

[٦]

واقع ممارسة الإبداع الإداري
في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية
(دراسة استطلاعية)

د. ايمان جميل عبد الفتاح عبد الرحمن
جامعة البلقاء التطبيقية، الاردن
قسم العلوم الاساسية
كلية السلط للعلوم الانسانية

واقع ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية (دراسة استطلاعية)

د. إيمان جميل عبد الفتاح عبد الرحمن *

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية وعددهم (٢٣٦) إدارياً. تم أخذ عينة عشوائية قوامها (١٧٩) إدارياً.

وقد تم تصميم استبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، وتم التحقق من صدقها وثباتها.

وجاءت نتائج الدراسة: أن الدرجة الكلية لممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية جاءت بدرجة (مرتفعة)، والتي على ضوءها تم صياغة مجموعة من التوصيات التي يؤمل أن يستفيد منها المعنيين في الدراسة الحالية.

الكلمات المفتاحية: الإبداع، الإبداع الإداري، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية

* جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، قسم العلوم الأساسية، كلية السلط للعلوم الانسانية.

Abstract:

This study aimed to recognize the reality of practice the administrative Creativity of the Ministry of Higher Education and the Jordanian Scientific Research.

The study relied on a descriptive approach where the study population consisted of all the Ministry of Higher Education and the Jordanian scientific Research employees, which included 236 administrative employees. A random sample of 179 administrative was taken and the questionnaire was designed as a way to collect the data, moreover, it was verified to its sincerity and persistence.

The results of the study showed that the total degree of the practice the administrative Creativity at the Ministry of Higher Education and the Jordanian Scientific Research was largely (significantly). Accordingly, it was formulated a number of recommendations which it is hoped to be taken their advantages at the recent study.

Keywords: Creativity, administrative Creativity, Ministry of Higher Education and Jordanian Scientific Research.

مقدمة:

في ظل المتغيرات المتسارعة في العالم، وبرز ظاهرة العولمة، كان لزاماً على الإدارة أن تعد نفسها لهذا التغيير، هذا لأن الإدارة المعاصرة هي التي تعمل للوصول إلى ما يصبو إليه الفرد من أهداف من خلال نجاحها في التخطيط والتنسيق والتنظيم، بحيث تكون قادرة على إحداثه وتمتلك مهارات التعامل مع متغيرات هذا العصر من أجل الانجاز والأداء المتميز. ولعل استمرار التقدم العلمي والتطور التقني الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب النظرة المتجددة للأشياء وتوليد الأفكار الجديدة وتشجيع الإبداع خاصة في الدول النامية التي تسعى جاهدة إلى اللحاق بركب التقدم العلمي، والتطور التقني.

وبالتالي فإن اللجوء إلى الإبداع يعد أمراً حتمياً أمام المؤسسات التربوية، وبالنظر إلى عناصر العملية الإبداعية فإن حجر الزاوية فيها هو الموظف وما يمتلكه من قدرات إبداعية الذي منه وبه تنطلق المنظمة نحو الإبداع الإداري.

وإذا كان التجديد هو جوهر الإبداع الإداري لأية منظمة، فيجمع علماء الإدارة والممارسون الإداريون على أن المؤسسة المعاصرة تعيش ظروفًا متغيرة ومعقدة مما يجعلها في حاجة ملحة إلى الإبداع الإداري، فهو يسهم في تحسين قدرات العاملين على توليد الأفكار ومواكبة التطورات التقنية الحديثة وحل المشكلات والمشاركة في اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب (عيد، ٢٠٠٨؛ شقورة، ٢٠١٢).

ومن هنا نرى أن الإبداع الإداري منظومة متكاملة تشترك فيها المؤسسة الإدارية وأفراد التنظيم من مديريين وموظفين وكذلك بيئة المؤسسة، وتعتبر الإدارة هي العنصر الفاعل في أداء المنظمة ومن ثم

كان لابد وأن تتجه للتطوير حتى تحقق أهدافها، وما يلحظ في بعض المؤسسات الحكومية وجود الرتابة والروتين الذي يمارسه الموظفون في أداء أعمالهم، وبالتالي لا يتوقع أن يظهر منهم إبداعاً وتميزاً يساهم في دفع عجلة التطوير نحو الأفضل، وبالنظر إلى عناصر العملية الإبداعية فإن حجر الزاوية فيها هو الموظف الذي منه وبه تنطلق المنظمة نحو الإبداع الإداري (العجلة، ٢٠٠٩).

ونظراً لمكانة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية في نظام التعليم العالي، وتأثيرها في جوانب مختلفة سلباً أو إيجاباً في تحقيق الأهداف المتوخاة منها؛ فإن تطويرها لتتلاءم مع متطلبات العصر أمر تحتّمه الضرورة، وبذلك فإنه تتأكد الحاجة إلى الإبداع الإداري الذي يساهم في تحقيق أعلى النتائج بكفاءة وفعالية. لذا تصبح الحاجة ملحة لتشجيع العمل الإداري الإبداعي من خلال الكشف عن واقع ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية.

مشكلة الدراسة:

بما أن الإبداع الإداري هو أداة ومهارة مهمة تمكن الإداريين في المؤسسات التربوية من مواجهة التحديات المختلفة والمتسارعة، وإدارة الأزمات، فهو يعمل بالضرورة على رفع كفاءة العاملين، وتطوير أداء الوحدات الإدارية؛ فالمقدرة على الإبداع من أهم المتطلبات الواجب توافرها بالعمل الإداري. كما وتتعاظم حاجة الإداريين لهذه المهارة بحيث لم تصبح مهمتهم اليوم تتمثل في انتظار حدوث المشكلات؛ فالإداريون الفاعلون هم الذين يتوقعون ما يمكن أن يحدث ومعرفة كيفية تلافي تلك المشكلات بدلاً من مواجهتها بعد وقوعها بصورة إبداعية، وكون الباحثة

موظفة في إحدى الجامعات الأردنية فقد لاحظت أن معظم الممارسات الإدارية التي يقوم بها الإداريون في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية في العمل هي ممارسات تعتمد على الروتين والبيروقراطية والمركزية والقرارات الفردية، دون أن يكون هنالك إطلاقاً للتفكير بشمولية والاهتمام بالعمل الإبداعي، وتهيئة أفضل الظروف الملائمة للإبداع والعمل الجماعي. وتحديد أفضل البدائل المطلوبة وصولاً إلى مواكبة المتغيرات المتلاحقة. وعلى ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالسؤالين التاليين:

- ١- ما واقع ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية كما يراها العاملين لديها؟
- ٢- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في واقع ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية تعزى للمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة كما يراها العاملين لديها؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من التأثير الحيوي للإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسات حيث يمثل الإبداع الإداري طريقاً سالماً يساعد على الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين ويمكن أن تظهر أهمية هذه الدراسة بشكل جلي من خلال الفوائد المرجوة منها وهي كما يلي:

- أن تسهم هذه الدراسة في شد انتباه القيادات العليا في الوزارة نحو الاهتمام أكثر بموضوع الإبداع الإداري وتكريسه، وكذلك الاهتمام بالمبدعين ورعايتهم.

- أن تزود نتائج الدراسة القيادات العليا في الوزارة بأبرز نقاط القوة والضعف فيما يخص القدرات الإبداعية التي يفتقر إليها العاملين فيها، من أجل تصميم برامج تدريبية ملائمة تساعد في تنمية هذه القدرات.
- تساهم هذه الدراسة في إثراء معلومات الباحثة حول الإبداع الإداري وذلك من خلال الاطلاع على أدبيات الموضوع في الدراسات والمراجع العلمية والمقالات ذات الصلة.

أهداف الدراسة:

- معرفة واقع ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية كما يراها العاملين لديها.
- معرفة أثر متغيري (المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة) على الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية.

التعريفات الإجرائية:

- الإبداع الإداري: "مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج فكرة جديدة، متميزة، قابلة للتطبيق، بهدف حل مشكلة أو تطوير نظام قائم أو إيجاد مفهوم أو أسلوب عملي لتنفيذ أعمال المنظمة، بشكل يكفل تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية" (العجلة، ٢٠٠٩، ١٤).
- ويقاس الإبداع الإداري في هذه الدراسة باستجابات أفراد عينة الدراسة إلى الاستبانة التي قامت الباحثة بتصميمها وفق المجالات التالية: (الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، الخروج عن المألوف، قبول المخاطر، القدرة على التحليل والربط).

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية: هي إحدى الوزارات في المملكة، والتي من مهامها تنظيم قطاع التعليم العالي، وتوفير البيئة الأكاديمية الملائمة للبحث العلمي والمشجعة على تطويره. حيث تم اختيارها من قبل الباحثة ليتم تطبيق الدراسة عليها.

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات المستقلة:

- المسمى الوظيفي: وله ثلاث فئات (مدير، رئيس قسم، موظف في قسم).
- سنوات الخبرة: ولها ثلاث فئات (أقل من ٥ سنوات - من ٥-١٠ سنوات، ١١ سنة فأكثر)

ثانياً: المتغير التابع:

واقع ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية.

وتم تحددت الدراسة بالحدود التالية:

- الحد الزمني: أُجريت الدراسة الميدانية في العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤.
- الحد المكاني: أُجريت الدراسة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية.
- الحد البشري: أُجريت الدراسة على جميع العاملين الإداريين.

أولاً: مفهوم الإبداع الإداري:

تعدد تعريف مفهوم الإبداع الإداري من قبل وجهة نظر الباحثين والكتاب، وعلى الرغم من ذلك يوجد اجماع على بعض النقاط الأساسية. يعرفه معجم ويبستر (Webster, 2006, 253)، ويعرفه حوامدة وحراشة (٢٠٠٦، ٤٩٤) بأنه "المقدرة على إيجاد واستخدام أساليب ووسائل وأفكار ومهارات مفيدة للعمل ومواهب لتحقيق الأهداف الانتاجية والأدائية الأفضل. ويعرفه الفاعوري (٢٠٠٥، ٢٥) بأنه "عبارة عن مجموعة الأنشطة والأساليب التي يتخذها القادة لتشكيل الأنظمة وصياغة الخطط التي تهدف إلى تحفيز الأفراد على تقديم الأفكار الإبداعية وإخراجها بشكل منتجات أو خدمات أو تكنولوجيا جديدة، والتي تستمر من لحظة تقديم الأفكار الابتكارية حتى لحظة إيصالها للمستفيدين النهائيين. في حين يعرفه ديس ولومبكين Dess and Lumpkin, 2005, 150) بأنه "الإبداع الذي يبحث عن كل ما هو جديد في نظم المعلومات الإدارة وطرق الرقابة والبناء التنظيمي". يلاحظ من التعريفات السابقة أن الإبداع الإداري يركز على المهارات والأفكار والمواهب الابتكارية الجديدة.

ثانياً: عناصر الإبداع الإداري:

القدرات الإبداعية هي الاستعدادات العقلية التي يلزم توافرها للأشخاص حتى يقوموا بأنواع من السلوك الإبداعي، والتي تميز الشخص المبدع القادر على التفكير الإبداعي من خلال عناصر متعددة، حيث جاء في دراسة العجلة (٢٠٠٩)، ونصير والعزاوي (٢٠١١)، وهواري وخليل (٢٠٠٦). أهم تلك العناصر كالاتي:

١- **الأصالة:** وهي المقدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وهي إنتاج غير المؤلف وبعيد المدى والأصالة تشتمل على ثلاثة جوانب رئيسية وهي: الاستجابة غير الشائعة (القدرة على إنتاج أفكار نادرة)، والاستجابة البعيدة (القدرة على ذكر تداعيات بعيدة غير مباشرة)، والاستجابة الماهرة (القدرة على إنتاج استجابات يحكم عليها بالمهارة).

٢- **الطلاقة:** الطلاقة تعني قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار، تفوق المتوسط العام، في غضون فترة زمنية محددة، ويقال إن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية. ويمكن تحديد خمسة أنواع للطلاقة وهي: طلاقة اللفظ: أي سرعة تفكير الشخص في إعطاء الألفاظ وتوليدها في نسق محدد. وطلاقة التداعي: أي إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد، وطلاقة الأفكار: أي استدعاء عدد كبير من الأفكار في زمن محدد، وطلاقة التعبير: أي التفكير السريع في كلمات متصلة تناسب موقفاً معيناً، وطلاقة الأشكال: أي تقديم بعض الإضافات إلى أشكال معينة لتكوين رسوم حقيقية.

٣- **المرونة:** وهي المقدرة على اتخاذ الطرق المختلفة والتفكير بطرق مختلفة أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة، وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفاً أو وجهة نظر معينة، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها، كما أنها تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا. وقد صنفت المرونة إلى نوعين: المرونة التلقائية: وتتضمن قدرة الفرد على إعطاء معلومات متنوعة تلقائياً لا تنتمي لفئة أو أصل واحد. كما أنها تشير إلى المرونة التي

تظهر عند الفرد دون حاجة ضرورية يتطلبها الموقف. والمرونة التكيفية: وهي قدرة الشخص على تغيير وجهته الذهنية حين يكون بصدد النظر إلى حل مشكلة معينة، ويمكن النظر إليها باعتبارها الطرف الموجب للتكيف العقلي.

٤- الحساسية للمشكلات: ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف.

٥- الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه: تعني إمكانية الفرد التركيز لفترة من الزمن في مشكلة معينة دون أن تحول المشتتات بينه وبينها. كما تعني عدم التنازل عن الهدف والإصرار على تتبعه والسير في اتجاهه ومحاولة تحقيقه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

٦- قبول المخاطرة: هي مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد وتقديم تخمينات والعمل تحت ظروف غامضة والدفاع عن أفكاره الخاصة. كما تعني أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها.

٧- التحليل والربط: ويعني التحليل: هو القدرة على تفكيك المركبات إلى عناصرها الأولية، وتفسير ذلك أن أي موضوع لا يسمى مشكلة إلا إذا كان معقداً مؤلفاً من أجزاء بعضها. أما الربط: فهو القدرة على تكوين عناصر الخبرة، وتشكيلها في بناء وترابط جديد أو هي القدرة على إدراك العلاقات بين الأثر والسبب وتفسيرها ثم استنتاج علاقات جديدة.

ثالثاً: دور البيئة التنظيمية في تنمية الإبداع الإداري:

المتغيرات التنظيمية تمثل الوسيط بين الرضا عن العمل والأداء، فالمستوى المرتفع من الرضا يدل على وجود متغيرات تنظيمية ايجابية تتيح مستويات أداء مرتفعة. وبالحفاظ على المتغيرات التنظيمية الايجابية تستطيع الإدارة تهيئة المناخ المناسب للأداء الإبداعي من خلال الهيكل التنظيمي، واستقرار الإدارة لفترة طويلة يرتبط بالإبداع، وثقافة المنظمة، والنمط القيادي، جماعة العمل، وأنظمة المكافآت والحوافز (Schermerhorn, et al., 2000؛ بحر والعجلة، ٢٠١٠).

الدراسات السابقة:

من المهم أن يبدأ الباحث من حيث انتهى الآخرون، ومن هنا ستقدم الباحثة ملخصاً مختصراً عن كل دراسة ذات العلاقة بالدراسة الحالية، بما توصلت إليه الباحثة، علماً بأن المكتبة العربية والأجنبية تخران بموضوع الإبداع الإداري. وسوف نعرض الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة مرتبة وفق التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم والتدرج من الدراسات.

هدفت دراسة وهانجيا (Ohangia, 2007) إلى الكشف عن العلاقة بين السلوك الإداري الإبداعية ومعنويات الهيئة التدريسية داخل جامعات ولاية تكساس الأمريكية. تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (٤١٢) من الهيئة التدريسية. توصلت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين السلوك الإداري الإبداعي ومعنويات الهيئة التدريسية.

أجرى سويشل (Sweeshel, 2007) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الجودة الشاملة والإبداع الإداري في الجامعات

الاسبانية. تم تصميم مقياس مخصص لقياس الجودة الشاملة والإبداع الإداري وتم تطبيقه على عينة تكونت من (١٧) كلية. توصلت نتائج الدراسة أن الكليات التي تمارس الإبداع الإداري قد حققت تطوير، وأن الإبداع الإداري يعمل على تطوير العنصر البشري أكثر من اهتمام إدارة الجودة الشاملة بذلك.

قام أبو جامع (٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الثقافة المؤسسية والإبداع الإداري كما تراها مستويات إدارية مختلفة بالمؤسسات التربوية الأردنية. تم تطبيق أداة الدراسة المتمثلة بالاستبانة على عينة عشوائية قوامها (١٣٠٧) إدارياً. توصلت نتائج الدراسة أن الإبداع الإداري السائد لديهم كان بدرجة متوسطة.

في حين قام غانم (٢٠١٢) بدراسة هدفت إلى الكشف عن دور القيادات الجامعية في تطبيق الإبداع الإداري من خلال مدخل إدارة المعرفة في مصر. باستخدام المنهج الوصفي التحليلي القائم على التحليل النظري للأدبيات السابقة التي تناولت موضوع البحث. توصلت نتائج الدراسة بوجود دور للقيادة الجامعية في تطبيق الإبداع الإداري، ووجود علاقة بين الإبداع الإداري وإدارة المعرفة.

وهدفـت دراسة سليمان وعطا الله Suliman and Atallah, (2011) إلى التعرف على درجة من الإبداع الإداري لدى مديري المدارس العامة في محافظة الطفيلة. تألفت عينة الدراسة العشوائية من (٤٠٢) معلماً ومعلمة. أشارت النتائج بضرورة عقد دورات تدريبية لتطوير كفاءة المدراء في الإدارية في مهارات الإبداع وتحفيز المعلمين.

وقام جمعة ونوري (٢٠١٢) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين القيادة الإدارية وتحقيق الإبداع الإداري في جامعة ديالى. وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٤) أكاديمي.

توصلت نتائج الدراسة بوجود علاقة ارتباط وأثر بين القيادة الإدارية الناجحة وتحقيق الإبداع الإداري.

وهدف دراسة عابنة والشقران (٢٠١٣) إلى الكشف عن درجة ممارسة الإبداع الإداري من قبل القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد من وجهة نظرهم. تكونت عينة الدراسة من (٢٢٣) قائداً تربوياً.

استخدمت الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الإبداع الإداري من قبل القادة التربويين جاءت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير المسمى الوظيفي.

استعرضت الباحثة عدد من الدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية، التي أوضحت أن موضوع الإبداع يعتبر من الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين، وقد تبين ما يلي:

- ١- أن هذه الدراسات قد استهدفت التعرف إلى إحدى أحد الجوانب الهامة المتعلقة بالإبداع سعياً إلى فهم عميق للعناصر المكونة لهذا المفهوم، أو العوامل المؤثرة فيه، وبذلك استطاعت أن تسهم مجتمعة في تفسير ما يحيط بهذا المفهوم من غموض بما يتلاءم مع العمل في الميدان الإداري.

- ٢- أن هذه الدراسات تسهم في دعم الحركة العالمية والعربية الداعية إلى تطوير الإبداعية، وذلك من خلال تأكيدها على أهمية الإبداع الإداري في شتى المجالات وبالتالي رفع كفاءتها وفعاليتها.
- ٣- تختلف الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأبعاد والمتغيرات التي تم التركيز عليها من جانب كل دراسة، مما يجعل الباب مفتوحاً لأي باحث لسد هذه الثغرة البحثية، والإسهام في إثراء الجانب المعرفي أو التطبيقي في موضوع الإبداع، كما وتختلف الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات بأنها ستكشف عن واقع ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية كما يراها العاملين لديها.
- ٤- كان للدراسات السابقة فائدة كبيرة في مساعدة الباحث في تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة الأمر الذي ساهم في صياغة مشكلات وفروض الدراسة وأهمية الدراسة وفي التوصيات ومناقشة النتائج.

الإطار المنهجي للدراسة:

• منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي حيث أنه يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً.

• مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بوزارة التعليم العالي الأردنية وعددهم (٢٣٦) إدارياً. تم اخذ عينة عشوائية قوامها (١٧٩) إدارياً من المجتمع، وهي تمثل نسبة (٧٥.٨%) من مجتمع الدراسة. كما هو موضح في الجدول (١).

جدول (١)
التكرارات والنسب المئوية حسب
متغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	
٥٠٠	٩	مدير	المسمى الوظيفي
١٦.٢	٢٩	رئيس قسم	
٧٨.٨	١٤١	موظف	
٩.٥	١٧	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
٣٥.٨	٦٤	من ٥-١٠ سنوات	
٥٤.٧	٩٨	١١ سنة فأكثر	
١٠٠.٠	١٧٩	المجموع	

أداة الدراسة:

وجدت الباحثة أن أنسب وسيلة لجمع المعلومات هي الاستبانة، وعلى ضوء ذلك تم تصميم الاستبانة بما يتوافق مع أهداف الدراسة حيث يحتوي الجزء الأول على معلومات تعريفية تشتمل على المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة.

أما الجزء الثاني يشتمل على فقرات للكشف عن واقع ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية كما يراها العاملين فيها حيث تم قياسه من خلال (٣٥) فقرة. وقد كانت الإجابات على كل عبارة مكونة من (٥) إجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي.

وقد اعتمدت الدراسة ثلاثة مستويات تم تحديدها وفقاً للمعادلة التالية: (المدى الأعلى - المدى الأدنى مقسوماً على ثلاثة مستويات) (٥-١ ÷ ٣ = ١,٣٣) والمستويات هي: من ١-٢,٣٣ مستوى ضعيف، من ٢,٣٤-٣,٦٧ مستوى متوسط، من ٣,٦٨-٥ درجة مستوى مرتفع.

صدق الأداة:

تم التأكد من صدق الأداة بعرضها (الاستبانة) على مجموعة من المحكمين الأكاديميين العاملين بجامعة البلقاء التطبيقية والجامعة الأردنية. وقد استجابت الباحثة لآراء السادة المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من تعديل.

ثبات الأداة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest)، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكوّنة من (١٦) إدارياً، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين على أداة الدراسة ككل. وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا. والجدول رقم (٢) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (٢)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة

للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
الأصالة	٠.٨٤	٠.٧٩
الطلاقة الفكرية	٠.٨٧	٠.٨٢
المرونة الذهنية	٠.٨٩	٠.٧٦
الحساسية للمشكلات	٠.٨٨	٠.٧٩
الخروج عن المألوف	٠.٨٧	٠.٧٦
قبول المخاطر	٠.٨٧	٠.٨٠
القدرة على التحليل والربط	٠.٩٠	٠.٨٤
الدرجة الكلية	٠.٨٩	٠.٩٤

عرض النتائج ومناقشتها:

السؤال الأول: ما واقع ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية كما يراها العاملين لديها؟ للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (٣.٦٩). وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدى، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: الأصالة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الأصالة، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأصالة
مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٣	أحرص على تطبيق أساليب علمية حديثة للحصول على أفكار جديدة مبتكرة.	٣.٧٥	٠.٩٣	مرتفع
٢	١	أجرب الأفكار الجديدة البناءة، ولا أحكم عليها مسبقاً.	٣.٧٢	١.٠٧	مرتفع
٣	٥	ابتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.	٣.٧١	١.٠٠	مرتفع
٤	٢	أشجع على وضع خطط مستقبلية للتطوير والتغيير.	٣.٦٨	١.٠٦	مرتفع
٥	٤	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل.	٣.٦٧	١.٠٠	متوسط
الأصالة ككل			٣.٧١	٠.٧٥	مرتفع

يبين الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٦٧-٣.٧٥)، حيث جاءت الفقرة رقم (٣) والتي تنص على "أحرص على تطبيق أساليب علمية حديثة للحصول على أفكار جديدة مبتكرة" في

المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٥)، بينما جاءت الفقرة رقم (٤) ونصها "اشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٧). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٧١)، وبمستوى مرتفع. وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن العاملين يريدون التحسين والتطوير لوزارتهم والوصول بها للأفضل، وما يعزز ذلك وجود تنافس بين المؤسسات المختلفة محلياً وعالمياً لتحقيق نتائج أفضل في جميع الجوانب. اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة جمعة ونوري (٢٠١٢) بوجود علاقة ارتباط وأثر بين القيادة الإدارية الناجحة وتحقيق الإبداع الإداري.

المجال الثاني: الطلاقة الفكرية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الطلاقة الفكرية، والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الطلاقة الفكرية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٧	أتمتع بالمقدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار لتوصيل فكرة معينة.	٣.٩٩	٠.٩١	مرتفع
٢	٩	أتمتع بالمقدرة على صياغة أفكار في جمل مفيدة.	٣.٨٨	٠.٨٤	مرتفع
٣	٨	أستطيع التعبير عن أفكاري بطلاقة ولو كانت مخالفة للآخرين.	٣.٨٧	٠.٩٤	مرتفع
٤	٦	أحرص على توسيع آفاقي الفكرية في مختلف الظروف.	٣.٨٢	١.٠٩	مرتفع
٥	١٠	أمتلك مهارات كافية في إقناع الآخرين.	٣.٧٨	٠.٩٤	مرتفع
		الطلاقة الفكرية ككل	٣.٨٧	٠.٦٠	مرتفع

يبين الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٨٧-٣.٩٩).

حيث جاءت الفقرة رقم (٧) والتي تنص على "أتمتع بالمقدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ لتوصيل فكرة معينة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٩).

بينما جاءت الفقرة رقم (١٠) ونصها "أمتلك مهارات كافية في إقناع الآخرين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٨).

وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٨٧)، وبمستوى مرتفع. وقد يكون السبب في ذلك انتشار جو من الانسجام والتفاهم بين العاملين يؤثر على طاقاتهم الفكرية من خلال توسيع آفاقهم الفكرية المختلفة، والذي يساعدهم على انجاز الأعمال بإتقان.

واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة وهانجيا (Ohangia, 2007) بوجود علاقة ارتباطية بين السلوك الإداري الإبداعي ومعنويات الهيئة التدريسية.

المجال الثالث: المرونة الذهنية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال المرونة الذهنية.

والجدول التالي رقم (٥) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المرونة الذهنية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المرونة
الذهنية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١٥	أرى أن التجديد في أساليب العمل ضرورياً كل فترة.	٣.٩٦	٠.٩٠	مرتفع
٢	١٢	أتبنى كل فكرة جديدة معقولة للمساهمة بحل مشكلات العمل.	٣.٩٢	٠.٩٣	مرتفع
٣	١٣	أحرص على عدم التردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.	٣.٨١	٠.٩٥	مرتفع
٤	١٤	لدي المقدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	٣.٧٧	١.٠٦	مرتفع
٥	١١	أهتم بالآراء التي تخالف رأيي للاستفادة منها.	٣.٧٠	١.٠٣	مرتفع
		المرونة الذهنية ككل	٣.٨٣	٠.٧٠	مرتفع

يبين الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٧٠-٣.٩٦)، حيث جاءت الفقرة رقم (١٥) والتي تنص على "أرى أن التجديد في أساليب العمل ضرورياً كل فترة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٦)، بينما جاءت الفقرة رقم (١١) ونصها "أهتم بالآراء التي تخالف رأيي للاستفادة منها" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٠). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٨٣)، وبمستوى مرتفع. وقد يعزى السبب في ذلك إلى توفر البيئة التنظيمية الداعمة للإبداع في الوزارة لدى العاملين، والتي تسمح بالمرونة الذهنية من خلال التجديد في أساليب العمل، وتبني كل فكرة جديدة معقولة. اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة غانم (٢٠١٢) بوجود دور للقيادة الجامعية في تطبيق الإبداع الإداري، ووجود علاقة بين الإبداع الإداري وإدارة المعرفة.

المجال الرابع: الحساسية للمشكلات:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الحساسية للمشكلات، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الحساسية للمشكلات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١٧	أستطيع اكتشاف أوجه القصور والضعف في المشكلات التي تواجهني.	٣.٨٤	٠.٩٥	مرتفع
٢	١٩	أصّر على تجاوز الصعوبات التي تعترض تحقيق الأهداف.	٣.٧١	٠.٩٣	مرتفع
٣	١٨	أشعر بالإثارة عند تعاملتي مع مشكلات العمل.	٣.٦٧	٠.٩٣	متوسط
٤	٢٠	أمتلك رؤية دقيقة لمشكلات العمل.	٣.٦٦	١.١٠	متوسط
٥	١٦	أمتلك مقدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها.	٣.٦٥	١.١١	متوسط
الحساسية للمشكلات ككل			٣.٧١	٠.٧٥	مرتفع

يبين الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٦٥ - ٣.٨٤)، حيث جاءت الفقرة رقم (١٧) والتي تنص على "أستطيع اكتشاف أوجه القصور والضعف في المشكلات التي تواجهني" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٤)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٦) ونصها "أمتلك مقدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٥). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٧١)، وبمستوى مرتفع. فيمكن تفسير ذلك بشعور أفراد عينة الدراسة بالرغبة في تجاوز الصعوبات التي تعترض تحقيق الأهداف، وقدرتهم على تنظيم أفكارهم في حل المشكلات، ورغبتهم في محاولة اكتشاف أوجه القصور والضعف في المشكلات التي تواجههم بالرغم من وجود صعوبات ومعوقات في تحقيق ذلك. اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج

دراسة سويشل (Sweeshel, 2007) بأن الإبداع الإداري يعمل على تطوير العنصر البشري أكثر من اهتمام إدارة الجودة الشاملة بذلك.

المجال الخامس: الخروج عن المألوف:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الخروج عن المألوف، والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الخروج عن

المألوف مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢٣	أحرص على تقديم أفكار سبق تطبيقها عند مواجهة مشكلات العمل.	٣.٤١	١.٠٠	متوسط
٢	٢٤	أهتم بإنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامي بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين.	٣.٤٠	١.١١	متوسط
٣	٢٥	أستبق الآخرين في تجربة فكرة أو طريقة جديدة فاعلية.	٣.٣٧	١.١١	متوسط
٤	٢٢	أحرص على أن يتشابه أسلوب ادائي للعمل مع أساليب عمل زملائي.	٣.٣٥	٠.٩٨	متوسط
٥	٢٢	أفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية البسيطة.	٣.٣٣	١.١١	ضعيف
		الخروج عن المألوف ككل	٣.٣٧	٠.٧٦	متوسط

يبين الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٣٣-٣.٤١)، حيث جاءت الفقرة رقم (٢٣) والتي تنص على "أحرص على تقديم أفكار سبق تطبيقها عند مواجهة مشكلات العمل" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٤١)، بينما جاءت الفقرة رقم (٢١) ونصها "أفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية البسيطة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٣). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٣٧)، وبمستوى متوسط. وقد يكون السبب في ذلك أن أفراد العينة لا يملكون الصلاحيات التي تمكنهم من الخروج عن المألوف، إضافة لافتقارهم لغطاء قانوني يحميهم في حال اتخاذ بعض

القرارات، بالرغم من أنه قد يكون لديهم الرغبة في استخدام أساليب جديدة لأداء الأعمال اليومية. اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة عابنة والشرق (٢٠١٣) بأن درجة ممارسة الإبداع الإداري من قبل القادة التربويين جاءت بدرجة متوسطة.

المجال السادس: قبول المخاطر:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال قبول المخاطر، والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال قبول المخاطر مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢٨	أمتلك المقدرة على الدفاع عن أفكاري بالحجة والبرهان.	٣.٦٦	٠.٩٢	متوسط
٢	٣٠	أبادر باقتراح أساليب جديدة تفيد العمل رغم المركزية في العمل.	٣.٦١	١.١٣	متوسط
٣	29	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال بمواجهة النتائج.	٣.٥٨	١.١٥	متوسط
4	26	أتحمل نتائج ارتكاب الأخطاء عند تطبيق أفكار جديدة.	٣.٥٤	٠.٩٨	متوسط
5	27	أمتلك الشجاعة لتطبيق أساليب جديدة في أعمالي دون خوف من الاخفاق.	٣.٥٣	١.٠٩	متوسط
		قبول المخاطر ككل	٣.٥٨	٠.٦٦	متوسط

يبين الجدول (٨) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٥٣-٣.٦٦)، حيث جاءت الفقرة رقم (٢٨) والتي تنص على "أمتلك المقدرة على الدفاع عن أفكاري بالحجة والبرهان" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٦)، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٧) ونصها

"أمتلك الشجاعة لتطبيق أساليب جديدة في أعمالي دون خوف من الاخفاق" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٣). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٥٨)، وبمستوى متوسطة. فيمكن تفسير ذلك إلى امكانية وجود رغبة لدى أفراد العينة في المجازفة، إلا أن الدور الذي تقوم به الإدارات المركزية في الوزارة غير مشجع على المجازفة، وإلى أن الأعمال التي يقوم بها أفراد العينة في معظمها تندرج ضمن الأعمال الروتينية. اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج أبو جامع (٢٠٠٩) أن الإبداع الإداري السائد لدى العينة كان بدرجة متوسطة.

المجال السابع: القدرة على التحليل والربط:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال القدرة على التحليل والربط، والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال القدرة على التحليل والربط مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	35	أمتلك المقدرة على اتخاذ قرارات بشكل منظم بطريقة مستفيضة.	3.79	.95	مرتفع
2	34	أحرص على تنظيم أفكاري لمواجهة مشكلات العمل.	3.73	1.15	مرتفع
3	32	أفضل جمع وتحليل كافة المعلومات المتعلقة بالمشكلة قبل اتخاذ قرار حيالها.	3.72	.96	مرتفع
4	33	أستطيع إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.	3.71	.95	مرتفع
5	31	أعمل على إيجاد آليات تساعد في ربط الأفكار.	3.68	1.06	مرتفع
		القدرة على التحليل والربط ككل	3.73	.65	مرتفع

يبين الجدول (٩) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٦٨-٣.٧٩).

حيث جاءت الفقرة رقم (٣٥) والتي تنص على "أمتلك المقدرة على اتخاذ قرارات بشكل منظم بطريقة مستقيضة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٩)، بينما جاءت الفقرة رقم (٣١) ونصها "أعمل على إيجاد آليات تساعد في ربط الأفكار" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٨).

وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٧٣)، وبمستوى مرتفع. وقد يكون السبب في ذلك بمقدرة أفراد العينة على تنظيم أفكارهم وإدراك العلاقات بينها، وجمع وتحليل كافة المعلومات لإيجاد الآليات المتعلقة بالمشكلة.

اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة وهانجيا (Ohangia, 2007) بوجود علاقة ارتباطية بين السلوك الإداري الإبداعي ومعنويات الهيئة التدريسية.

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في واقع ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية تعزى للمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة كما يراها العاملين لديها؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي الأردنية حسب المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة. والجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى ممارسة الإبداع
الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية حسب المسمى
الوظيفي وسنوات الخبرة

المتغيرات	الفئات		الأصالة	الطلاقة الفكرية	المرونة الذهنية	الحساسية للمشكلات	الخروج عن المألوف	قبول المخاطر	القدرة على التحليل والربط
المسمى الوظيفي	مدير	س	٤.٢٢	٤.٢٤	٤.٠٩	٤.١٣	٣.٨٤	٣.٨٢	٤.٢٤
		ع	٠.٣٣٨	٠.٣٢٨	٠.٥١١	٠.٥٨٣	٠.٦٣٩	٠.٣٠٧	٠.٢٩٦
	رئيس قسم	س	٣.٦٣	٣.٨٨	٣.٧٢	٣.٦٥	٣.٣١	٣.٥٠	٣.٦٣
		ع	٣.٦٣	٠.٤٦٤	٠.٥٨٧	٠.٧٠٦	٠.٨٣٨	٠.٦٦٥	٠.٥٧٧
	موظف	س	٣.٦٩	٣.٨٤	٣.٨٤	٣.٦٩	٣.٣٥	٣.٥٩	٣.٧١
		ع	٠.٧٧٣	٠.٦٣١	٠.٧٣٠	٠.٧٦١	٠.٧٤٩	٠.٦٧١	٠.٦٦٣
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	س	٣.٦١	٣.٧١	٣.٦٩	٣.٥٦	٣.٥٣	٣.٥٦	٣.٥٨
		ع	٠.٨٧٩	٠.٥٤٤	٠.٦٧١	٠.٧١٨	٠.٨٢١	٠.٧٢٥	٠.٥٩٥
	من ٥-١٠ سنوات	س	٣.٦٦	٣.٧٥	٣.٨٢	٣.٦٥	٣.٣٣	٣.٥٤	٣.٧١
		ع	٠.٧٤٣	٠.٦٢٥	٠.٦٩٤	٠.٨٠٤	٠.٨١١	٠.٧٠٧	٠.٦١٢
	١١ سنة وأكثر	س	٣.٧٦	٣.٩٨	٣.٨٦	٣.٧٧	٣.٣٧	٣.٦١	٣.٧٦
		ع	٠.٧٣٦	٠.٥٧٥	٠.٧١٣	٠.٧١٥	٠.٧٢٤	٠.٦١٦	٠.٦٧٨

س = المتوسط الحسابي ع = الانحراف المعياري

يبين الجدول (١٠) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية بسبب اختلاف فئات متغيرات المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة.

ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثنائي المتعدد على المجالات جدول (١١) وتحليل التباين الثنائي للأداة ككل جدول (١٢).

جدول (١١)

تحليل التباين الثنائي المتعدد لأثر المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة
على مجالات مدى ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي
والبحث العلمي الأردنية

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المسمى الوظيفي ويلكس = ٠.٩٢٦ ح = ٠.٥٢٢	الأصالة	٢.١٨٧	٢	١.٠٩٣	١.٩٥١	٠.١٤٥
	الطلاقة الفكرية	٠.٨٠١	٢	٠.٤٠٠	١.١٤٩	٠.٣١٩
	المرونة الذهنية	٠.٦٦٥	٢	٠.٣٣٣	٠.٦٧٢	٠.٥١٢
	الحساسية للمشكلات	١.٣٠٥	٢	٠.٦٥٢	١.١٦٨	٠.٣١٣
	الخروج عن المألوف	٢.٥٠٢	٢	١.٢٥١	٢.١٦٣	٠.١١٨
	قبول المخاطر	٠.٦٣٨	٢	٠.٣١٩	٠.٧٢٩	٠.٤٨٤
	القدرة على التحليل والربط	٢.٣٨٩	٢	١.١٩٥	٢.٩١٠	٠.٠٥٧
سنوات الخبرة ويلكس = ٠.٩١٥ ح = ٠.٣٦٩	الأصالة	٠.١٦٧	٢	٠.٠٨٣	٠.١٤٩	٠.٨٦٢
	الطلاقة الفكرية	١.٩١٣	٢	٠.٩٥٧	٢.٧٤٣	٠.٠٦٧
	المرونة الذهنية	٠.١٥٤	٢	٠.٠٧٧	٠.١٥٤	٠.٨٥٦
	الحساسية للمشكلات	٠.٥٢٠	٢	٠.٢٦٠	٠.٤٦٦	٠.٦٢٨
	الخروج عن المألوف	٠.٨٨٥	٢	٠.٤٤٢	٠.٧٦٥	٠.٤٦٧
	قبول المخاطر	٠.١٣٨	٢	٠.٠٦٩	٠.١٥٨	٠.٨٥٤
	القدرة على التحليل والربط	٠.١٦٢	٢	٠.٠٨١	٠.١٩٧	٠.٨٢٢
الخطأ	الأصالة	٩٧.٥٠٩	١٧٤	٠.٥٦٠		
	الطلاقة الفكرية	٦٠.٦٧٠	١٧٤	٠.٣٤٩		
	المرونة الذهنية	٨٦.١٢١	١٧٤	٠.٤٩٥		
	الحساسية للمشكلات	٩٧.١٧٤	١٧٤	٠.٥٥٨		
	الخروج عن المألوف	١٠٠.٦١٤	١٧٤	٠.٥٧٨		
	قبول المخاطر	٧٦.٠٧٩	١٧٤	٠.٤٣٧		
	القدرة على التحليل والربط	٧١.٤٢٨	١٧٤	٠.٤١١		
الكل	الأصالة	١٠٠.٢٦١	١٧٨			
	الطلاقة الفكرية	٦٣.٩٤١	١٧٨			
	المرونة الذهنية	٨٧.٢١٢	١٧٨			
	الحساسية للمشكلات	٩٩.٤٦١	١٧٨			
	الخروج عن المألوف	١٠٣.٦٦٠	١٧٨			
	قبول المخاطر	٧٦.٩١٦	١٧٨			
	القدرة على التحليل والربط	٧٤.٧١٣	١٧٨			

يتبين من الجدول (١١) الآتي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المسمى الوظيفي في جميع المجالات. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات.

جدول (١٢)

تحليل التباين الثنائي لأثر المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة على الدرجة الكلية لمدى ممارسة الإبداع الإداري في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠.١٥٣	١.٩٠٠	٠.٦٥٢	٢	١.٣٠٥	المسمى الوظيفي
٠.٧٨٦	٠.٢٤١	٠.٠٨٣	٢	٠.١٦٦	سنوات الخبرة
		٠.٣٤٣	١٧٤	٥٩.٧٣٦	الخطأ
			١٧٨	٦١.٤٩٥	الكل

يتبين من الجدول (١٢) الآتي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة ف ١.٩٠٠ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.١٥٣ وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف ٠.٢٤١ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٧٨٦ وقد يكون السبب في ذلك أن جميع العاملين في الوزارة على اختلاف مستويات المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة لديهم الرغبة في ممارسة السلوك الإداري الإبداعي، ويتفقون على أهمية ممارسة الإبداع في أعمالهم الإدارية لإدراكهم أهميته في تطوير وتحسين الأداء. اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عبابنة والشقران (٢٠١٣) بعدم وجود ذات دلالة إحصائية لمتغير المسمى الوظيفي.

التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة توصي الباحثة

بما يلي:

- إنشاء إدارة خاصة بالإبداع في الوزارة تكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين والمتميزين والعمل على تشجيعهم على تبني الخروج عن المألوف بما يساهم في طرح الأفكار الإبداعية وتطبيقها.
- عدم التردد بتطبيق الأساليب الجديدة وتحمل المخاطرة في العمل خوفاً من الإخفاقات لما لهذا الأمر من أهمية بالغة للإبداع، وعدم الخوف من تطبيق الأساليب الإبداعية والتي قد يتوفر بها نسبة كبيرة من المخاطرة.
- وضع استراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين والعمل على تدريبهم بكل ما هو جديد، واستثمار طاقاتهم الإبداعية في تطوير الأداء الوظيفي.
- تعزيز دور ثقافة التميز والتجديد والإبداع لما ينعكس على أداء الموارد البشرية العاملة بالوزارة.
- إجراء المزيد من الدراسات حول الإبداع الإداري على أن تشمل مجالات جديدة، ومجتمعات مختلفة كدراسة الإبداع الإداري لدى عمداء الجامعات الأردنية الرسمية.

المراجع:

- إبراهيم أبو جامع (٢٠٠٩). الثقافة المؤسسية والإبداع الإداري في المؤسسة التربوية الأردنية. المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي. ١-٤ نوفمبر ٢٠٠٩. الرياض: المملكة العربية السعودية.
- باسم حوامة، محمد حراحشة (٢٠٠٦). مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في الأردن. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية. ١٨(٢). ٤٩٣-٥٤٣.
- توفيق العجلة (٢٠٠٩). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية: غزة.
- رامي عباينة، رامي الشقران (٢٠١٣). درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد. مجلة العلوم التربوية والنفسية. ١٤(٢). ٤٥٩-٤٨٦.
- رفعت الفاعوري (٢٠٠٥). إدارة الإبداع التنظيمي. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية. مصر. ٢٥-٣٨.
- سيد عيد (٢٠٠٨). ندوة الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة. جمهورية مصر العربية من ١٧-٢١ فبراير ٢٠٠٨. ص ٣٣-٣٨.

- طلال نصير، نجم العزاوي (٢٠١١). أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية. الملتقى الدولي للإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة: دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية. من ١٨-١٩ / ٥ / ٢٠١١. جامعة سعد دحلب. الجزائر.
- عصام غانم (٢٠١٢). الإبداع الإداري لدى قيادات الجامعات الحكومية بمصر وسبل تفعيله في ضوء مدخل إدارة المعرفة. المؤتمر العلمي الدولي: عولمة الإدارة في عصر المعرفة. ١٥-١٧ ديسمبر ٢٠١٢. جامعة الجنان. لبنان.
- محمود جمعة، حيدر نوري (٢٠١٢). تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا في جامعة ديالى. مجلة الإدارة والاقتصاد. ٦٠ (٣٤). ٣٠٠-٣١٩.
- معراج هوارى، عبد الرزاق خليل (٢٠٠٦). الإبداع في القطاع الحكومي الجزائري. مجلة العلوم الاقتصادية والتيسير. ٦ (٣). ٧٠-٨٧.
- منير شقورة (٢٠١٢). إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر: غزة.
- يوسف بحر، توفيق العجلة (٢٠١١). المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإبداعي للمديرين العاملين بمؤسسات القطاع العام: دراسة ميدانية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة. استرجع بتاريخ ١/١/٢٠١٤. من

الموقع الإلكتروني <http://site.iugaza.edu.ps/ybaher/files/2010/>

- Dess, G.G. and Lumpkin, G.T (2005). The Role of Entrepreneurial Orientation in Stimulating Effective Corporate Entrepreneurship. Academy of Management Executive. 19(1): 147-156.
- Ohangia, G. (2007). The Moral of University Faculty and the Perceived Innovative Behavior of the Department Head of Three University in the Cost Area of Rexes. DAI. 47(3): 32-47.
- Schermerhron, J; Hunt, J. and Osborn, R (2000). Organizational Behavior. 5th ed. John Wiley.
- Suliman S. Al-hajaya and Atallah A. Al-roud (2011). The Administrative Creativity Skills of the Public Schools Principals in Tafila Directorate of Education. Kamla-Raj. Int J Edu Sci. 3(1): 1-7.
- Sweeshel, G. (2007). Investigation of Relationship Between Total Quality and Innovation in Spanish Higher Institutions. European Journal of Innovation Management, 5(3): 159-197.
- Webster, Danial (2006). Webster third New International Dictionary. Massachusetts. USA.