوامدة وحراشنة (2006) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في الأردن، والتعرف على أثر بعض المتغيرات المستقلة (الخبرة، والمؤهل العلمي، والمنطقة) على مستوى الإبداع الإداري، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مجال حل المشكلات والاتصالات وتشجيع الإبداع تعزى للمؤهل العلمي ولصالح حملة الدكتوراه، كما أظهرت وجود فروق في مجال روح المجازفة تبعاً لمتغير المنطقة لصالح الوسط، وفي مجال الاتصالات لصالح الشمال.

أما دراسة جان (2008) سعت إلى التعرف على مفهوم الإبداع الإداري ومراحله ومقوماته وأساليب تمييزه ومعوقاته، وكذلك رصد واقع الإبداع الإداري بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة جدة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستعانت بأسلوب دراسة الحالة، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن بعضاً من المديرات يشجعن الأفكار والمقترحات الجديدة، وتوفير مناخ تنظيمي يسمح بالابتكار والإبداع في طرح البدائل لحل المشكلات، وأن بعض المديرات تتوفر لديهن مهارات الإبداع الإداري وتشجيع الأفكار الجديدة واستكمال نواحي القصور في الجانب المعلوماتي والمعرفي.

وأجرى العجلة (2009) دراسة هدفت إلى معرفة واقع الإبداع الإداري وعلاقته بأداء المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، وأظهرت النتائج أن المديرين بوزارات قطاع غزة يمتلكون جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية، وأن المتغيرات التنظيمية قيد الدراسة تساهم بدرجات متفاوتة في توفير المناخ الإبداعي، ولا تتم عملية تقويم الأداء بوزارات قطاع غزة بشكل صحيح وفعال بما يخدم الموظف والوزارة معاً، كما أظهرت النتائج أن واقع الأداء الوظيفي، وواقع الإبداع

وقد أظهرت النتائج أن مدى تطبيق الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية بجامعة البلقاء التطبيقية كان متوسطاً، وأن الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس والأداء الوظيفي لديهم.

أما دراسة الموسى (2011) فقد هدفت إلى الوقوف على أهم عوامل البيئة الداخلية والخارجية للمدرسة الثانوية التي تؤثر في قدرة القيادات الإبداعية على الإبداع الإداري، وطرح رؤية استراتيجية لتنمية الإبداع الإداري لدى القيادات المدرسية بمحافظة الأحساء. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي مع الاستعانة بأسلوب التحليل الاستراتيجي لتحديد أهم عناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية، والفرص والتهديدات على الإبداع في بيئتها الخارجية. واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة للدراسة. وقد أظهرت النتائج أن هناك حاجة متزايدة للاهتمام ببناء قدرات القيادات على الإبداع الإداري لمواجهة المستجدات المجتمعية والتكنولوجية المؤثرة على البيئة المدرسية. وطرحت الدراسة رؤية استراتيجية يمكن من خلالها صياغة البدائل الاستراتيجية لتنمية الإبداع الإداري لدى القيادات المدرسية.

وقام الشواورة (2011) بدراسة تهدف إلى تحديد أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية بالتطبيق على جامعة عمان العربية، وتحليل البيانات التي قام الباحث بتجميعها بواسطة قوائم الاستقصاء، فقد تم الكشف عن أن أهم العوامل المؤثرة في السلوك الإبداعي والتي تمثل أهمها الانتماء التنظيمي والتدريب والنمط الإداري والمخاطرة والحوافز على التوالي.

وأجرى السلمي (2012) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة من وجهة نظر مديري ومعلمي تلك المدارس، واعتمدت

الدراسة على المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لغرض الدراسة، وقد أظهرت النتائج أن القيادة الإبداعية تُمارس بدرجة متوسطة، وأن المناخ التنظيمي السائد في المدارس الحكومية كان بدرجة عالية في بعدي الانتماء والنزعة الإنسانية، وبدرجة متوسطة في بعدي التركيز على الإنتاجية والإعاققة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسات القيادة الإبداعية في المدارس ومعلميها وفقاً لمتغيرات الدراسة.

أما دراسة الجعافرة (2013) فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة الكرك، وأظهرت نتائج الدراسة أن المجال الكلي لأساليب إدارة الصراع جاء بدرجة مرتفعة، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب إدارة الصراع تعزى للجنس والخبرة، ووجدت فروق في أساليب إدارة الصراع تعزى للمؤهل العلمي، كما أشارت إلى أن المجال الكلي للإبداع الإداري جاء بدرجة مرتفعة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري الكلي تعزى للجنس والمؤهل العلمي، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري الكلي تعزى للخبرة، مع وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين أساليب إدارة الصراع والإبداع الإداري وأبعاده.

ثانياً: الدراسات الأجنبية.

أجرى Broushack (2005) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى انتشار الممارسات الإبداعية بين مدراء دوائر الجامعات حيث طبقت الدراسة على (593) عضو هيئة تدريس من (48) قسماً في ثلاث جامعات في ولاية كاليفورنيا، وقد استخدمت الدراسة نسخة مُعدلة من استبانة جامعة أوهايو لوصف السلوك الإبداعي، وأظهرت النتائج أن ممارسات التفويض وتعزيز الثقة هي الأكثر شيوعاً،

4

بحوث ودراسات

هدفت إلى معرفة العلاقة بين إدارة الشؤون الأكاديمية والإبداع بين أعضاء هيئة التدريس للجامعة في جامعة أصفهان الإيرانية، واستخدم الدارسون الطريقة البحثية المسماة ربط علاقة متبادلة، وهي القدرة على اختبار الإيجابيات أو السلبيات بين موضوعين، ومن خلال تحليل النتائج أكدت الدراسة أن معامل الارتباط كبير بين متغيري التنشئة الاجتماعية للمعرفة من جهة ومعامل الإبداع من جهة أخرى، وأظهرت نتائج الدراسة أن الإدارة الأكاديمية المناسبة تكون عاملاً تحفيزياً كبيراً للإبداع المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

وأجرى (Tamashiro 2011) دراسة هدفت إلى مراجعة تطور جامعة ويبستر كمثال لجامعة خاصة تواجه التحديات المعقدة التي تواجهها مؤسسات التعليم العالي الخاص. وطبقت الدراسة مقابلة شخصية مع عدد من خبراء التعليم الخاص وتوصلت إلى خمسة مواضيع تفسر كيفية تطور جامعة ويبستر كما يمكن أن تستفيد منها المؤسسات الأخرى وهي: الالتزام بمهمة واضحة، وبرامج التعليم العالمي، وتنوع الطلاب، والتطور الإداري، والتقنيات المدمجة. كما أكدت الدراسة أن الجامعات الخاصة لديها حيز من الحلول الإبداعية للمشكلات والتحديات التي تواجهها.

التعليق على الدراسات السابقة :

1. هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي ربطت بين الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، بينما معظم الدراسات السابقة ركزت على دراسة علاقة الإبداع الإداري بأمور متعددة منها: المناخ التنظيمي، وإدارة الصراع، والجودة الشاملة، والثقافة المؤسسية، والقيم الشخصية، والرضا الوظيفي، والتمكين كما ركزت دراسات أخرى على دراسة درجة ممارسة الإبداع الإداري دون ربطه بأي متغير.

2. بحثت هذه الدراسة في الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين، مما يجعلها تتميز عن دراسة العجلة (2009) التي اقتصر

كما أوضحت الدراسة مدى ارتباط معنويات هيئة التدريس بالسلوك الإبداعي لمديري الدوائر.

وأجرت رابطة الجامعات الأوروبية، (2009) دراسة بعنوان "تحسين الجودة عبر تعزيز الإبداع، عملية التغيير في مؤسسات التعليم العالي للاتحاد الأوروبي"، وتم اختيار مجموعة من تسع وعشرين جامعة ووكالات ضمان الجودة في الدول الاتحاد الأوروبي، وقد اطلعت الدراسة على أن الأمر الذي تكرر مناقشته في المشروع هو سلوك إدارة الوكالات أو الجامعات، فبدون التزام القيادة أو مبادرات معزولة وفردية لن ينجح تعزيز الإبداع المؤسسي، وأوضحت نتائج الدراسة أيضاً أنه لنجاح الإبداع المؤسسي لا بد من إشراك كل أعضاء هيئة التدريس والطلاب والمجتمع المحيط بالمؤسسة التعليمية، وتقترح هذه الدراسة أن تقوم وكالات ضمان الجودة بتطوير عملها بحيث يتوجب فيه احترام استقلالية المؤسسات التعليمية، والتركيز أكثر على فعالية نظام المؤسسات التعليمية.

وقام (Paul TJ James 2011) بدراسة هدفت إلى معرفة الإبداع الجامعي في الاقتصاد الإبداعي النرويجي، وقد سلك الباحث المنهج التفسيري للتعريف بتجارب إدارية للجامعات الأهلية في تايلاند، وتكون مجتمع الدراسة من اثني عشر مديراً للجامعات الأهلية في بانكوك، أجريت المقابلات الشخصية لكل مدير على حدة، ونتائج هذه الدراسة تقترح للجامعات الأهلية أن تدرس مكانتها في الاقتصاد النرويجي المبدع، كما انعكس البحث على الإبداع المؤسسي بدلا من الإبداع الفردي، وأظهرت أيضاً أن السياسة الحكومية تجاه الجامعات وتمويل الشبكات التعليمية، والدعم الجامعي لها أثر على عملية تشغيل الجامعات، فالأيدولوجية والاستراتيجية الإدارية، والمرونة العملية، وتنمية ريادة الأعمال قد يكون لها أثر إيجابي في إدارة الجامعة نحو الإبداع.

أما دراسة Hamid Rahimi, Azzizollah Arbabisarjou, Razierh Aghababaei (2011) (Sayeed Mohsen Allameh, & Razierh Aghababaei (2011)

المصادر الأولية والثانوية في جمع البيانات لإجراء الدراسة، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات من مجتمع هذه الدراسة.

متغيرات البحث:

أولاً: المتغيرات المستقلة:

القدرات الإبداعية والتي تتمثل في (الأصالة والطلاقة والمرونة والمخاطرة والقدرة على التحليل والحساسية للمشكلات والخروج عن المألوف).

المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري.

صفات العينة الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية الحاصل عليها).

ثانياً: المتغير التابع: الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين.

مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع البحث في العاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة الذين يبلغ عددهم 151 عاملاً، ويبلغ عدد الذكور 31 وعدد الإناث 120، وقد استخدمت الباحثة طريقة المعاينة العشوائية لاختيار العينة من المجتمع، والجدول (1) يتضمن وصفاً لعينة الدراسة.

الدراسة على مديري القطاع العام، وتختلف عن دراسة عربيات (2011) التي اقتصرَت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس، لذا يُعدُّ هذا البحث هو أول دراسة علمية - على حسب علم الباحثة - تناولت الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين بكلية التربية - جامعة القصيم مما يجعلها مُميّزة في مجتمعها مقارنة بالدراسات السابقة.

3. تختلف الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأبعاد والمتغيرات التي تم التركيز عليها من جانب كل دراسة، وبحث هذه الدراسة في أبعاد الإبداع الإداري السبعة وهي (الأصالة والطلاقة والمرونة والمخاطرة والقدرة على التحليل والحساسية للمشكلات والخروج عن المألوف)، مما يجعلها تتميز في بحث الموضوع، كما أن هذا التنوع أو الاختلاف يُثري المعرفة في جوانب الإبداع المختلفة، ويسهم في إثراء الجانب المعرفي والتطبيقي في موضوع الإبداع الإداري.

الإطار الميداني للبحث

منهج البحث وأدواته:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يعتمد على وصف وتحليل البيانات لدراسة جوانب الإبداع الإداري بكلية التربية - جامعة القصيم، وكان الاعتماد على

جدول (1) وصف عينة البحث وفقاً لمتغيرات الدراسة

الجنس	ذكور			إناث		
	أقل من ٣٠	٢١-٣٥	أكثر من ٣٥	أقل من ٣٠	٢١-٣٥	أكثر من ٣٥
الخبرة	أقل من ٥	٧ (٥٠٪)	٠	١٢ (٧٠،٦٪)	٨ (٧٢،٧٪)	٢ (١٣،٣٪)
	٥-١٠	٧ (٥٠٪)	٢ (٦٦،٧٪)	٥ (٢٩،٤٪)	١ (٩،١٪)	٢ (١٣،٣٪)
	أكثر من ١٠	٠	١ (٣٣،٣٪)	٤	٢ (١٨،٢٪)	١١ (٧٢،٣٪)
التدريب	٢-١	٥ (٣٥،٧٪)	٢ (٦٦،٧٪)	١ (٢٥٪)	٢ (٢٧،٣٪)	٣ (٢٠٪)
	أكثر من ثلاث	٩ (٦٤،٣٪)	١ (٣٣،٣٪)	٣ (٧٥٪)	٨ (٧٢،٧٪)	١٢ (٨٠٪)
		١٤ (٢١،٩٪)	٣ (٤٠،٧٪)	٤ (٦،٣٪)	١٧ (٢٦،٦٪)	١٥ (٢٣،٤٪)
			٢١ (٢٢،٨٪)		٤٣ (٦٧،٢٪)	

وصف المقياس :

تتكون الاستبانة من ثلاثة محاور أساسية، المحور الأول يتكون من (32) فقرة موزعة على سبعة مجالات وتهدف إلى قياس ممارسة العاملين الإداريين للإبداع الإداري، واعتمدت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، والجدول (2) يوضح أعداد الفقرات في كل مجال.

جدول (2)

مجالات محور ممارسة العاملين الإداريين للإبداع الإداري وأعداد فقراتها

المجموع	أرقام الفقرات	المجال
٤	٤-١	الأصالة
٥	٩-٥	الطلاقة
٦	١٥-١٠	المرونة
٤	١٩-١٦	المخاطرة
٣	٢٢-٢٠	القدرة على التحليل
٤	٢٦-٢٣	الحساسية للمشكلات
٦	٢٢-٢٧	الخروج عن المألوف

وفيما يتعلق بالمجال الثاني للأداة الذي يتضمن مجموعة المؤشرات المتعلقة بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين، ويتضمن هذا المجال 22 فقرة تعكس بشكل عام مستوى الأداء الوظيفي، وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) في هذه الفقرات أيضاً.

وأما المجال الثالث والأخير فيهدف إلى التعرف على المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة من وجهة نظرهم، وقد تضمن المجال 15 موقفاً يتم الإجابة عليها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

يتضح من الجدول (1) أن عدد أفراد العينة (64) إدارياً من العاملين في كلية التربية ببريدة، وتشكل عينة البحث ما نسبته 42.3% من المجتمع، وحوالي ثلثي العينة (67%) من الإناث، بينما شكل الذكور ما نسبته 32.8%. وفيما يتعلق بمتغير الخبرة فإن حوالي 45% من العينة لديهم خبرة أقل من 5 سنوات، فيما كانت النسبة 26.6% لذوي الخبرة 6-10 سنوات، و28% لمن لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات، وهو ما يتفق مع نتائج متغير العمر؛ حيث إن حوالي نصف العينة ممن تقل أعمارهم عن 30 عاماً (21.9%) منهم ذكور، 26.6% إناثاً. ورغم صغر عمر غالبية أفراد العينة إلا أنهم يتميزون بحصولهم على مستوى تدريب مناسب حيث حصل 68.8% على أكثر من ثلاث دورات تدريبية. ويتساوى تقريباً في الحصول على أكثر من ثلاث دورات الذكور من الفئة العمرية أقل من 30 سنة، والإناث من نفس الفئة العمرية، وكذلك ممن تزيد أعمارهم على 35 سنة.

ويتضح من الوصف السابق لعينة البحث تنوعها وتميزها بمستوى طيب من الخبرة، والحصول على عدد جيد من الدورات التدريبية بشكل عام.

أداة البحث:

لاختيار الأداة المناسبة للتعرف على درجة ممارسة العاملين للإبداع الإداري، ومستوى الأداء الوظيفي لهم وعلاقته بالإبداع الإداري، والتعرف على معوقات الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين الإداريين بكلية التربية، قامت الباحثة بمراجعة الأدبيات في مجال البحث، كما تم الرجوع إلى بعض الأدوات المعدة مسبقاً في بعض الدراسات المشابهة، واستخدمت الباحثة مواقع البحث عبر شبكة الإنترنت، وتم تصميم أداة البحث (الاستبانة) خصيصاً، وذلك بالاستعانة باستبانات تم استخدامها في دراسات سابقة منها دراسة (العيثاوي، والكواري، 2011)، ودراسة (محبوبي، 2014)، ودراسة (محمد، ومرسي، 2012)، ودراسة (عريبات، 2011)، ودراسة (العجلة، 2009).

تقنين المقياس :

قامت الباحثة بتقنين المقياس؛ وذلك باستخراج الخصائص السيكمترية للتحقق من صدق المقياس وثباته، وبما يجعل الباحثة مطمئنة إلى موضوعية أداة القياس واتصالها بموضوع القياس. ولتحقق من توافر صدق المحتوى في أداة البحث قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة التربوية، وبعد تحليل آراء المحكمين تم تعديل صياغة بعض الفقرات مع الاحتفاظ بالمعنى والهدف من الفقرة.

الصدق الداخلي :

بالنسبة للمجال الأول للاستبانة والذي يتعلق بممارسة العاملين الإداريين للإبداع الإداري تم حساب معاملات الارتباط الداخلية لدرجات الأفراد على الأبعاد المكونة للمقياس، ومعاملات ارتباط الأبعاد بالمقياس ككل، فكانت تتراوح ما بين (0.711 – 0.874)، وهي جميعها دالة عند مستوى (0.05). وفيما يتعلق بالمجال الثاني والذي يتعلق بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين فقد تراوحت معاملات الارتباط الداخلية لدرجات أفراد العينة ما بين (0.623 – 0.823). أما بالنسبة للمجال الثالث الذي يتعلق بالمعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين فتراوحت ما بين (-0.611 0.891)، وهي أيضا دالة إحصائيا عند مستوى (0.05).

ثبات المقياس :

هناك عدة مفاهيم لمعنى ثبات الاختبار أو المقياس إلا أنها تتفق فيما بينها على أن ثبات الأداة يعني أن تعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقها على نفس المجموعة من الأفراد، وهو ما يعني أنها لا تتأثر بتغير العوامل أو الظروف الخارجية، كما يعني أن نتائج الاختبار عندئذ تشير فعلا إلى الأداء الحقيقي للأفراد. وتوجد عدة طرق لحساب الثبات، وقد استخدمت الباحثة معامل ألفا-كرونباخ Cronbach's

alpha، وقامت بحساب ثبات الاختبار بواسطة الحقيبة الإحصائية SPSS، والجدول (3) يتضمن قيم معاملات الثبات للأداة.

جدول (3) معامل الثبات للأداة

ألفا-كرونباخ	
٠,٩٥٧	الإبداع الإداري
٠,٩٥٦	الممارسة
٠,٩٠٦	المعوقات

ويتضح من الجدول (3) أن الأداة تتميز بثبات ممتاز لكل المجالات؛ فقد بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (0.957) وذلك للمجال الأول "الإبداع الإداري"، وكانت قيمته (0.956) لمجال الممارسة، و(0.906) لمجال المعوقات، وهو درجة ثبات عالية.

الأساليب الإحصائية :

قامت الباحثة باستخدام الإحصاء الوصفي المتمثل في المتوسطات والانحرافات المعيارية للإجابة على أسئلة البحث الأول والثاني والثالث. وللتعرف على العلاقة بين درجة ممارسة العاملين الإداريين للإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي لديهم قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون للإجابة على السؤال الرابع، بينما استخدمت اختبار تحليل التباين المتعدد "الثلاثي" Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) للإجابة على السؤال الخامس.

نتائج البحث

ما درجة ممارسة العاملين الإداريين للإبداع الإداري في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم من وجهة نظرهم؟

للتعرف على درجة ممارسة العاملين الإداريين للإبداع الإداري في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم، قامت الباحثة بحساب المتوسط والنسبة المئوية للمتوسط، والانحراف المعياري لمحاور مجال الإبداع الإداري السبعة وإجمالي المجال، والجدول (4) يتضمن النتائج.

جدول (4)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمجال الإبداع الإداري

الرتبة	الانحراف المعياري	% للمتوسط	المتوسط	المحور
٣	٠,٥٤٤	%٧٢,٣	٣,٦١٣	الأصالة
٦	٠,٥٦٣	%٦٨,٣	٣,٤١٦	الطلاقة
٤	٠,٥٠٧	%٧١,٢	٣,٥٦٠	المرونة
٨	٠,٧٦٨	%٦١,٨	٣,٠٩٠	المخاطرة
٢	٠,٥٦٨	%٧٣,٩	٣,٦٩٣	القدرة على التحليل
٥	٠,٧١٤	%٦٩,٥	٣,٤٧٧	الحساسية للمشكلات
٧	٠,٦٦٤	%٦٥,٥	٣,٢٧٦	الخروج عن المألوف
١	٠,٦٩٦	%٧٦,٩	٣,٨٤٥	مدى ممارسة العاملين الإداريين للإبداع الإداري

في محددات أبعاد الإبداع الإداري بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، واختلاف مجتمع العينة.

ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة من وجهة نظرهم؟

للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعه القصيم، قامت الباحثة بحساب المتوسط والنسبة المئوية للمتوسط، والانحراف المعياري للمجال، والجدول (5) يتضمن النتائج.

جدول (5)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمجال مستوى الأداء

الانحراف المعياري	% للمتوسط	المتوسط	المؤشرات المتعلقة بمستوى الأداء الوظيفي
٠,٥٢٠	%٧٢,٠	٣,٥٩٨	

ويتضح من الجدول (5) أن الإداريين في كلية التربية ببريدة لديهم مستوى أداء عالٍ؛ حيث يوافقون بنسبة 72% المؤشرات المتعلقة بمستوى الأداء الوظيفي (المتوسط=3.598، الانحراف المعياري=0.53).

وفيما يتعلق بالمؤشرات المتعلقة بمستوى الأداء الوظيفي قامت الباحثة بحساب المتوسط والنسبة المئوية للمتوسط، والانحراف المعياري للمجال، مع ترتيب المؤشرات من الأعلى متوسطاً إلى الأدنى، والجدول (6) يتضمن النتائج.

ويتضح من الجدول (4) أن الإداريين في كلية التربية ببريدة يمارسون الإبداع الإداري بنسبة عالية تصل إلى 76.9% (المتوسط=3.845، الانحراف المعياري=0.696). وفيما يتعلق بمحاور الإبداع الإداري السبعة فإن القدرة على التحليل والأصالة والمرونة هي الأكثر ممارسة على الترتيب وبنسبة تزيد على 70%، وتقترب منهم وبنسبة 69.5% الحساسية للمشكلات ثم الطلاقة بنسبة 68.3%، وأما "الخروج عن المألوف" فجاءت في المرتبة قبل الأخيرة بنسبة 65.5%، وجاءت "المخاطرة" كأقل الممارسات لدى الإداريين في كلية التربية ببريدة وبنسبة 61.8%.

وتتفق هذه النتيجة على نحو جزئي مع النتائج التي توصلت إليها دراسة الجعافرة (2013) والتي أشارت إلى أن المجال الكلي للإبداع الإداري جاء بدرجة مرتفعة، ويرجع ذلك إلى حداثة الدراسة التي تزامنت مع نشر ثقافة الإبداع الإداري. وقد يرجع ذلك إلى أن الإداريين لديهم الإبداع والتميز بسبب أنهم يحصلون على تقدير وثناء من رؤسائهم بشكل جيد مما يرفع من معنوياتهم ويحفزهم على التفكير والإبداع والإنجاز. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من عربيات (2011)، والسلمي (2012)، والمجلة (2009)، والعيثاوي والكواري (2011)، وجان (2008)، والتي أشارت إلى ممارسة الإبداع الإداري بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى اختلاف

جدول (6) المتوسطات والانحرافات المعيارية للمؤشرات المتعلقة بمستوى الأداء الوظيفي

رقم الفقرة	الفقرة	الرتبة	المتوسط	% للمتوسط	الانحراف المعياري
٢٢	التزم بالقيم المثلى في العمل.	١	٣,٧٨١	٧٥,٦%	٠,٥١٩
٨	أبذل الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة مني.	٢	٣,٧٥٠	٧٥,٠%	٠,٦٦٧
٤	أقوم بأعمالي وفقاً لسياسات وإجراءات العمل.	٣	٣,٧٣٤	٧٤,٧%	٠,٥٧٠
١٠	أنجز عملي الموكل إلي طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة.	٤	٣,٧١٩	٧٤,٤%	٠,٦٧٨
١	أتمتع بالمهارة المهنية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة وفاعلية.	٥	٣,٦٨٨	٧٣,٨%	٠,٦١٤
١٧	أطرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	٦	٣,٦٨٨	٧٣,٨%	٠,٦٦٤
٣	أتميز بالقدرة على تحمل المسؤولية.	٧	٣,٦٧٢	٧٣,٤%	٠,٦١٩
٧	أشعر بالرضا عن أعمالي.	١١	٣,٦٧٢	٧٣,٤%	٠,٧٧٨
٩	أدرك دوري بدقة ووضوح.	١٠	٣,٦٧٢	٧٣,٤%	٠,٧٣٦
١٦	أحوز على تقدير الآخرين وإعجابهم بما أقوم به من عمل مميز.	٨	٣,٦٧٢	٧٣,٤%	٠,٦٩١
٦	تتوفر لدي الرغبة للقيام بأعمالي.	١٢	٣,٦٤١	٧٢,٨%	٠,٧٨٤
١٨	أتصف بالمتابعة في معالجة الأمور ذلك لأنني أسعى لتحقيق رؤى الواقع الملموس.	٩	٣,٦٤١	٧٢,٨%	٠,٧٢١
٥	يتوفر لدي المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل.	١٣	٣,٥٧٨	٧١,٦%	٠,٧٥٢
١٤	أنجز ما يعهد إلي من أعمال بأسلوب جديد.	١٤	٣,٥٧٨	٧١,٦%	٠,٧٥٢
٢	أتمتع بمعرفة اللوائح والقوانين المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة وفاعلية.	١٥	٣,٥٦٣	٧١,٣%	٠,٧٧٤
١٥	أقدر على تقديم أفكار لتطوير العمل بتلقائية ويسر.	١٦	٣,٥٤٧	٧٠,٩%	٠,٧١١
١١	أطبق أساليب جديدة في أداء العمل.	١٧	٣,٥٣١	٧٠,٦%	٠,٨١٦
١٢	أنجز أعمالي حسب جدول زمني محدد للمهام المطلوبة.	١٩	٣,٥١٦	٧٠,٣%	٠,٩٠٨
٢٠	أستطيع تنظيم أفكاري والتعبير عنها بحرية.	١٨	٣,٥١٦	٧٠,٣%	٠,٦٩٠
١٩	أساهم بأفكار عدة حول أي مشكلة تطرح للمناقشة والبحث.	٢٠	٣,٤٨٤	٦٩,٧%	٠,٧١٣
١٣	حجم الشكاوى حول أدائي للعمل قليلة.	٢١	٣,٤٥٣	٦٩,١%	٠,٨٣٤
٢١	أحرص على التعبير عن مقترحاتي حتى إذا كانت مخالفة لرؤسائي.	٢٢	٣,٠٦٣	٦١,٣%	٠,٩٩٠

بالقيم المثلى في العمل"، و"أبذل الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة مني"، و"أقوم بأعمالي وفقاً لسياسات وإجراءات العمل"، و"أنجز عملي الموكل إلي طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة".

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عريبيات (2011) التي تشير إلى أن مستوى الأداء كان مرتفعاً، ويرجع ذلك إلى فهم أفراد العينة إلى طبيعة الأداء واشتراكهم في البيئة الجامعية. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العجلة (2009) التي تشير إلى واقع الأداء الوظيفي بشكل عام مقبول، وقد يكون هذا مرجع الاختلاف في بيئة أفراد العينة.

ويتضح من الجدول (6) أن غالبية المؤشرات حصلت على درجة موافقة عالية؛ حيث حصلت على متوسط أكثر من 3.5 أي نسبة 70%، ويستثنى من ذلك ثلاث فقرات وهي الفقرة رقم 19 (أساهم بأفكار عدة حول أي مشكلة تطرح للمناقشة والبحث)، والفقرة رقم 13 (حجم الشكاوى حول أدائي للعمل قليلة)، والفقرة رقم 21 (أحرص على التعبير عن مقترحاتي حتى إذا كانت مخالفة لرؤسائي)، والتي تشير في مجملها إلى النمط الإداري المتمثل في تنفيذ المطلوب بدقة أكثر من تقديم المقترحات. وتتماشي هذه النتيجة مع ما جاء في قمة المؤشرات؛ حيث كانت أعلى نسب الموافقة للمؤشرات المتمثلة في "التزم

ويتضح من الجدول (7) أن الإداريين في كلية التربية بريدة يوافقون بنسبة 76.9% على أن ما جاء في المجال يمثل معوقات تحد من الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين (المتوسط=3.845، الانحراف المعياري=0.696).

وفي محاولة للتعرف بصورة أكبر على المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين؛ قامت الباحثة بحساب المتوسط والنسبة المئوية للمتوسط، والانحراف المعياري لجميع فقرات المجال، مع ترتيب المعوقات من الأعلى متوسطاً إلى الأدنى، والجدول (8) يتضمن النتائج.

ما المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين في كلية التربية بريدة في جامعة القصيم من وجهة نظرهم؟

للتعرف على المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين في كلية التربية بريدة في جامعه القصيم، قامت الباحثة بحساب المتوسط والنسبة المئوية للمتوسط، والانحراف المعياري للمجال، والجدول (7) يتضمن النتائج.

جدول (7)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمجال المعوقات

الانحراف المعياري	% للمتوسط	المتوسط	المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري
٠,٦٩٦	%٧٦,٩	٣,٨٤٥	

جدول (8)

المتوسطات والانحرافات المعيارية للمؤشرات المتعلقة بالمعوقات

الانحراف المعياري	% للمتوسط	المتوسط	الرتبة	الفقرة	رقم الفقرة
٠,٩٣٥	%٨٣,٤	٤,١٧٢	١	الانشغال بالأعمال الروتينية على حساب الإبداع.	١٢
١,١٢٥	%٨٢,٨	٤,١٤١	٢	قلة الدورات التدريبية المساعدة على تطوير أداء العاملين.	١٥
٠,٩٤٨	%٨١,٦	٤,٠٧٨	٣	ضعف مشاركة العاملين الإداريين في اتخاذ القرارات.	٦
١,٠٨٢	%٨١,٣	٤,٠٦٣	٤	وجود المحاباة لبعض العاملين الإداريين.	٣
١,٠١٥	%٨٠,٩	٤,٠٤٧	٥	الجمود في تنفيذ اللوائح والقوانين.	١
١,١٦٨	%٧٩,٤	٣,٩٦٩	٦	ضعف التنسيق بين العاملين الإداريين.	٨
٠,٨٩٨	%٧٩,١	٣,٩٥٢	٧	الاعتماد على التفكير النمطي في إنجاز العمل.	٢
١,٠٣٧	%٧٨,٨	٣,٩٢٨	٨	الافتقار إلى القيادات المؤهلة لدعم الإبداع الإداري.	٧
١,٠٧٤	%٧٨,٤	٣,٩٢٢	٩	محدودية فرص الإبداع.	١١
١,١١٦	%٧٦,٩	٣,٨٤٤	١٠	الصراع التنظيمي بين بعض العاملين الإداريين الذي يرفع درجة مقاومتهم للتغيير	٩
١,٠١٢	%٧٤,٧	٣,٧٣٤	١١	مقاومة الأفكار الجديدة التي قد تغير الوضع الحالي في الكلية.	١٤
١,٠٩٧	%٧٣,٨	٣,٦٨٨	١٢	قلة استخدام أسلوب الإدارة الإلكترونية.	١٠
١,٠٢٣	%٧٠,٣	٣,٥١٦	١٣	ارتفاع معدلات ضغوط العمل.	٤
١,٠٣١	%٦٧,٥	٣,٣٧٥	١٤	لدي الكثير مما يتوجب على عمله في وقت قليل.	١٣
١,٢٦٩	%٦٤,٧	٣,٢٣٤	١٥	الخوف من الفشل عند تجريب كل جديد.	٥

جدول (9)

معامل ارتباط بيرسون بين الممارسة ومستوى الأداء

مستوى الأداء الوظيفي	
الأصالة	×٠,٧٣٩
الطلاقة	×٠,٦٣٨
المرونة	×٠,٧٧٤
المخاطرة	×٠,٤٨٩
القدرة على التحليل	×٠,٨٣٠
الحساسية للمشكلات	×٠,٧٤٧
الخروج عن المألوف	×٠,٦٩٠
مدى ممارسة العاملين الإداريين للإبداع الإداري	×٠,٨٠٩

× جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0,01

تشير النتائج في جدول (9) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين محاور مجال الممارسة والدرجة الكلية للمجال، وبين الدرجة الكلية لمجال مستوى الأداء الوظيفي، هي قيم موجبة وعالية ودالة إحصائياً. وتشير هذه النتيجة إلى أنه بزيادة مستوى الإبداع الإداري سوف يتحسن مستوى الأداء الوظيفي، والعكس صحيح.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عربيات (2011) التي أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، ويرجع ذلك إلى فهم أفراد العينة طبيعة الأداء، وممارسة القدرات الإبداعية.

5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة العاملين الإداريين لأبعاد الإبداع الإداري في كلية التربية ببريدة تعزى لمتغيرات: الجنس، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين المتعدد "الثلاثي" Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) الذي يعتمد على تفسير أثر متغيرات الدراسة معاً (وليس على حدة) لنتائج البحث، فتم التعرف على طبيعة هذا التفاعل بين المتغيرات في تفسير الظاهرة المدروسة، ولذا تم حساب مصدر التباين ومتوسط المربعات، وقيمة "ف". والجدول (10) يلخص النتائج.

ويتضح من الجدول (8) أن غالبية المعوقات حصلت على درجة موافقة عالية؛ حيث حصلت على متوسط أكثر من 3.5؛ أي نسبة 70%، ويستثنى من ذلك معوقان اثنان وهما الفقرة رقم (13) (لدي الكثير مما يتوجب على عمله في وقت قليل)، والفقرة رقم (5) (الخوف من الفشل عند تجريب كل جديد).

وأما أهم المعوقات التي حصلت على نسبة موافقة تزيد على 80% وبمتوسط أكثر من (4) فقد كانت المعوقات المتمثلة في "الانشغال بالأعمال الروتينية على حساب الإبداع"، و"قلة الدورات التدريبية المساعدة على تطوير أداء العاملين"، و"ضعف مشاركة العاملين الإداريين في اتخاذ القرارات"، و"وجود المحاباة لبعض العاملين الإداريين"، و"الجمود في تنفيذ اللوائح والقوانين".

كما يرى أفراد العينة من الإداريين أن "الاعتماد على التفكير النمطي في إنجاز العمل"، و"الافتقار إلى القيادات المؤهلة لدعم الإبداع الإداري"، و"محدودية فرص الإبداع" تشكل معوقات هامة نحو الإبداع الإداري في كلية التربية ببريدة.

4- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة ممارسة العاملين الإداريين للإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي لديهم في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم؟

للتعرف على العلاقة بين درجة ممارسة العاملين الإداريين للإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي لديهم قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين محاور مجال الممارسة والدرجة الكلية للمجال، وبين الدرجة الكلية لمجال مستوى الأداء الوظيفي، والجدول (9) يتضمن النتائج.

جدول (10) نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لدراسة تأثير التفاعل بين المتغيرات

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
٠,٠٠٠	٢٥٤٠,٤٢٧	٥٠٨,٨١٥	١	٥٠٨,٨١٥	التقاطع
٠,١١٠	٢,٦٢٩	٠,٥٢٨	١	٠,٥٢٨	الجنس
٠,٤٣٦	٠,٨٤٣	٠,١٦٩	٢	٠,٣٣٨	الخبرة
×٠,٠٠٠	١٤,٩٨١	٣,٠٠١	١	٣,٠٠١	عدد الدورات
×٠,٠٠٦	٥,٥٦٥	١,١١٥	٢	٢,٢٢٩	الجنس × الخبرة
٠,٧١٥	٠,١٣٥	٠,٠٢٧	١	٠,٠٢٧	الجنس × عدد الدورات
٠,١٦٦	١,٨٦١	٠,٣٧٣	٢	٠,٧٤٦	الخبرة × عدد الدورات
٠,٣١٤	١,١٨٤	٠,٢٣٧	٢	٠,٤٧٤	الجنس × الخبرة × عدد الدورات
		٠,٢٠٠	٥٢	١٠,٤١٥	الخطأ

ويتضح من الجدول (10) ما يلي:

تأثير متغيرات البحث:

التفاعل بين متغيرات البحث:

يعني أن المستوى التدريبي للفرد يؤثر على تقييمه لمستوى الأداء الوظيفي.

كانت قيمة النسبة الفائية "ف" الخاصة بالتفاعل بين المتغيرات على تباين درجات فئات أفراد العينة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) - فيما عدا التفاعل بين متغيري الجنس والخبرة - وهو ما يشير إلى إمكانية تفسير تأثير متغيرات البحث غير المتفاعلة بمعزل عن بعضها البعض، وأن أفراد العينة لهم نفس مستوى درجة الموافقة على مستوى الأداء بشكل عام، وبغض النظر عن هذه المتغيرات.

التفاعل بين متغيري الجنس والخبرة: كانت قيمة النسبة الفائية "ف" الخاصة بالتفاعل بين متغيري (الجنس، والخبرة) على تباين درجات فئات أفراد العينة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.006). ولتتبع دلالة الفروق واتجاه التفاعل قامت الباحثة باستخدام حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية للعوامل بشكل مستقل، وللعوامل عند التفاعل، والجدول (11) يتضمن النتائج:

كانت قيمة النسبة الفائية "ف" غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) فيما يتعلق بتأثير متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة)، وهو ما يعني أن الاختلاف بين متوسط إجابات أفراد العينة من الفئات المختلفة على فقرات الأداة هو اختلاف غير جوهري ويعزى للصدفة؛ أي أنه لا يوجد تأثير لهذه المتغيرات، وأن أفراد العينة لهم نفس مستوى درجة الموافقة على مستوى الأداء التي أشارت نتائج الأسئلة السابقة إلى أنها "جيدة" بشكل عام، وبغض النظر عن جنسهم أو عدد سنوات خبراتهم.

كانت قيمة النسبة الفائية "ف" دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) فيما يتعلق بتأثير متغير (عدد الدورات التدريبية). وتشير النتائج في جدول (11) إلى أن الإداريين ممن حصل على أكثر من 3 دورات تدريبية يعطون تقديراً أعلى لمستوى الأداء (المتوسط=3.577، الانحراف=0.409) مقارنة بمن حصل على عدد دورات تدريبية أقل (المتوسط=3.120، الانحراف=0.616)، وهو ما

جدول (11)

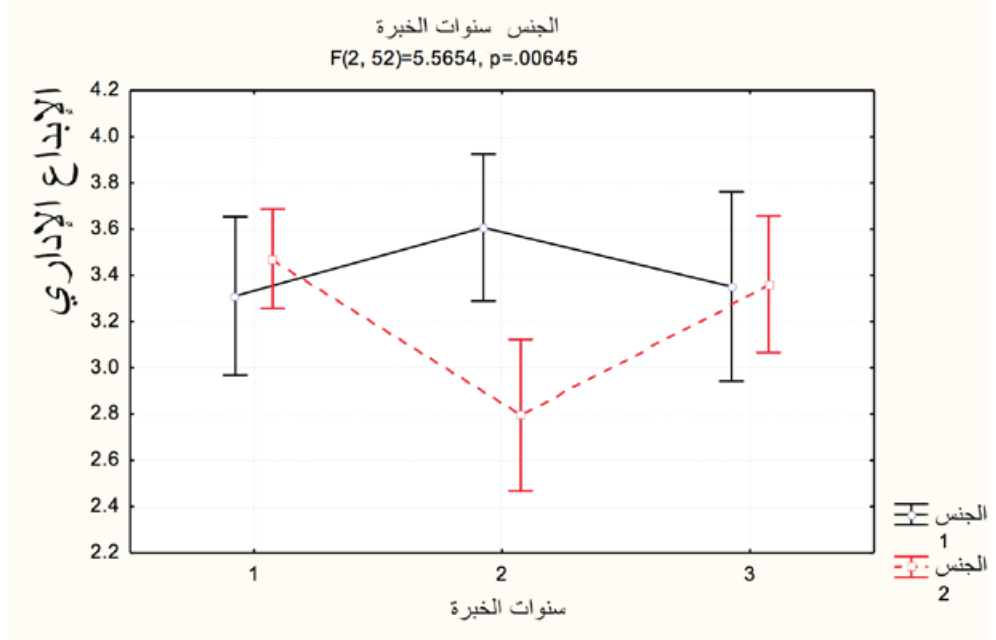
المتوسطات والانحرافات المعيارية للعوامل بشكل مستقل، وللعوامل عند التفاعل

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد				
٠,٥٢٣	٣,٤٣٤	٦٤				الإبداع الإداري بشكل عام
٠,٣٩٦	٣,٤٨٧	٢١			ذكر	الجنس
٠,٥٧٨	٣,٤٠٨	٤٣			أنثى	الجنس
٠,٣٧٤	٣,٤٦٨	٢٩			أقل من ٥	الخبرة
٠,٧٤٨	٣,٢٨٢	١٧			من ٥-١٠	الخبرة
٠,٤٧٥	٣,٥٢٣	١٨			أكثر من ١٠	الخبرة
٠,٦١٦	٣,١٢٠	٢٠			١-٢ دوره	عدد الدورات
٠,٤٠٩	٣,٥٧٧	٤٤			أكثر من دورتان	عدد الدورات
٠,٤٣٨	٣,٣٣٠	٧		أقل من ٥	ذكر	الجنس × الخبرة
٠,١٧٤	٣,٦٢٨	٩		من ٥-١٠	ذكر	الجنس × الخبرة
٠,٥٨٧	٣,٤٥٠	٥		أكثر من ١٠	ذكر	الجنس × الخبرة
٠,٣٥١	٣,٥١١	٢٢		أقل من ٥	أنثى	الجنس × الخبرة
٠,٩٥٨	٢,٨٩٥	٨		من ٥-١٠	أنثى	الجنس × الخبرة
٠,٤٤٩	٣,٥٥٠	١٣		أكثر من ١٠	أنثى	الجنس × الخبرة
٠,٤٤٣	٣,٢٣٤	٨		١-٢ دوره	ذكر	الجنس × عدد الدورات
٠,٢٨٠	٣,٦٤٢	١٣		أكثر من دورتان	ذكر	الجنس × عدد الدورات
٠,٧١٧	٣,٠٤٤	١٢		١-٢ دوره	أنثى	الجنس × عدد الدورات
٠,٤٥٣	٣,٥٤٩	٣١		أكثر من دورتان	أنثى	الجنس × عدد الدورات
٠,٤٨٨	٣,٣١٦	٩		١-٢ دوره	أقل من ٥	الخبرة × عدد الدورات
٠,٣٠٠	٣,٥٣٦	٢٠		أكثر من دورتان	أقل من ٥	الخبرة × عدد الدورات
٠,٨٢٤	٢,٩٦٩	٦		١-٢ دوره	من ٥-١٠	الخبرة × عدد الدورات
٠,٦٨١	٣,٤٥٥	١١		أكثر من دورتان	من ٥-١٠	الخبرة × عدد الدورات
٠,٥٦٥	٢,٩٥٠	٥		١-٢ دوره	أكثر من ١٠	الخبرة × عدد الدورات
٠,١٥٥	٣,٧٤٣	١٣		أكثر من دورتان	أكثر من ١٠	الخبرة × عدد الدورات
٠,٤٨٥	٣,١٧٧	٣	١-٢ دوره	أقل من ٥	ذكر	الجنس × الخبرة × عدد الدورات
٠,٤٣١	٣,٤٤٥	٤	أكثر من دورتين	أقل من ٥	ذكر	الجنس × الخبرة × عدد الدورات
٠,٢٧٣	٣,٥٤٢	٣	١-٢ دوره	من ٥-١٠	ذكر	الجنس × الخبرة × عدد الدورات
٠,١٠٨	٣,٦٧٢	٦	أكثر من دورتين	من ٥-١٠	ذكر	الجنس × الخبرة × عدد الدورات
٠,٤٢٠	٢,٨٥٩	٢	١-٢ دوره	أكثر من ١٠	ذكر	الجنس × الخبرة × عدد الدورات
٠,١٤٣	٣,٨٤٤	٢	أكثر من دورتين	أكثر من ١٠	ذكر	الجنس × الخبرة × عدد الدورات
٠,٥١٩	٣,٣٨٥	٦	١-٢ دوره	أقل من ٥	أنثى	الجنس × الخبرة × عدد الدورات
٠,٢٧٢	٣,٥٥٩	١٦	أكثر من دورتين	أقل من ٥	أنثى	الجنس × الخبرة × عدد الدورات
٠,٧٩٨	٢,٣٩٦	٣	١-٢ دوره	من ٥-١٠	أنثى	الجنس × الخبرة × عدد الدورات
٠,٩٩٤	٣,١٩٤	٥	أكثر من دورتين	من ٥-١٠	أنثى	الجنس × الخبرة × عدد الدورات
٠,٧٣٣	٣,٠١٠	٣	١-٢ دوره	أكثر من ١٠	أنثى	الجنس × الخبرة × عدد الدورات
٠,١٥٢	٣,٧١٣	١٠	أكثر من دورتين	أكثر من ١٠	أنثى	الجنس × الخبرة × عدد الدورات

كما قامت الباحثة بتمثيل تأثير التفاعل بين متغيري الجنس والخبرة على تباين تقديرات الإداريين لمستوى الأداء بيانياً، والشكل (1) يتضمن ذلك.

شكل (1)

التمثيل البياني لتأثير التفاعل بين متغيري الجنس والخبرة على تباين تقديرات الإداريين مستوى الأداء



أنَّ العاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة يمارسون الإبداع الإداري بدرجة عالية بنسبة تصل (76.9%)، وأن القدرة على التحليل، والأصالة، والمرونة هي الأكثر ممارسةً، بينما جاءت "المخاطرة" أقل الممارسات لديهم. وأشارت النتائج إلى أن الإداريين في الكلية لديهم مستوى أداء عالٍ؛ فقد حصلت غالبية المؤشرات على درجة موافقة بنسبة (70%)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن غالبية المعوقات حصلت على درجة موافقة عالية بنسبة (70%)، وأشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي. كما أشارت النتائج إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة العاملين الإداريين لأبعاد الإبداع الإداري تعزى لمتغير الدورات التدريبية، وأيضاً هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة بين متغيري (الجنس والخبرة) لمستوى الأداء.

ويتضح من الجدول (11) والشكل البياني أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين أفراد العينة من الذكور ذوي الخبرة 5-10 سنة، والإناث من ذوي الخبرة ذوي الخبرة 5-10 سنة؛ حيث كان تقييم الذكور (المتوسط=3.628) أعلى من تقييم الإناث (المتوسط=2.895) لمستوى الأداء. وعلى النقيض من ذلك. وإن كان بفروق غير دالة. فقد كان تقييم أفراد العينة من الذكور ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات (المتوسط=3.33) أقل مستوى الأداء مقارنة بالإناث من نفس مستوى الخبرة (المتوسط=3.511).

ملخص النتائج:

من خلال العرض السابق يمكن تلخيص أهم هذه النتائج فيما يلي:

التوصيات:

■ بيّنت نتائج الدراسة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة ممارسة العاملين الإداريين لأبعاد الإبداع الإداري، وعُزيت تلك الفروق لمتغير الدورات التدريبية، لذلك نوصي القادة التربويين في كلية التربية ببريدة بأهمية تدريب العاملين الإداريين، خاصة الأقل نصيباً بالدورات التدريبية، وتوفير البرامج التدريبية التي تتعلق بمجالات الإبداع الإداري، والتنسيق مع مؤسسات مختصة بتدريب العاملين، ومتابعتهم وتوجيههم وتدريبهم بشكل مستمر.

■ أشارت نتائج الدراسة إلى أن العاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة يمارسون الإبداع الإداري بدرجة عالية؛ لذلك نوصي القادة التربويين في كلية التربية ببريدة باستخدام أساليب إدارية حديثة في العمل، والكشف عن المبدعين من العاملين الإداريين، والعمل على تعزيز القدرات الإبداعية لديهم وتميئتها وتطويرها، والتي تتمثل في (الأصالة والطلاقة والمرونة والمخاطرة والقدرة على التحليل والحساسية للمشكلات والخروج عن المألوف) واستغلالها، بما يتلاءم لمواكبة ومسايرة التغيرات الطارئة بأساليب متطورة للمساهمة في حل المشكلات، وتوليد الأفكار التي تقيد في تطوير وتحسين الأداء.

■ أظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة بشكل عام عال؛ لذلك نوصي بتوفير برامج تدريبية للعاملين الإداريين؛ لتعزيز مهاراتهم الإبداعية وتميئتها، ومواكبة التغيرات الإدارية الحديثة، لتعميق مستوى الممارسات الإبداعية لديهم، بما يساهم في تحسين مستوى أداء العاملين وزيادة فاعليتهم.

■ أوضحت نتائج الدراسة أن هناك معوقات تحد من الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة؛ لذلك نوصي القادة التربويين في كلية التربية ببريدة بالتخلي عن الممارسة الإدارية في العمل التي تعتمد على المركزية والبيروقراطية والروتين، والاعتماد على التفكير الاعتيادي في إنجاز الأعمال. وينبغي الاهتمام بالعاملين الإداريين، وتفويض السلطة لهم، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتشجيعهم على طرح الأفكار والنقاش الحر، واستغلال قدراتهم الإبداعية، وتوفير البيئة المحفزة لهم؛ لإيجاد المبدعين القادرين على التفكير والإبداع والإنجاز.

أولاً: المراجع العربية.

في الإبداع الإداري. ورقة عمل مقدمة إلى المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين، الملتقى العلمي العربي الخامس لرعاية الموهوبين والمتفوقين، عمان.

رشوان، حسين (2002). الأسس النفسية والاجتماعية للابتكار. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

السرور، ناديا (2002). مقدمة في الإبداع. عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

السلمي، فهد نجيم راجح (2012). القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الشمري، فهد (2002). المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث. الرياض: شركة مطابع نجد.

الشوارة، فيصل محمود (2011). أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية "بالنظير على جامعة عمان العربية". تم استرجاعه في الرابط

<http://e-print.mutah.edu.jo/index.php/business/ba-and-mis>

الصغير، فهد عثمان محمد (2002). المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

العجلة، توفيق عطية توفيق (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

عريبات، بشير (2011). الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، 3 (35)، 359-380.

العساف، وفاء عبد العزيز (2004). واقع الإبداع ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

عمار، حامد (2006). الإصلاح المجتمعي "إضاءات ثقافية واقتضاءات تربوية". القاهرة: الدار العربية للكتاب.

أبو جامع، إبراهيم أحمد عواد (1-4 نوفمبر، 2009). الثقافة المؤسسية والإبداع الإداري في المؤسسة التربوية الأردنية، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.

بلهاري، سعيده (2008). تنمية الإبداع الإداري في الأداء المتميز بين القادة والمرؤوسين. رسالة ماجستير غير منشورة، معهد العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، الجزائر.

الجابري، عيبر حبير (2009). المهارات الإدارية للقيادات التربوية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي بجامعة أم القرى. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

جامعة القصيم (1435هـ). عشر سنوات من العطاء. إصدار بمناسبة مرور عشر سنوات على إنشاء جامعة القصيم. تم استرجاعه في الرابط <http://www.qu.edu.sa>

جان، شكرية أحمد محمد (2008). تطوير الإبداع الإداري لمديري مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة جدة في ضوء مدخل التعلم التنظيمي. رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.

جروان، فتحى (2002). الإبداع مفهومه-معايير-نظرياته-قياسه-تدريبه-مراحل-العملية الإبداعية. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.

الجعفرية، صفاء جميل (2013). أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم. دراسات، العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، 40 (2)، 1663-1687.

حوامدة، باسم على عبيد، وحراشنة، محمد عبود (2006). مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في الأردن. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، جامعة الملك سعود، 18 (2)، 493-543.

الحيزان، عبد الإله (2002). لمحات عامة في التفكير الإبداعي. الرياض: مطابع أضواء المنتدى.

الخطيب، أحمد (28-29/7/2007)، دور الجامعات

- Broushack, M. (2005). Determinates and effects of the structural human resource innovative leadership styles of university head managers. Dissertation Abstract International University of California, 56(30), 769788-.
- Evans, J. (1991). Creative Thinking in the Decision Management Sciences. Cincinnati, Ohio: South Western Publishing Co.
- Hamid, R., Azzizollah, A., Sayeed, M., & Razierh, A., University of Asfahan. (2011). Relationship between knowledge Management Process and Creativity among Faculty Members in the University. Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge and Management, 6, 2011. 1733-.
- Improving Quality, Enhancing Creativity: Change process in European High Education Institutions. European University Association (2009) EUA Publications ISBN: 9789078997146.
- Paul T.J., James, (2011). The Creative University in the Thai Creative Economy. Research in Business and Economics Journal. Retrieved from <http://www.aabri.com/manuscripts/10734.pdf>
- Tamashiro, R. (2011). Webster University: A Case Study in Innovative Academic & Organizational Designs for Tertiary Education in the 21st Century, New Horizons in Education, 59(3), ERIC, 97104-.
- العياشوي، أحلام إبراهيم، والكوارى، أسماء على جهام (2011). دور الإبداع الإداري في استراتيجية تطوير التعليم العام (مبادرة تعليم لمرحلة جديدة) بدولة قطر (من وجهة نظر العاملين بالمجلس الأعلى للتعليم). مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 2(23)، 241-284.
- فهيمي، محمد سيف الدين (2008). التخطيط التعليمي "أسسه وأساليبه ومشكلاته". القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- القرشي، ليلي حسن (2004). القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي في الجامعات السعودية. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- القريوتي، محمد قاسم (2000). السلوك التنظيمي "دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة". عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- اللوزي، موسى (2003). التطوير التنظيمي، أساسيات ومفاهيم حديثة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الليثي، محمد علي (2008). الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- المانع، عزيزة (1417هـ). تنمية قدرات التفكير لدى الأفراد. مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، (59)، 15-39.
- محجوبي، أسامة (2014). أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "حالة شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح _ بورقلة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- محمد، ماهر أحمد حسن، ومرسي، عمر محمد محمد (2012). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري للقيادات الإدارية بجامعة أسيوط. المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسيوط، 28(2)، 304-333.
- الموسى، ناهد (2011). تنمية الإبداع الإداري لدى القيادات المدارس الثانوية الحكومية للبنات في محافظة الأحساء بالملكة العربية السعودية رؤية إستراتيجية مقترحة. مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، (122)، 15-100.