

إطار مقترح لدور الإبداع في رفع مهارات الأيدي العاملة لتحقيق التنمية المستدامة - دراسة ميدانية

رئاده جمال عبدالمنعم^(١) - أسامة محمود فريد^(٢) - هدى إبراهيم هلال^(٣)
(١) طالبة دراسات عليا، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس (٢) كلية التجارة،
جامعة عين شمس (٣) معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس

المستخلص

تهدف الدراسة الى التعرف على واقع الإبداع الاداري لرفع مهارات الايدي العاملة ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة النظرية واعداد الجانب الميداني على قائمة الاستبيان الموجهة لمفردات العينة والتي تبلغ ٢٠٠ مفردة وتم استخدام التحليل الاحصائي وذلك للتأكد من صحة الفروض الدراسة.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج الآتية:

(١) توجد علاقة وتأثير بين الإبداع ومهارات الأيدي العاملة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٣١٤). عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05 < p\text{-value} = 0.000)$.

(٢) هناك علاقة ارتباط طردية (إيجابية) منخفضة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع (X) وتحقيق التنمية المستدامة (Y_2) حيث تنخفض قيمة معامل الارتباط البالغة ٠,٢٢٠ عن ٠,٥، عند مستوى المعنوية $\alpha (0.05 < p\text{-value} = 0.002)$.

ومن أهم التوصيات التي يقدمها الباحثون ما يلي:

(١) تركيز الحكومة ومنظمات العمل المدني على تنمية المسؤولية البيئية لتحقيق اكبر استفادة ممكنة من البيئة والحفاظ عليها واعداد البرامج التعليمية وغيرها من وسائل التعليم المختلفة لرفع مستوى المسؤولية البيئية لدى الافراد.

(٢) تدريب وتنمية الموارد البشرية بندا استثمارياً في الموازنة التخطيطية في المنظمة الحديثة .

مقدمة الدراسة

تواجه المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها ومهامها- تحدياً مشتركاً يتمثل في حاجتها لرفع مستوى أدائها حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغيير السريع. ومن هنا تبرز أهمية التغيير والإبداع في الأنظمة المؤسسية، تحقيقاً لاستجابات مبدعة ذات جدوى وفعالية للتحديات التي يبرزها التغيير في مجالات التنمية والتطور الحضاري. (السورر، ٢٠٠٢م، ص٨٢).

فالفرء المبدع يعتبر ثروة تفوق الثروة المادية، بل إن الاستثمار في تطوير العنصر البشري يعتبر أنجح مصادر الاستثمار. لذلك فإن اتجاه المنظمات نحو الاهتمام بالإبداع لا ينبغي أن يقتصر على إدخال الأدوات والتقنيات المتطورة، بل لابد أن يشمل إحداث تغييرات فعلية في توجهات وسلوكيات العاملين، ومن الطبيعي أن يكون للمديرين السبق في تمثيل السلوكيات والتوجهات المطلوبة، كونهم أكثر المتغيرات أهمية في تسيير شؤون المنظمات. هذا فضلاً عن أن تطوير الإدارة يستند بالدرجة الأولى إلى مجموعة القيم الإدارية السلوكية أو الفكرية التي يتبناها المدير العربي لتحقيق الأهداف من خلال الآخرين، أكثر من استنادها لاستخدام أداة علمية أو إدخال تكنولوجيا جديدة. (حمدان، ٢٠١٧، ص٩٢)

كما وأن الإبداع أصبح الآن بمثابة الأمل الأكبر للجنس البشري لحل الكثير من المشكلات التي تواجهه، لذا فإن مستقبل الأمم لا يعتمد على مجرد القوى العاملة بها، وإنما يعتمد على توفير نوع ممتاز من العاملين، أي على أفراد مبدعين في مختلف المجالات. (عبد الرازق، ٢٠١٦).

كما ينبغي تقدير أهمية دور الإبداع الإداري من خلال جهود ملحوظة لتوفير مناخ ملائم يمكن للعاملين في المنظمات على اختلاف مستوياتهم من إظهار ما لديهم من قدرات إبداعية واستغلالها الاستغلال الأمثل بما ينعكس إيجاباً على روحهم المعنوية حيث يؤدي بهم إلى الحماس للعمل والبحث عن حلول للمشاكل التي تواجههم بصورة إبداعية مما يؤدي

إلى تحسين الألف الوظيفي للعاملين ويدفع عجلة النمو والتطوير للمنظمة. (نوار، ٢٠١٦، ص٤٥).

فالمنظمات العامة لم تأخذ بجديفة أهمية خلق المناخ المساند للمبتكرين، وبالتالي ينبغي على هذه المنظمات إجراء القياسات المختلفة التي من شأنها تحديد القدرات الحالية الابتكارية لأبنائها حتى يمكن تقييم برامج التنمية التي تتلهم مع هذه القدرات، وحتى يمكن الوقوف على مدى تأثير المتغيرات المختلفة المحيطة بالعاملين والتي تؤثر في مستوى القدرات الابتكارية لهم. (إبراهيم، ٢٠١٦)

مشكلة البحث

قدمت العديد من الدراسات حول دور الإبداع في رفع مهارات الأيدي العاملة لتحقيق التنمية المستدامة مثل دراسة (رضوان ٢٠١٤) والتي هدفت إلى الكشف عن أثر خصائص منظمات التعلم في السلوك الإبداعي لدى العاملين في البنوك التجارية المصرية وقد اختبرت الدراسة عدة أبعاد لرفع مهارات الأيدي العاملة لتحقيق التنمية ن وكذلك دراسة (الرواشدة ٢٠١٣) والتي أوضحت أن هناك تأثيراً واضحاً في السلوك الإبداعي لدى العاملين وفرق العمل ثم التعلم المستمر ثم الحوار والاستفسار ثم التمكين الإداري وأخيراً القيادة الاستراتيجية للتعلم وكذلك دراسة (إبراهيم ٢٠١٦) والتي أوضحت أثر نظم الحوافز المادية والمعنوية على مستوى الأداء الوظيفي.

وبالرغم من المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها ومهامها تواجه تحدياً مشتركاً يتمثل في حاجتها لرفع مستوى أدائها حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغيير السريع. ومن هنا ظهرت مشكلة البحث الحالية في إبراز أهمية التلازم بين إدارة التغيير والإبداع في النظام المؤسسي، تحقيقاً لاستجابات مبدعة ذات جدوى وفعالية للتحديات التي يبرزها التغيير في مجالات التنمية والتطور الحضاري. وذلك بهدف تقصى ودراسة وتحليل

للتعرف على واقع الإبداع الإداري لرفع مهارات الأيدي العاملة ومعرفة الأسباب الحقيقية لواقع الأداء الوظيفي لرفع مهارات الأيدي العاملة وتأثير ذلك على تحقيق أهداف التنمية المستدامة. **وانطلاقاً من ذلك** تكمن المشكلة الرئيسية للدراسة فى كيفية تأثير الإبداع على تنمية مهارات الأيدي العاملة بهدف تحقيق التنمية المستدامة، فالمشكلة الرئيسية للمنظمات العامة أنها لم تأخذ بجدية أهمية خلق المناخ المساند للمبتكرين، وبالتالي ينبغي على هذه المنظمات إجراء القياسات المختلفة التي من شأنها تحديد القدرات الحالية الابتكارية حتى يمكن تقييم برامج التنمية التي تتناغم مع هذه القدرات. ومن خلال ما تقدم فتتجسد مشكلة البحث فى كل من الآتى:

- 1- قلة وندرة المهارات الإدارية والفنية للعاملين بوظائف داخل الجامعة مما يؤثر على الإبداع وتحقيق التنمية المستدامة.
- 2- قلة المهارات لها تأثير إيجابى على فاعلية تطبيق متطلبات التنمية المستدامة واختلاف ذلك حسب خصائص كل موظف.
- 3- قلة الجهود الجامعية التي تؤمن بضرورة تنمية المهارات العاملين مما يعوق عملية تنمية مهارات العاملين ومحاولات الجامعة لتنمية مهارات العاملين فيها تحتاج لتطوير وتفعيل أكثر

أسئلة البحث

هناك العديد من التساؤلات التي تسعى هذه الدراسة للإجابة عنها وهي:

- 1) هل يمكن من خلال دراسة الإبداع الإداري رفع مهارات الأيدي العاملة؟
- 2) ما مستوى الإبداع الإداري لدى المديرين وعلاقته برفع مهارات الأيدي العاملة.
- 3) ما امكانية تحديد المعلومات الناقصة واكتمالها وتقادى تلك المشكلات.
- 4) ما هي العلاقة بين الإبداع الإداري وتحقيق أهداف التنمية المستدامة؟
- 5) ما امكانية رفع مهارات الأيدي العاملة والتغلب على تلك المشكلات.

٦) ما هو دور دراسة واقع الأداء الوظيفي في رفع مهارات الأيدي العاملة وهل هناك علاقة وطيدة بينهما؟

أهمية البحث

يمكن تحديد الأهمية العلمية والتطبيقية على النحو التالي:

- **من الناحية العلمية:** " دراسة التأثير الحيوي للإبداع الإداري في تحقيق أهداف المنظمات العامة " ، هذا الموضوع مازال بحاجة الى مزيد من الدراسة والتحليل في المجال الأكاديمي وهو ما يقوم به هذا البحث. وهو مهم للعديد من الجهات منها " الجامعات التعليمية ، المصالح الحكومية "
- **من الناحية التطبيقية:** يستمد البحث أهميته التطبيقية حيث يساهم في التعرف على التأثير الحيوي للإبداع الإداري في تحقيق أهداف المنظمات العامة وتحقيق اهداف التنمية المستدامة.

أهداف البحث

- الهدف الأساسي للبحث هو " دراسة التعرف على واقع الإبداع الإداري وذلك بهدف رفع مهارات الأيدي العاملة " وينشأ عن هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:
- ١) رفع مهارات الأيدي العاملة من خلال دراسة والتعرف على واقع الإبداع الإداري
 - ٢) رفع مهارات الأيدي العاملة من خلال دراسة واقع الأداء الوظيفي
 - ٣) الدعوة للتحرر من التفكير النمطي والنظر إلى الأمور بشمولية وتجاوز الحدود الجامدة للتوصل إلى حلول إبداعية خلاقة.
 - ٤) أكتشاف القدرات والطاقات واستثمارها وذلك من خلال لفت أنظار المعنيين في القطاع العام إلى ضرورة الوعي بقيمة الشخص المبدع وتحفيزهم على ذلك .

فروض البحث

تم صياغة الفروض التالية كأسباب محتملة للمشكلة محل الدراسة كالتالي:
الفرض الرئيسي الأول: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الإبداع و مهارات الايدي العاملة.
الفرض الرئيسي الثاني: وجود علاقة إرتباط طردية (إيجابية) ذات دلالة احصائية بين الإبداع ومهارات الأيدي العاملة.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات السابقة العربية:

■ دراسة الحجايا (٢٠١٢):

هدفت الدراسة: إلى معرفة ضغوط العلم وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوي الحكومية فى إقليم جنوب الأردن من وجهة نظرهم.
نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية فى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية تعزى لمتغير الخبرة الإدارية ولصالح ذوى ٥ سنوات فاقل، كما أنه توجد فروق ذات لدالة احصائية فى السلوك الإبداعي تعزى لتفاعل النوع الاجتماعي مع الخبرات الإدارية ولصالح الذكور ذوى الخبرة الإدارية كذلك توجد علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل والسلوك الإبداعي وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات مها كضرورة اهتمامات وزارة التربية والتعليم بالمصادر التي لها دور فى خلق ضغوط العمل لدى المديرين ومحاولة مساعدتهم فى التخلص منها، باعتبارها ذات تأثير سلبي فى السلوك الإبداعي.

■ دراسة الزغبى (٢٠١٢):

هدفت الدراسة: إلى التعرف على عناصر المناخ التنظيمى السائد فى شركة أورنج الأردنية للاتصالات فى مدينة اربد. أورنج الأردنية للاتصالات فى مدينة اربد، وكذلك التعرف على أهم العناصر المؤثرة فى السلوك الإبداعى لدى عينة الدراسة وكذلك تحليل العلاقة التى تربط بين عناصر المناخ التنظيمى المشار إليها فى اسئلة الدراسة والتى سيتم دراستها وبين تبنى السلوك الإبداعى. وكذلك التعرف على العلاقة بين الخصائص الوظيفية والشخصية للعاملين (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمى، الخبرة) وتبنى السلوك الإبداعى للعاملين.

نتائج الدراسة: إن مستوى تقييم العاملين فى شركة أورنج الأردنية للاتصالات للمناخ التنظيمى السائد كان إيجابياً وذا مستوى متوسط. وعدم وجود تأثير دال احصائياً للهيكل التنظيمى على مستوى السلوك الإبداعى للعاملين فى شركة اورنج للاتصالات ووجود ذلك التأثير لكل من الرقابة والاتصال والدافعية على مستوى السلوك الإبداعى للعاملين كما بينت الدراسة وجود فروقات دالة احصائياً. وكذلك المتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، والمستوى التعليمى، والحالة الاجتماعية وبين السلوك الإبداعى وعدم وجود تلك الفروقات بين المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، الخبرة، وبين السلوك الإبداعى للعاملين).

■ دراسة الرواشدة (٢٠١٣):

هدفت الدراسة إلى: معرفة تصورات المبحوثين حول الغدارة بالتجوال لدى شركة البوتاس العربية، ومعرفة تصورات المبحوثين حول السلوك الإبداعى لدى شركة البوتاس العربية، بيان أثر ممارسة الإدارة بالتجوال على تحسين مستوى السلوك الإبداعى لدى العاملين فى شركة البوتاس العربية.

نتائج الدراسة: أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى كل من ممارسة الإدارة بالتجوال والسلوك الإبداعي جاء بدرجة مرتفعة. وكذلك وجود أثر الأبعاد الإدارية بالتجوال فى السلوك الإبداعي، ووجود فروق دالة احصائيا فى درجة ممارسة الإدارة بالتجوال ومستوى السلوك الإبداعي تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمى، الخبرة، النوع الاجتماعى).

■ **دراسة رضوان (٢٠١٤):**

هدفت الدراسة: إلى الكشف عن أثر خصائص منظمات التعلم فى السلوك الإبداعي لدى العاملين فى البنوك التجارية المصرية وقد اختبرت الدراسة عدة أبعاد لمنظمات التعلم (التعلم المستمر، القيادة الإستراتيجية للتعلم، الحوار والاستفسار، التمكين الإدارى لفريق العمل، وذلك على السلوك الإبداعي.

نتائج الدراسة: استنتجت الدراسة إلى أن هناك اثر ذى دلالة احصائية لخصائص منظمات التعلم فى السلوك الإبداعي لدى العاملين فى البنوك التجارية المصرية وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن أكثر خصائص منظمات التعلم تأثيراً فى السلوك الإبداعي لدى العاملين هى فرق العمل ثم التعلم المستمر ثم الحوار والاستفسار ثم التمكين الإدارى وأخيراً القيادة الاستراتيجية للتعلم.

ثانياً : الدراسات السابقة الأجنبية:

■ **دراسة (Kumari&Afroz 2013)**

هدفت الدراسة إلى ما يلى:

- دراسة العدالة التنظيمية، وعلاقتها بالالتزام التنظيمى والسلوك الإبداعي لدى العاملين فى الطاقة الحرارية.
- دراسة دور العدالة التنظيمية فى الإلتزام التنظيمى لدى العاملين فى الطاقة الحرارية.
- دراسة أثر العدالة التنظيمية فى السلوك الإبداعي لدى العاملين فى الطاقة الحرارية.

نتائج الدراسة:

- إن العدالة التنظيمية تؤثر فى الالتزام التنظيمى.
- الإلتزام التنظيمى يؤثر فى اتجاهات الفرد داخل السلوك الوظيفى والمناخ الثقافى فى المنظمة.
- العدالة التنظيمية تؤثر بشكل فعال فى السلوك الإبداعى للموظف.
- اشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى ابداع الفرد وأهداف المنظمة ، لها قدرات اكبر فى ترجمة العدالة تجاه المنظمة فى الأداء الإبداعى.

■ دراسة (Nejadirani & Others (2013)

هدفت الدراسة إلى ما يلى: تقييم حالة العدالة التنظيمية وابعادها وعلاقتها بإبداع الموظف فى مقاطعة Bookan

نتائج الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة التوزيعية وبين ابداع الموظفين.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة الإجرائية وبين ابداع الموظفين.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة التفاعلية وبين ابداع الموظفين.

■ دراسة (Moghimi & Subramaniam (2013)

هدفت الدراسة إلى ما يلى: تحديد أثر إبداع الموظف وابتكاره الذى يعد ميزة تنافسية للنجاح وبقاء المنظمات ودراسة الأبعاد المختلفة التى تشكل المناخ التنظيمى وبحثت فى العلاقة بينها وبين سلوك الموظفين الإبداعى.

نتائج الدراسة:

- إن أبعاد المناخ التنظيمي يمكن أن يكون أفضل مؤشر لسلوك الموظفين الإبداعي.
- إن المناخ التنظيمي يعد العامل الرئيسي في تشكيل السلوك الإبداعي.

الاطار النظري للبحث

يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات 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 الدول النامية ومجالنا هنا هو الإبداع على مستوى المنظمات أو الإبداع الإداري. إن أهم مميزات المؤسسات الناجحة هي استعدادها الدائم للتخلي عن الأنظمة التي طالما نجحت في أتم مهامها ولكن هذا لا يعنى بالطبع أن كل جديد أفضل من القديم ولكن الأشياء الجديدة فعلا قادرة على البقاء والاستمرار (سليمان، ٢٠١٤).

إن التجديد هو جوهر الإبداع الإداري لأية منظمة ويجمع علم الإدارة والممارسون الإداريون على أن المنظمة 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. (محمد، نعيمة، ٢٠١٦)

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

مفاهيم الإبداع ومكوناته

الكثير يجمع على أنه قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة وهو عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكر أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات والاحتفاظ بالإتجاه ومواصلته كما يتميز بالقدرة على التركيز لفترات طويلة في مجال الاهتمام، والقدرة على تكوين ترابطات واكتشافات وعلاقات جديدة وهذه القدرة يمكن تميمتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعات والمنظمات (سلامة، ٢٠١٩).

واختلف العلماء في تعريفهم للإبداع فبعضهم يقصد بالإبداع القدرة (Ability) على خلق شيء جديد أو مبتكر، بينما يقصد آخرون أنه العملية (Process) أو العمليات السيكولوجية التي يتم بها خلق وابتكار الشيء الجديد ذي القيمة العالية، ويرى فريق ثالث أن الإبداع ينشأ عن القدرة الإبداعية وعن العملية الإبداعية التي تؤدي في آخر الأمر إلى إنجاز العمل الإبداعي بحقيقته.

لكي نتعرف على الإبداع بشكل أدق لابد من التعرف إلى مكوناته أو القدرات التي يتكون منها الإبداع. وفيما يلي أهم تلك المهارات أو القدرات:

- ١- الطلاقة: تعني القدرة على خلق أفكار أو بدائل أو جديدة وبسرعة ومن أنواع الطلاقة:
 - أ- الطلاقة اللفظية: وتعني قدرة الفرد على إنتاج أكبر عدد ممكن من الكلمات التي تتصف بصفات محددة مثل:
 - ١- اكتب أكبر عدد ممكن من الكلمات تبدأ بحرف ع وتنتهي بحرف م.
 - ٢- اكتب أكبر عدد ممكن من الكلمات مكونة من ثلاثة حروف وتنتهي بحرف ل.
 - ب- الطلاقة الفكرية: وتعني قدرة الفرد على إعطاء أكبر عدد ممكن من المعاني أو الحلول لمشكلة أو العناوين لفقرة أو الاستعمالات المختلفة لشيء

ويرى دونالد ماكينون (Mackinnon) الباحث المشهور في الإبداع أنه لا يمكن تحديد مفهوم الإبداع إلا إذا أحطنا إحاطة شاملة في الجوانب أو المظاهر المتداخلة المكونة للإبداع، وهذه المكونات هي:

١- الإنتاج الإبداعي (Creative Products) هو أحد جوانب تفاعل الإنسان مع البيئة ويقاس الإبداع في أحد جوانبه بكمية الإنتاج وصوره ، فالإنتاج الإبداعي محك أو مقياس للإبداع. و فرق دونالد تيلر (D.W. Taylor) بين التفكير الإبداعي وحل المشكلات واتخاذ القرار بناء على الإنتاج :

٢- العملية الإبداعية (Creative Process) عملية معرفية ذهنية ، حيث يكون الفرد في هذه العملية نشطا منظما للخبرات لكي يستجيب للموقف الجديد .

أهمية الإبداع الإداري: تبدو أهمية الإبداع الإداري في الآتي:

- ١) تواجه المؤسسات التعليمية حالياً ومستقبلاً مرحلة صعبة من التغيير.
- ٢) حاجة المؤسسات التعليمية إلى زيادة قدرتها التنافسية وتقديم خدماتها بشكل أفضل.
- ٣) يزيد الإبداع من تقدم المؤسسات التعليمية، وقابليتها للتكيف مع المتغيرات وزيادة المرونة في عملياتها الإدارية والفنية المستمرة.
- ٤) يساعد الإبداع على اكتشاف ودعم قدرات الأفراد الذاتية وتوجيهها نحو تطوير المدرسة.
- ٥) يساعد الإبداع في تحقيق الذات والشعور بالإنجاز لجميع العاملين في المدرسة.
- ٦) تطوير وتنمية معارف ومهارات الأفراد والتأثير على اتجاهاتهم وسلوكهم.
- ٧) يسهم في بناء الثقة لدى الأفراد العاملين.
- ٨) يساعد الفرد على التغلب على المعوقات الشخصية التي تحول دون قدرته على التعبير عن إمكاناته الإبداعية.
- ٩) يوضح للأفراد مسارات التطوير والتجديد في منظماتهم.
- ١٠) يدفع الأفراد إلى الدخول في منافسات التحدي والتميز مع الآخرين.

١١) يساعء الأفرء في إعاءة آءهء أهدافهم وآصورآتهم عن العمل، وبالتالي آءرآهم على الظهور بآور إباءية آآءءة ومآآمرة يساعء الأفرء في إعاءة آءهء أهدافهم وآصورآتهم عن العمل، وبالتالي آءرآهم على الظهور بآور إباءية آآءءة ومآآمرة.

فالمآشاركة آرة في آياة الآفاية للمآآمع، أمر ضروري لآءقم وآطوير المآآمع، ولا يتم ذلك إلا في آو إجابي يسوآه العءل وآوافر الضمانآ الرئية لآماية آقوقه، آى آعنى: آق في آآساب مقومات آياة الآفاة العآصرية، كآق الآعرف على الأشكال العلمية الآءية والآآنولوجيا المعآصرة، وآق في ممارسة النشاطات الإنتاجية بشكل مباشر، كآآآارة وملآقاتها، وكذلك آآآيع وآوفير إمكانآات الإباء في المآالاتومن النقاط المهمة في معآالة موضوع الآفاة وآق المآشاركة في آياة الآفاية للمآآمع: الإباء في المآال الآفاي. إن الإباء مآلب آآماعي في آميع آقول ومياآين آياة، ولكن آذا المآلب آجب أن آكون وسيلة لآلبية آاجة إآتماعية أو آرض آآماعي، ولآا فهو ليس آءفا في آآته، فليس الفن هو من آجل الفن آآته، وليس الآعرفة نآفة من آجل آآآها آون أن آآول إلى سلوك، آذا من آهة. ومن آهة آرى، أن الإباء وآلق الإباءي لآى الآآر آربآ في قسم من معآنيه بأآواء المآآمع الرأسمالي الآى آوجه إلى الإباء - مهما كان نوعه - من آجل الآصول على الأرباح، إن الإباء مآلوب في المآال الآفاي، ولكن لا لآآات الإباء، وإنما من آجل آءمة الآاجة الإآتماعية (آلاح الآين، ٢٠١٧، ص ١٠٥).

ولآا لآبء للإباء من أن آقوم على بعء الآقويم والآهذيب، إذ ما آيمة الإباء إذا كان آفنآء الآقويم والآهذيب؟. بعض من الآول المآآءمة كأوروبا الغربية وأمريكا، وبعض من آول العالم الآآل آهم بهذا الأمر وآام بآآآيع موآآنيه على الإباء في الإنتاج الفني والآببي والآفاي (آآنولوجي) والعلمي، آىآ رصء الأموال الطائلة، وآمى آقوق المآآرعين والمبعآين المآآية والمعنوية، وأنشأ آهآة ومؤسسات آهآم بهذا المآال وآقوم بمساعآة أبناء المآآمع عبر آوفير إمكانآات الإباء وآعوتهم إلى المآشاركة في معآالة المعضلات الآى

تواجه البلاد. مما عزز دور المثقفين والمتعلمين وأصحاب الاختراعات التقنية في المجتمع، وأصبح لهم دور رئيس في مصير البلاد (عبد الجواد، ٢٠١٥، ص ٢٢٥).

أما في دول العالم الثالث فحصل العكس حيث تم حرمان كثيرين من المشاركة الفعلية في الحركة التطويرية والإبداعية، وانتهكت حقوق المبدعين والمنتجين في مختلف المجالات الثقافية والاجتماعية، لذلك حدث نزيف الأدمغة في تلك الدول، وأدى إلى هجرة كثير من العقول المبدعة والمنتجة إلى الخارج، إذ وفرت لها الدولة المضيفة الضمانات والحماية الحقوقية وجميع الوسائل المادية والمعنوية.. وفي بلادنا بدأ الاهتمام من قبل المسؤولين والجهات العليا في الدولة بالموهوبين والمبدعين وذلك عبر تأسيس مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين، وهي مؤسسة وطنية حضارية تحظى برئاسة خادم الحرمين الشريفين، الذي أكد دورها من خلال كلمته: «ليحمل منا دوره والمسؤولية تجاه هذا الحدث الذي تعيشه هذه المؤسسة التي ليست حكرا على أحد، بل هذه شركة بيننا جميعا نحن المواطنين دون استثناء (نصر، ٢٠١٤، ص ١٠)

تطور مفهوم الإبداع عبر التاريخ: إن الإبداع يعتبر أداة الإنسان للسيطرة على الطبيعة والوسيلة الأساسية للتطور والارتقاء عبر الإضافات التراكمية التراث الحضارة البشرية، فالإبداع موجود منذ أن عرف الإنسان نفسه واكتشف مؤهلاته، فالذي اخترع الفأس ليشق بها الأرض هو إنسان مبدع بالتأكيد بمفهوم عصره.

ولقد مر مفهوم الإبداع بثلاث مراحل عبر **التاريخ (سليمان، ٢٠١٥)**، وهذه المراحل

هي:

المرحلة الأولى: (الخلط بين المفاهيم)

المرحلة الثانية: (العوامل المؤثرة على الإبداع: بيئية - وراثية)

المرحلة الثالثة: (التمييز بين المفاهيم)

وقد أصبحت ظاهرة تطور مفهوم الإبداع هي الشغل الشاغل لكثير من العلماء في شتي المجالات، وفرقوا بين المفاهيم الإبداع - الموهبة - العبقرية - الذكاء - النبوغ المبكر) وظهرت نظريات جديدة في الإبداع كنظرية القياس النفسي والنظريات المعرفية، وتطورت أدوات القياس وصممت الكثير من برامج تنمية الإبداع وآمن الكثير بأن الإبداع موجود لدي الجميع كالذكاء لكن بنسب متفاوتة، وأصبحت النظرية القائلة بأن المبدعين قليلون لا تتسجم مع علم النفس العام الذي يؤمن بتعدد القدرات وتفاوتها من إنسان لآخر وأن البيئة والوراثة لهما دور كبير (جاد، ٢٠١٤).

دور الإبداع الإداري في المجتمع:

إن مختلف العوامل الأساسية المكونة للقدرة على التفكير الابتكاري التي تناولناها في هذا الفصل تبدو متداخلة فيما بينها، إذ إننا لا نستطيع الفصل بين الطلاقة وعامل المرونة، أو بين عامل الأصالة وعامل التوزيع، فهي كلها عوامل ذات ارتباطات والواحد منها يتطلب وجود الأخر. والمشكلة التي تواجه الباحثين في هذا الموضوع هي تحديد طبيعة هذه العوامل من الوجهة السيكلوجية، وتصنيفها في إطار القدرات العقلية أو في إطار السمات المزاجية، لأنه الي كثير من حالات التحليل العاملي لاختبارات الشخصية تخرج العوامل مزدوجة الأقطاب وفي هذه الحالة يشير احد القطبين إلى درجة وجود السمة بصورة إيجابية ويشير الأخر إلى الدرجة التي توجد بها عكس هذه السمة من هذا القبيل العامل الذي يمتد من قطب الانطواء إلى قطب الانبساط، أما في التحليل العاملي لاختبارات القدرات المعرفية - فظهور عوامل مزدوجة الأقطاب يواجه الباحث بمشكلة منهجية معقدة، لأنه من السير علينا أن نتصور المعنى السيكلوجي العكس القدرة العددية مثلاً أو "عكس القدرة اللفظية" (عبد الوالى، ٢٠١٢، ص ٩٢).

وبناء على ذلك فان مشكلة تفسير العوامل تفسيرية سيكولوجية تبقى قائمة من الوجهة المنهجية، فبعض العوامل التي أقرها الباحثون على أنها عقلية تبقى مزدوجة القطب مثلا . المرونة التي يقابلها التصلب، ومن ثم نسال: هل هو عامل مزاجي أم عامل عقلي؟ ونفس الشيء يقال عن عامل الأصالة، فانه يتأرجح بين الطبيعة المزاجية على أساس ن بعض الأفراد يميلون إلى النفور من التقليد وتكرار ما هو معروف ويرغبون في التجا والابتكار، ولهذا فان هذا العامل قد يكون ذا طبيعة مزاجية " (حسين، ٢٠١١، ص ٦٢).

أبعاد الأداء الإداري:

يتضمن الأداء عدة أبعاد متداخلة منها ما يلي: - العمل الذي يؤديه الفرد - الانجازات التي يحققها الفرد في عمله - سلوك الفرد في وظيفته وتجاه زملائه ورؤسائه - الحالة النفسية والمزاجية التي يوجد عليها الفرد - طرق التحسين والتطوير التي يسلكها الفرد ليزيد من كفاءة أدائه ولذا يمكن وضع المعادلة للأداء كما يلي: (سلامة، ٢٠١٩، ص ٣٢٢)

الأداء = القدرة على العمل به الرغبة في العمل × البيئة

أولاً: القدرة على العمل: ونقصد بالقدرة هنا أن يستطيع الفرد أداء العمل الموكل إليه بالدرجة المطلوبة من الإنان في مقابل معايير الأداء المستهدفة، وتتكون القدرة من حصيلة تفاعل متغيرين هما: أ- المعرفة: وهي حصيلة المعلومات والمعارف التي توجد لدى الفرد عن شيء معين كان مصدر الحصول عليها سواء من التعلم أو الجامعات أو التدريب أو القراءات المخ ب- المهارة ويقصد بالمهارة تطبيق ما تعلمه الإنسان وبالتالي اكتساب الخبرة التطبيق، فالمعرفة وحدها لا تكفي ليكون الإنسان قادرة على أداء عمله، فلا بد من واكتساب الخبرة من هذا المهارة التي تمكن الفرد من التطبيق، فالمعرفة تمهد لاكتساب المهارة والأخيرة تكمل الأولى وتصلقها (جاد، ٢٠١٤، ص ٣٥) .

ثانياً: الرغبة في العمل: تعلق الرغبة بدوافع الفرد وهي أصعب من القدرة، سواء في تكوينها أو معالجتها أو التنبؤ بها أو معرفة آثارها، وسبب ذلك أن هناك مجموعة من العوامل تؤثر على دوافع الفرد منها تكوينه الشخصي، الوظيفة التي يؤديها، جماعة العمل التي يعمل معها،

ظروف العمل، مدى إشباع حاجاته والظروف الاقتصادية والاجتماعية وعنصر الزمن. وتتكون الرغبة من عنصرين متداخلين هما الاتجاهات والمواقف وكل منهما يتفاعل مع بعضهما البعض بحيث يكون من الصعب إرجاع رغبة الفرد الواحد منها فقط (الزغبى، ٢٠١٣، ص ١٨٤).

ثالثا: البيئة: بالإضافة إلى العاملين السابقين (القدرة على العمل والرغبة في العمل فلا بد من دراسة البيئة المحيطة بهم ويقصد بالبيئة الحيطه مجموعة من العوامل البيئة الداخلية، البيئة المباشرة، البيئة الخارجية) ا- عوامل البيئة الداخلية: وتمثل كافة الطاقات والاحتياجات المادية والإنسانية والمالية الحالية والمستقبلية وكذلك قيم وفلسفة أفراد الإدارة والتي تؤثر إلى حد كبير على قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، وقد تمثل هذه العوامل أوجه قوى النظام أو قد تفرض عليها قيودا ينبغي على العمل تجنبها أو التقليل من آثارها السلبية وتشمل: - اعداد ومستويات العمالة - المستوى التكنولوجي السائد - دوافع العاملين والسياسات والإجراءات المطبقة وتدخل هذه العوامل إلى حد كبير في نطاق رقابة وسيطرة المنظمة (سيوف، ١٩٨١).

مراحل عملية إدارة الأداء الإداري: إن عملية إدارة الأداء هي نظام إداري علمي يهتم بالبيانات ويتكون من ثلاثة عناصر هي القياس والتعزيز الإيجابي والتغذية المرتدة، ويجب أن تجتمع هذه العناصر الثلاثة وتنفيذ بأسلوب منظم ومتتابع، فالقياس يعني جمع البيانات حول أداء موظف معين ولتطوير ذلك الأداء يجب معرفة مستوى الأداء الحالي ومن أهم أهداف القياس معرفة من ومتى يتم استخدام عنصر التعزيز الإيجابي، أما التغذية المرتدة فهي مشاركة البيانات المختلفة مع الموظفين حتى يمكن للموظفين ضبط أدائهم (الحاجيا، ٢٠١٢، ص ٩)

دور الإبداع فى المجتمع: يمكن إجمال الإيجابيات التي توفرها ظاهرة الإبداع في التنظيمات على النحو التالي:

١- القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر إذ يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية.

- ٢- تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على التنظيم والفرد.
- ٣- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك القدرات.
- الاستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام أساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة.
- ٤- القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.
- ٥- حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة. (رضوان، ٢٠١٤م، ص ٦٢)
- طبيعة التنمية المستدامة:** التنمية المستدامة: هي عملية تطوير الأرض والمدن والمجتمعات وكذلك الأعمال التجارية بشرط ان تلبي احتياجات الحاضر بدون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية حاجاتها. ويواجه العالم خطورة التدهور البيئي الذي يجب التغلب عليه مع عدم التخلي عن حاجات التنمية الاقتصادية وكذلك المساواة والعدل الاجتماعي (سليم، ٢٠١٠، ص ٨٥)
- في مجال التنمية الإدارية:**
تضخم الجهاز الإداري للدولة
التعقيدات الإدارية والمكتبية.
- في مجال الجمعيات الأهلية:**
- قلة الاعتمادات المخصصة للمنظمات غير الحكومية خاتمة العاملة في مجال حماية البيئة.
- القصور في التعاون بين الجمعيات الأهلية والحكومة - غياب وضعف التنسيق فيما بين الجمعيات الأهلية.
- ضعف المشاركة الشعبية في نشاط الجمعيات الأهلية.

- قصور وسائل الإعلام في الاهتمام بالمنظمات غير الحكومية وأنشطتها.
- صعوبة وصول الجمعيات الأهلية العاملة في مجال حماية البيئة إلى المعلومات البيئية.
- الحاجة إلى بناء القدرات في المجال الإداري والمهارات الفنية للجمعيات الأهلية

مصطلحات الدراسة

- تأولت الدراسة مجموعة من المصطلحات أهمها (التفكير المنطقي ، الموقف الإبداعي ، العملية الإبداعية ، الإنتاج الإبداعي ، مرونة التكيف)
- (١) **التفكير المنطقي:** وهو قدرة الفرد على معرفة العوامل ذات العلاقة والإرتباط بالمشكلة والعوامل التي ليس لها إرتباط بالمشكلة، كما يعني الانتقال بشكل متسلسل في خطوات حل المشكلة والوصول إلى نتائج ذات تسلسل واتساق منطقي. ويرى دونالد ماكينون (Mackinnon) الباحثون المشهور في الإبداع أنه لا يمكن تحديد مفهوم الإبداع إلا إذا أحطنا إحاطة شاملة في الجوانب أو المظاهر المتداخلة المكونة للإبداع (رضوان ، ٢٠١٤).
- (٢) **الموقف الإبداعي:** إن تكرار المواقف الإبداعية وتعددها يسهم بإطلاق صفة المبدع على الفرد. وأيضاً الفرد يكون مبدعاً في موقف ، ويظهر سلوكاً عادياً في مواقف أخرى ، فالإبداع يرتبط بالموقف الذي تفاعل معه الفرد ويظهر حلاً غير مألوفاً . (صبحي ، ١٩٩٢).
- (٣) **العملية الإبداعية:** هي عملية معرفية ذهنية ، حيث يكون الفرد في هذه العملية نشطاً منظماً للخبرات لكي يستجيب للموقف الجديد ، تعددت النظرة للشخص المبدع بسبب تعدد زوايا النظر ، فبعضهم يركز على الجوانب الأدائية وآخرين على الجوانب الذهنية . والشخص المبدع يجب أن يتميز بخصائص عقلية معرفية وخصائص شخصية انفعالية،(الشربيني ، ٢٠٠٢)

٤) **الإنتاج الإبداعي:** هو أحد جوانب تفاعل الإنسان مع البيئة ويقاس الإبداع في أحد جوانبه بكمية الإنتاج وصوره ، فالإنتاج الإبداعي محك أو مقياس للإبداع. و فرق دونالد تيلر (D.W. Taylor) بين التفكير الإبداعي وحل المشكلات واتخاذ القرار بناء على الإنتاج : فحل المشكلات هو ذلك النوع من التفكير الذي ينتج عنه حل للمشكلات. واتخاذ القرار هو ذلك النوع من التفكير الذي ينتج عنه اختيار بين أساليب بديلة للفعل. أما التفكير الإبداعي هو ذلك النوع من التفكير الذي ينتج عنه أفكار جديدة ذات قيمة ويقول تورانس (Torrance) أن الطفل أكثر إبداعاً من الراشد، وأكثر سنوات الطفل إبداعاً هي سنوات ما قبل المدرسة والسنوات الثلاث الأولى من المدرسة، تبدأ هذه القدرات بالتناقص بسبب زيادة المتطلبات المدرسية (الشريبي، صادق، ٢٠٠٢).

٥) **مرونة التكيف:** وتعني عندها يقوم الفرد بتحويل تفكيره إلى اتجاه آخر ويبدأ الحل بطريقة أخرى قد توصله إلى الحل النهائي وكذلك المرونة التلقائية : وتشير إلى سرعة الفرد في إعطاء استجابات متنوعة تنتمي إلى اتجاه واحد أو مظهر واحد. (الرواشدة ، ٢٠١٣).

إجراءات البحث

منهج البحث: اعتمد البحث على المنهج الوصفي في الدراسة النظرية واعداد الجانب الميداني على قائمة الاستبيان الموجهة لمفردات العينة والتي تبلغ ٢٠٠ مفردة وتم استخدام التحليل الاحصائي وذلك للتأكد من صحة الفروض الدراسة وكانت إجراءات البحث كالتالي:

١) اقتصر البحث على الفترة الزمنية من (٢٠١٩ الى ٢٠٢٠) ويرجع سبب اختيار هذه الفترة نظراً لتوافر مصادر البيانات والمعلومات الإحصائية عن هذه الفترة والتي سوف يعتمد عليها الباحثون

٢) اقتصر البحث على جامعة عين شمس وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وقد شمل (٢٠٠ مفردة) موزعة على العاملين بداخل الجامعة .

ثم بعد ذلك تم تضمين لجزء تحليل البيانات باستخدام بعض الأساليب والاختبارات الإحصائية للتحقق من صحة فروض الدراسة المنبثقة عن الأهداف العامة للرسالة، وذلك لقياس دور الإبداع في رفع مهارات الأيدي العاملة وتحقيق التنمية المستدامة. وتم تحليل البيانات على عدة مراحل وهي كما يلي:

1. إدخال وترميز البيانات.
2. تجهيز البيانات.
3. التعرف على واستكشاف خصائص عينة الدراسة.
4. إجراء الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة.
5. إجراء التحليلات الإحصائية لاختبار فروض الدراسة.

1. إدخال وترميز البيانات: تمت مراجعة بيانات قوائم الاستقصاء الواردة للتأكد من اكتمالها وصلاحياتها لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة، ومن ثم تم ترميز قيم جميع العبارات (الأسئلة) الواردة بتلك القوائم وتفرغها على الحاسب الآلي باستخدام كلاً من برنامج *Microsoft Excel* وبرنامج *SPSS 26*. علماً بأنه قد تم ترميز إجابات عينة الدراسة من خلال إعطاء مجموعة من الأوزان التي يعبر كلاً منها عن الآراء المختلفة لعينة الدراسة وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي كما يظهر بالجدول التالي :

جدول (1): ترميز إجابات عينة الدراسة

الوزن	الآراء
١	لا أوافق بشدة
٢	لا أوافق
٣	محايد
٤	موافق
٥	موافق بشدة

2. تجهيز البيانات: عند جمع البيانات الأولية من قوائم الاستقصاء (الاستبيان) فإن تجهيز البيانات أو ما يُعرف بالتحليل الأولي للبيانات (*Preliminary data analysis*) يعتبر خطوة أساسية ومطلوبة قبل إجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة. حيث أن التحليل الأولي للبيانات

يُعدُّ أمراً بالغ الأهمية للتأكد من أن التحليلات الإحصائية اللاحقة سوف تتم بشكل صحيح. وقد تأسست عملية التحليل الأولي للبيانات من المراحل التالية:

١. إجراء اختبارات الثبات والصدق (*Reliability and Validity tests*).

٢. تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

٣. إجراء التحليلات الإحصائية لاختبار فروض الدراسة.

٢. ١. إجراء اختبائي الثبات والصدق (*Reliability and Validity tests*): يتم إجراء كلاً

من اختبائي الثبات *Reliability* والصدق *Validity* عادةً بهدف معرفة مدى صدق وصحة وصلاحيّة قائمة الاستقصاء لإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة، والآتي توضيحاً لكلاً من معاملي الثبات والصدق.

معامل الثبات *Reliability*: الثبات يُشير إلى مدى استقرار عبارات (بنود) قائمة الاستقصاء وعدم تناقضها مع نفسها، أي أن قائمة الاستقصاء سوف تُعطي نفس النتائج تقريباً باحتمال مساوي لقيمة معامل الثبات إذا أُعيد تطبيقها على عينة أخرى من نفس المجتمع وب نفس الحجم. ولإجراء اختبار الثبات للعبارات الواردة بقوائم الاستقصاء تم استخدام معامل ألفا كرونباخ *Cronbach's Alpha* وهو معامل يأخذ قيمةً تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح. فإذا لم يكن هناك ثباتاً، فإن قيمة هذا المعامل ستكون مساوية للصفر، بينما إذا كان هناك ثباتاً تاماً في البيانات فإن قيمة هذا المعامل ستكون مساوية للواحد الصحيح. أي أن زيادة قيمة معامل ألفا كرونباخ واقتربها للواحد الصحيح تعني زيادة مستوى مصداقية البيانات بما يعكس نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة. علماً بأن أقل قيمة لمعامل الثبات هي ٠,٧، وما يزيد عن ٠,٧ يعطي مؤشراً قوياً للحكم على مدى ثبات قائمة الاستقصاء. ويتم حساب معامل ألفا كرونباخ عن طريق المعادلة (١) (Cronbach, 1951):

$$Alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n V_i}{V_t} \right) \quad (1)$$

حيث أن:

$Alpha$ ترمز إلى معامل ألفا كرونباخ.

n ترمز إلى عدد العبارات الواردة بقائمة الاستقصاء.

V_i ترمز إلى تباين العبارة الواحدة.

V_t ترمز إلى تباين جميع العبارات بقائمة الاستقصاء.

٢.١.٢. **معامل الصدق $Validity$** : صدق قائمة الاستقصاء يعني أن العبارات الواردة بقوائم الاستقصاء تُمثل المجتمع المدروس بشكل جيد، أي أن الإجابات التي يتم الحصول عليها من قوائم الاستقصاء تعطي المعلومات التي وضعت من أجلها العبارات (قائمة الاستقصاء تقيس ما وضعت لقياسه). ويتم قياس معامل الصدق عن طريق أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات كما هو موضح بالمعادلة (2).

$$Validity = \sqrt{Alpha} \quad (2)$$

والجدول (٢) يوضح نتائج تطبيق كلاً من اختبائي الثبات والصدق على مستوى متغيرات الدراسة.

جدول (٢): نتائج تطبيق معاملي الثبات والصدق

معامل الصدق	معامل الثبات	عدد العبارات	المتغيرات (الأبعاد)
٠,٩٠٦	٠,٨٢٠	١٣	الإبداع (X)
٠,٨٧١	٠,٧٥٩	٧	مهارات الأيدي العاملة (Y1)
٠,٨٦٦	٠,٧٥٠	١٢	تحقيق التنمية المستدامة (Y2)

تبين من الجدول (٢) أن قيمة كلاً من معاملي الثبات والصدق تزيد عن ٠,٧ على مستوى جميع المتغيرات، مما يُشير إلى أن هناك استقرار في العبارات المُعبّرة عن كل متغير،

كما أن قائمة الاستقصاء تقيس ما وضعت لقياسه، وبالتالي فإنها تُمثل مجتمع الدراسة بشكل جيد، لذلك يمكن الاعتماد على بيانات تلك القائمة في عمل التحليلات والاختبارات الإحصائية اللاحقة.

٢.٢. اختبار إعتدالية البيانات (*Test of Normality*): يستخدم اختبار إعتدالية البيانات للتحقق مما إذا كانت البيانات محل الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، فإذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي يتم استخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية *Parametric Tests*، وإذا كانت البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي يتم استخدام الاختبارات الإحصائية اللامعلمية *Non-Parametric tests*. مع ملاحظة أنه إذا كانت البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي وتم استخدام الاختبارات المعلمية فإن تفسير النتائج قد لا يكون صحيحاً وبالتالي لا يصلح في عملية اتخاذ القرار. لذلك فإنه من الضروري التحقق مما إذا كانت البيانات موزعة طبيعياً أم لا، وبناءً عليه يتم تحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار الفروض. وجديراً بالذكر أنه توجد مجموعة من الطرق والاختبارات الإحصائية التي تُستخدم في معرفة ما إذا كانت البيانات محل الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، ومن أهمها اختبار *Shapiro-Wilk* لما له من خصائص تتميز بالقوة بالمقارنة بغيره من الطرق. ويُمكن حساب هذا الاختبار عن طريق المعادلة (٣) (Razali and Wah, 2011):

$$W = \frac{(\sum_{i=1}^n a_i y_i)^2}{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2} \quad (3)$$

حيث أن:

y_i ← عبارة عن قيم العينة المرتبة.

\bar{y} ← عبارة عن الوسط الحسابي للعينة.

a_i ← عبارة عن القيم المتوقعة التي يتم توليدها لمتغيرات عشوائية تم سحبها من مجتمع يتبع التوزيع الطبيعي المعياري.

والجدول (٣) يوضح نتيجة اختبار إعتدالية البيانات (اختبار *Shapiro-Wilk*) على مستوى متغيرات وأبعاد الدراسة.

جدول (٣): اختبار إعتدالية البيانات باستخدام اختبار *Shapiro-Wilk*

الإعتدالية (الطبيعية)	اختبار <i>Shapiro-Wilk</i>		المتغيرات (الأبعاد)
	القيمة الاحتمالية <i>p-value</i>	قيمة الاختبار <i>W</i>	
غير معتدل	٠,٠٠٠	٠,٩٠٩	الإبداع (X)
غير معتدل	٠,٠٠٠	٠,٩٤٣	مهارات الأيدي العاملة (Y ₁)
غير معتدل	٠,٠٠١	٠,٩٧٣	تحقيق التنمية المستدامة (Y ₂)

يتضح من الجدول (٣) أن: المتغيرات لا تتبع التوزيع الطبيعي بمستوى معنوية ٥%، حيث ان القيمة الاحتمالية لاختبار *Shapiro-Wilk* تقل عن قيمة مستوى المعنوية المعياري α بجميع المتغيرات ($\alpha = 0.05 < p\text{-value} = 0.00$)، لذلك يفضل أن يستخدم معها الاختبارات الاحصائية اللامعلمية (*Non-Parametric tests*). وبناء على ما سبق سوف يتم الاعتماد عند إجراء التحليلات الاحصائية اللاحقة على الاختبارات اللامعلمية. وبهذا يكون قد تم الانتهاء من عملية إعداد وتجهيز البيانات، وبالتالي يمكن الاعتماد على بيانات قوائم الاستقصاء في التحليلات الإحصائية اللاحقة، والتي تشمل على إجراء الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة وبناء النماذج الإحصائية والتحقق من صحة فروض الدراسة.

٢. ٣. تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: في هذا القسم تم تحديد الأساليب والاختبارات الإحصائية التي سوف تستخدم في عملية التحليل الاحصائي للبيانات محل الدراسة طبقاً لنتائج اختبار إعتدالية البيانات (جدول (١٢)). وحيث أنه اتضح من واقع النتائج أن المتغيرات لا تتبع التوزيع الطبيعي، فقد قام الباحث باستخدام الاختبارات الإحصائية الآتية:

١. إجراء الاحصاء الوصفي *Descriptive Statistics* عن طريق حساب الوسط الحسابي *Mean* لقياس متوسط آراء المستقصى منهم وحساب الانحراف المعياري *Standard Deviation (SD)* لقياس التشتت.
٢. حساب قيمة الوسيط ومن ثم تطبيق اختبار ويلكوكسن لعينة واحدة-*Wilcoxon Signed Rank test* للتأكيد على الاتجاه السائد لآراء عينة الدراسة، من خلال مقارنة وسيط عينة الدراسة بالقيمة ٣ والتي تعبر عن وسيط الأوزان (محايد).
٣. حساب معامل ارتباط سبيرمان *Spearman's rank correlation coefficient* اللامعلمي لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة أم لا. علماً بأن معامل الارتباط يرمز له بالرمز r ، وتنحصر قيمته بين -1 و $+1$ (Lind, Marchal and Wathen (2012)). فكلما كانت قيمة معامل الارتباط المحسوبة قريبة من الواحد الصحيح (بغض النظر عن الإشارة) كلما دل ذلك على قوة العلاقة بين المتغيرات، وكلما ابتعدت قيمة معامل الارتباط عن الواحد الصحيح كلما دل ذلك على ضعف العلاقة بين المتغيرات. من ناحية أخرى فإن إشارة معامل الارتباط تصف ما إذا كانت العلاقة طردية أم عكسية، فإذا كانت الإشارة سالبة ($-$) دل ذلك على أن العلاقة بين المتغيرين عكسية، أي أن زيادة أحدهما تؤدي إلى انخفاض الآخر، وإذا كانت الإشارة موجبة ($+$) دل ذلك على أن العلاقة بين المتغيرين طردية، أي أن زيادة أحدهما تؤدي إلى زيادة الآخر (المتغيرين يتحركان في نفس الاتجاه).
٤. إذا تبين أن هناك علاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة يتم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط *Simple Linear Regression* كخطوة ثانية لدراسة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة.

٣. التعرف على واستكشاف خصائص عينة الدراسة: تم حساب التكرارات المطلقة والنسبة المئوية للمتغيرات الديموغرافية والبيانات الأساسية المعيرة عن عينة الدراسة البالغة ٢٠٠ مفردة، بهدف التعرف على واستكشاف خصائص عينة الدراسة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٤): التكرارات المطلقة والنسبة المئوية للبيانات الديموغرافية

المتغيرات	العناصر	التكرارات المطلقة	النسبة المئوية (%)
الحالة التعليمية	بدون شهادة	٥	٢,٥
	مؤهل متوسط جامعي	٤٣	٢١,٥
	أقل من ٣٠ سنة	١٥٢	٧٦
العمر	من ٣٠ - ٤٠ سنة	١٠	٥
	من ٤٠ - ٥٠ سنة	٦٢	٣١
	٥٠ سنة فأكثر	٨٦	٤٣
محل الإقامة	ريف	٤٢	٢١
	حضر	٠	٠
طبيعة المسكن	فيلا	٢٠٠	١٠٠
	شقة	٠	٠
	حجرة	٢٠٠	١٠٠
الحالة الاجتماعية	متزوج/ متزوجة	٠	٠
	غير متزوج/ غير متزوجة	٢٠٠	١٠٠

٤. إجراء الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة: تم إجراء الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة عن طريق حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري، وذلك لمعرفة الاتجاه العام للأراء ومدى إدراك المستقضي منهم لتلك المتغيرات. بالإضافة إلى ذلك تم حساب الوسيط وتطبيق اختبار ويلكوكسن للتأكيد على الاتجاه العام لتلك الآراء، والجدول (٥) يعرض قيمة الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوسيط ونتيجة اختبار ويلكوكسن على مستوى متغيرات الدراسة.

جدول (٥): الإحصاء الوصفي واختبار ويلكوكسن

اختبار ويلكوكسن القيمة الاحتمالية p-value	الإحصاء الوصفي			المتغيرات
	الوسيط	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
٠,٠٠٠	٤,٥	٠,٣٨٣	٤,٤٧	الإبداع (X)
٠,٠٠٠	٤,٤	٠,٤٢٩	٤,٣٣	مهارات الأيدي العاملة (Y1)
٠,٠٠٠	٤,٣	٠,٤٢٢	٤,١٧	تحقيق التنمية المستدامة (Y2)

من الجداول (٥) يتضح أن:

١. يميل الاتجاه العام لآراء عينة الدراسة إلى الموافقة على جميع عبارات الإبداع، حيث أن قيمة الوسط الحسابي البالغة ٤,٤٧ تزيد عن القيمة ٣، وقد جاءت نتيجة اختبار ويلكوكسن لتؤكد ذلك، حيث تبين أن قيمة الوسيط البالغة ٤,٥ تزيد عن ٣، كما أن القيمة الاحتمالية لاختبار ويلكوكسن نقل عن قيمة مستوى المعنوية $\alpha = 0.000 < p\text{-value}$ (0.05)، مما يؤكد على ارتفاع قيمة الوسيط عن القيمة ٣ التي تُعبر عن الحياد، وبالتالي نخلص من واقع اختبار ويلكوكسن إلى أن آراء عينة الدراسة تُشير إلى الموافقة على الإبداع.

٢. يميل الاتجاه العام لآراء عينة الدراسة إلى الموافقة على جميع عبارات مهارات الأيدي العاملة، حيث أن قيمة الوسط الحسابي البالغة ٤,٣٣ تزيد عن القيمة ٣، وقد جاءت نتيجة اختبار ويلكوكسن لتؤكد ذلك، حيث تبين أن قيمة الوسيط البالغة ٤,٤ تزيد عن ٣، كما أن القيمة الاحتمالية لاختبار ويلكوكسن نقل عن قيمة مستوى المعنوية $\alpha = 0.000 < p\text{-value}$ (0.05)، مما يؤكد على ارتفاع قيمة الوسيط عن القيمة ٣ التي تُعبر عن الحياد، وبالتالي نخلص من واقع اختبار ويلكوكسن إلى أن آراء عينة الدراسة تُشير إلى الموافقة على مهارات الأيدي العاملة.

٣. يميل الاتجاه العام لآراء عينة الدراسة إلى الموافقة على جميع عبارات تحقيق التنمية المستدامة، حيث أن قيمة الوسط الحسابي البالغة ٤,١٧ تزيد عن القيمة ٣، وقد جاءت

نتيجة اختبار ويلكوكسن لتؤكد ذلك، حيث تبين أن قيمة الوسيط البالغة ٤,٣ تزيد عن ٣، كما أن القيمة الاحتمالية لاختبار ويلكوكسن تقل عن قيمة مستوى المعنوية α (p -value) $\alpha = 0.05 < 0.000 =$)، مما يؤكد على ارتفاع قيمة الوسيط عن القيمة ٣ التي تُعبر عن الحياد، وبالتالي نخلص من واقع اختبار ويلكوكسن إلى أن آراء عينة الدراسة تُشير إلى الموافقة على تحقيق التنمية المستدامة.

٥. إجراء التحليلات الإحصائية لاختبار فروض الدراسة: في هذا القسم تم إجراء مجموعة من التحليلات الإحصائية لاختبار فروض الدراسة الرئيسية الآتية:

- (١) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع ومهارات الأيدي العاملة.
- (٢) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع وتحقيق التنمية المستدامة.

نتائج البحث

جدول (١): نتائج تطبيق معاملي الثبات والصدق قبل البدء في إجراء الإحصاءات

معاملي الصدق	معاملي الثبات	عدد العبارات	المتغيرات (الأبعاد)
٠,٩٠٦	٠,٨٢٠	١٣	الإبداع (X)
٠,٨٧١	٠,٧٥٩	٧	مهارات الأيدي العاملة (Y_1)
٠,٨٦٦	٠,٧٥٠	١٢	تحقيق التنمية المستدامة (Y_2)

تبين من الجدول (١) أن قيمة كلاً من معاملي الثبات والصدق تزيد عن ٠,٧ على مستوى جميع المتغيرات، مما يُشير إلى أن هناك استقرار في العبارات المُعبّرة عن كل متغير، كما أن قائمة الاستقصاء تقيس ما وضعت لقياسه، وبالتالي فإنها تُمثل مجتمع الدراسة بشكل جيد، لذلك يمكن الاعتماد على بيانات تلك القائمة في عمل التحليلات والاختبارات الإحصائية اللاحقة.

جدول (٢): مصفوفة الارتباط بين الإبداع ومهارات الأيدي العاملة

Y ₁	X	المتغيرات	
		٠,٣٢٨	١
٠,٠٠٠	p-value		
١	٠,٣٢٨	الارتباط	مهارات الأيدي العاملة (Y ₁)
	٠,٠٠٠	p-value	

يتضح من الجدول أن: هناك علاقة ارتباط طردية (إيجابية) منخفضة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع (X) ومهارات الأيدي العاملة (Y₁) بمستوى معنوية ٥%، حيث تنخفض قيمة معامل الارتباط البالغة ٠,٣٢٨ عن ٠,٥، كما أن القيمة الاحتمالية لمعامل الارتباط تقل عن قيمة مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ ($p\text{-value} = 0.000$).
وكمحصلة نهائية، يكون لدينا مؤشر مبدئي على إمكانية ظهور تأثير للإبداع على مهارات الأيدي العاملة. لذلك تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة حقيقة هذا التأثير.

جدول (٣): مصفوفة الارتباط بين الإبداع ومهارات الأيدي العاملة

Y ₁	X	المتغيرات	
		٠,٣٢٨	١
٠,٠٠٠	p-value		
١	٠,٣٢٨	الارتباط	مهارات الأيدي العاملة (Y ₁)
	٠,٠٠٠	p-value	

يتضح من الجدول أن: هناك علاقة ارتباط طردية (إيجابية) منخفضة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع (X) ومهارات الأيدي العاملة (Y₁) بمستوى معنوية ٥%، حيث تنخفض قيمة معامل الارتباط البالغة ٠,٣٢٨ عن ٠,٥، كما أن القيمة الاحتمالية لمعامل الارتباط تقل عن قيمة مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ ($p\text{-value} = 0.000$).
وكمحصلة نهائية، يكون لدينا مؤشر مبدئي على إمكانية ظهور تأثير للإبداع على مهارات الأيدي العاملة. لذلك تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة حقيقة هذا التأثير.

ثانياً: الانحدار الخطي البسيط

يوضح الجدول التالي نتيجة كلاً من معامل الارتباط (Coefficient of Correlation) (r) ، ومعامل التحديد (r^2) (Coefficient of Determination)، ومعامل التحديد المعدل (r^2) (Adjusted Coefficient of Determination)، والخطأ المعياري للتقدير $(S.E.)$ (Standard Error of the Estimate)، بالإضافة إلى نتيجة اختبار F بجدول تحليل التباين ANOVA table للتأكد من معنوية وأهمية نماذج الانحدار ككل. كما يوضح الجدول قيم معاملات الانحدار وقيمة معامل بيتا، ونتيجة اختبار t- test للتأكد من معنوية المتغير المستقل للمودج.

جدول (٤): ملخص نموذج الانحدار بين الإبداع ومهارات الأيدي العاملة

جدول تحليل التباين ANOVA		الخطأ المعياري للتقدير	معامل التحديد المعدل (r2 Adjusted)	معامل التحديد (r2)	معامل الارتباط (r)
القيمة الاحتمالية p-value	اختبار F				
٠,٠٠٠	٢١,٧٣١	٠,٤٠٨٩٧	٠,٠٩٤	٠,٠٩٩	٠,٣١٤

جدول (٥): اختبار t ومعاملات نموذج الانحدار بين الإبداع ومهارات الأيدي العاملة

اختبار t-test		معامل Beta	معاملات نموذج الانحدار		المتغيرات المستقلة المعنوية
القيمة الاحتمالية p-value	قيمة اختبار t		الخطأ المعياري	قيمة المعامل	
٠,٠٠٠	٨,٠٨١	----	٠,٣٤٠	٢,٧٥٠	الثابت (a)
٠,٠٠٠	٤,٦٦٢	٠,٣١٤	٠,٠٧٦	٠,٣٥٣	الإبداع X

من الجدولين السابقين يتضح أن: الإبداع (X) يُعتبر متغير ذات دلالة إحصائية وله تأثير على مهارات الأيدي العاملة (Y₁) بمستوى معنوية ٥%، حيث أن القيمة الاحتمالية لاختبار t له تقل عن قيمة مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05 < p\text{-value} = 0.000$). علاوة على ذلك تبين أن نموذج الانحدار الذي تم بناءه يعتبر نموذج معنوي إحصائياً بمستوى معنوية ٥%، حيث أن القيمة الاحتمالية لاختبار F تقل عن قيمة مستوى المعنوية المعياري α ($\alpha = 0.05 < p\text{-value} = 0.000$ ، $F = 21.731$). هذا ويرتبط هذا المتغير ارتباطاً منخفضاً بمهارات الأيدي العاملة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٣١٤). أيضاً يلاحظ أنه يستطيع أن يُفسر ما يقرب من ٩,٩% من التغيرات التي تطرأ على مهارات الأيدي العاملة، في حين أن الجزء المتبقي (٩٠,١%) قد يرجع إلى عوامل أخرى من الممكن أن يكون لها تأثير على مهارات الأيدي العاملة ولم يتم تناولها بالدراسة الحالية. أخيراً تبين أن الخطأ المعياري للتقدير الناتج من النموذج منخفض جداً، حيث بلغ ٠,٤٠٨٩٧، مما يدل بالنهاية على جودة النموذج.

وكمحصلة نهائية من الجدولين السابقين تبين عدم صحة الفرض الأول القائل بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع ومهارات الأيدي العاملة، نظراً لوجود تأثير للإبداع على مهارات الأيدي العاملة.

يستعرض الباحثون فيما يلي أهم النتائج التي توصل إليها من خلال الدراسة التطبيقية

لدراسة لدور الإبداع في رفع مهارات الأيدي العاملة لتحقيق التنمية المستدامة:

(١) تظهر نتائج الدراسة التطبيقية أن المهارات الإدارية للعاملين في مختلف أجهزة الدولة تتفاوت حسب خصائص هؤلاء العاملين حيث ترتفع بين العاملين المقيمين في المناطق الحضرية وحملة المؤهلات العليا وكبار السن وذوات المستوى الاقتصادي والاجتماعي مقاساً بنوع المسكن والحالة الاجتماعية.

(٢) كما بينت قائمة الاستقصاء المجتمع المدروس بشكل جيد وكاننت معظم إجابات عينة الدراسة موافق على جميع عبارات الإبداع وهو ما وضحه اختبار ويلكوكسن.

- ٣) كما أن آراء عينة الدراسة تشير إلى الموافقة على مهارات الأيدي العاملة وكذلك جميع العبارات التي تخص التنمية المستدامة.
- ٤) وقد أوضحت النتائج وجود علاقة إرتباط طردية (إيجابية) ذات دلالة احصائية بين الإبداع ومهارات الأيدي العاملة بمستوى معنوية ٥%. بما يوضح وجود مؤشر على إمكانية ظهور تأثير للإبداع على مهارات الأيدي العاملة.
- ٥) ومن الجدير بالذكر أن هناك عوامل أخرى من الممكن أن يكون لها تأثير على مهارات الأيدي العاملة لم يتم تناولها بالدراسة الحالية.

التوصيات

- من واقع النتائج السابقة ولتحقيق أهداف الدراسة يستعرض الباحثون مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد في معرفة دور الإبداع في رفع مهارات الأيدي العاملة لتحقيق التنمية المستدامة.
- ١) هناك حاجة ماسة إلى تنظيم الدورات التدريبية وورشات العمل التدريبية وعقد المؤتمرات للعاملين بهدف تنمية مهاراتهم الإدارية والفنية
- ٢) ضخ الاستثمارات اللازمة لمشروعات التدريب للعاملين بصفة مستمرة لرفع مهاراتهم .
- ٣) الاهتمام ببرامج التدريب للعاملين بصفة مستمرة لرفع مهاراتهم، وتشجيع الجامعات التي بها أقسام متخصصة على زيادة عدد الخريجين المتخصصين ورفع مستواهم العلمي .
- ٤) المساهمة في دعم عقد هذه الدورات والورشات والمؤتمرات باستمرار وبصفة دورية واعتبار ما ينفق على هذه الفاعليات والأنشطة استثماراً وتنمية.

بحوث مقترحة

- استكمالاً للمسيرة العلمية اقترح الباحثون اجراء عدد من البحوث الهدف منها القاء الضوء على دور الابداع في رفع مهارات الايدي العاملة ومن هذه المقترحات :
- ١) يقترح الباحثون اجراء دراسة تقيس دور التفكير الابتكاري على اداء العاملين بالمنظمات بأنواعها.
 - ٢) اجراء دراسة لمعرفة حجم الاستثمارات الموجهة لبرامج تدريب العاملين .
 - ٣) اجراء دراسة لمعرفة الى أي مدى تؤثر التفكير التقليدي على مستقبل التنمية المستدامة .

المراجع

- طه الرواشدة، أثر ممارسة الإدارة بالتجوال على السلوك الإبداعي في شركة البوتاس العربية، رسالة ماجستير غيرم نشورة، جامعة مؤتة، ٢٠١٣.
- ألفت إبراهيم جاد، "دور التمييز الإداري في الإبداع"، العدد الثاني، ٢٠١٤ .
- أيمن محمد عبد الرازق، "أثر الإصلاح الإداري على تنمية الموارد البشرية والرضا الوظيفي لبيئة العمل" دكتوراه، ٢٠١٦.
- حسن أبشر الطيب (١٩٨٨): التفكير الإبداعي، دمشق: دار الرضا للنشر.
- حسن عبد الجواد"، دور الثقافة البيئية في تنمية اللوك الإبداعي لدى كثير من العاملين بالهيئة العامة لقصور الثقافة، ماجستير ٢٠١٧.
- حسين محمد حسين، "أثر ثقافة المنظمة على تنمية القدرات الابتكارية للعاملين" العدد الأول، ٢٠١١.
- حمدي محمد نور، "دور الإبتكار المفتوح في تحسين عمليات نقل المعرفة، العدد الرابع، ماجستير، ٢٠١٦.
- دالي صلاح الدين "إطار مقتر لقياس تأثير الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة، دكتوراه، ٢٠١٧.

زكريا الشرييني، ويسرية صادق (٢٠٠٢): أطفال عند القمة (الموهبة والتفوق العقلي والإبداع)، القاهرة، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، I.S.B.N ، ايداع: ١١١٦٩ / ٢٠٠١.

السرور، مقدمة في الإبداع، عمان، دار وائل للطباعة والنشر، ٢٠٠٢م.

سليمان سالم الحجايا، ضغوط العمل وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، مج ١٣، ع ١، ٢٠١٢.

سمية حنفي حمدان، الأثر البيئي لاستخدام إدارة البداع والابتكار لتحقيق الأداء الحكومي المتميز، ماجستير، ٢٠١٧.

شيماء عبد السلام عبد السلام سليم (٢٠١٠) فاعلية استخدام برنامج كورت في رفع مستوى التحصيل وتنمية التفكير الابتكاري في مادة العلوم لتلاميذ المرحلة الإعدادية، علم النفس التربوي. الإبداع في التعليم. التفكير - دراسة وتعليم. التحصيل الدراسي. التفكير الابتكاري.

صباحي، تيسير صباحي وقطامي، يوسف. (١٩٩٢) مقدمة في الموهبة والإبداع، ط ١، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، عمان: الأردن.

طارق رضوان محمد رضوان: "اثر خصائص منظمات التعلم في السلوك الإبداعي للعاملين دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية" مجلة التجارة والتمويل (كلية التجارة - جامعة طنطا) العدد ٢، ٢٠١٤.

عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٢): أفكار لكسر الإطار حتى لا يبقى الحال على ما هو عليه. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة، الرياض، السعودية.

محاسن السيد نصر، "الاستثمار في رأس المال الفكري"، دكتوراه، ٢٠١٤.

محمد سلامة، "الإدارة الخضراء للموارد البشرية ودورها في تحسين أداء العاملين بالإدارات التعليمية، دكتوراه، ٢٠١٩.

محمد عمر الزغبى، "اثر المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للعاملين" حالة دراسية على شركة أورانج الاردنية للاتصالات في مدينة اربد، دراسات، العلوم الإدارية، المجلد ٤٠ العدد ٢، ٢٠١٣.

مصطفى سيوف: الأسس النفسية للإبداع الفني - فى الشعر خاصة دار المعارف بمصر
القاهرة ١٩٨١.

المنتظر محمود إبراهيم "أثر نظم الحوافز المادية والمعنوية على مستوى الأداء الوظيفى ،
العدد الثالث ، ماجستير، ٢٠١٦.

ناصر محمد سليمان " أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على السلوك الإبداعى " ، العدد
الثالث، ماجستير، ٢٠١٤.

نجاه محمد عبد الوالى " التنمية المستدامة وأهميتها فى الطون العربى، العدد الثالث، مجلد ١
، ٢٠١٢.

نعيمه عمر محمد" أثر أبعاد القدرات الابتكارية على الأداء الإدارى، العدد الرابع، ماجستير،
٢٠١٦.

هدى سليمان "أثر الرعاية المهنية على تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة،
ماجستير، ٢٠١٥.

Neha kumara, Nishat afroz, "the impact of organizational justice on
organizational commitment and creative behavior among
thermal power industrial employees", IOSR Journal of
Humanities and Social Science (IOSR-JHSS) voume 16,
Issue, 2013.

Solmaz Moghimi & indra devi subramaniam, "Employees' creative
Behavior: The role of Organizational Climate in Malaysian
SMEs, International Journal of Business and Management,
Vol,8, No.,5, 2013.

Torrance, Runco, M. A., Millar, G., Acar, S., & Cramond, B. (2010).
Torrance tests of creative thinking as predictors of personal
and public achievement: A fifty-year follow-up. Creativity
Research Journal, 22(4), 361-368.

A PROPOSED FRAMEWORK FOR THE ROLE OF THE INNOVATION" IN RAISING THE SKILLS OF THE WORKERS TO ACHIEVE SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Randa G. A. Mohamed⁽¹⁾; Osaama Farid⁽²⁾
and .Houda I. A. Hailal⁽³⁾

1) Post Grad., Student, Institute of Environmental Studies and Research, Ain Shams University 2) Faculty of Commerce, Ain Shams University 3) Institute of Environmental studies and research , Ain Shams University

ABSTRACT

This study aimed to know the reality of creativity administrative and its relationship with the performance of managers in the Ministries of Gaza strip .

The study relied on descriptive approach, Questionnaire has designed as a means to collect the necessary data, it distributed to a sample study, were analyzed (305) Questionnaire as a rate (82%) of the original of sample size by using the statistical program (spss) , indicators supports the topic of the study .

The most important results of study:

- 1- The managers of the Ministries of Gaza Strip has all Distinctive capabilities for personal creative with a high degree .
- 2- Organizational variables under study contribute to varying degrees in the provision of Creative environment .The reality of creativity administrative in Gaza Strip ministries overall an Is acceptable .The process of performance appraisal of the Ministries of the Gaza Strip are not correctly and not effectively to serve the employee and the ministry together .

3- The reality performance of managers in the Ministries of the Gaza Strip .

Overall is an acceptable .

The most important recommendations of study :

- 1-Establishment of an incubator department for creativity or the establishment of the so-called (Ideas Bank).
- 2-Develop a strategy based on precise criteria for the detection of Creators and talented managers .
- 3-Work on decentralization and delegation of authority and the participation of subordinates in decision-making .
- 4-Activation of the incentives system on professional standards include excellence and creativity in performance and reward the creators .
- 5-Revision of performance appraisal system to include objective principles clear appraisal criteria, to ensure that the employee inform on the appraisal results.