

الإبداع الإداري في الشركات الصناعية الليبية سليمان سالم جمعة النعاس العبيدي

الملخص :

هدفت الدراسة إلى معرفة آراء العاملين حول مدى توفر الإبداع الإداري في الشركات الصناعية الليبية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، قد بلغ مجتمع الدراسة من (٤٥٩٠) مفردة، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية قوامها (٣٥٧) مفردة، وبلغ عدد الاستثمارات التي تم تحليلها (٢٩٥) استثماراً، واستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لإدخال ومعالجة البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى أن آراء العاملين في الشركات الصناعية قيد الدراسة حول توفر الإبداع الإداري كانت متوسطة، وعدم وجود فروق معنوية بين متوسطات استجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الجنس).



Abstract:

The study aimed to define views of employees about the extent of available administrative innovation in Libyan industrial companies. The researcher used descriptive analytical method and questionnaire as main tool for data collection. Population of the study consisted of (4590) items. A stratified random sample was selected and a number of (295) forms were analyzed using the SPSS analysis program for data entry and processing.

The study found that views of employees in the industrial companies under study about providing administrative innovation were average and there are no significant differences among employees' response averages regarding administrative innovation due to (age, educational qualification and gender).

الجزء الأول: الإطار العام للدراسة

يعد الإبداع أداة المنظمة للتكيف مع التغييرات المتزايدة في البيئة المحيطة بها، ويساعدها على مواجهة المشكلات المعاصرة وتحديات المستقبل، ويسعى الإبداع الإداري إلى الاستغلال الأمثل لما هو متوفر لدى العاملين من قدرات عقلية وفكرية، ينتج عنها تكوينات واكتشاف علاقات جديدة، أو أفكار وأساليب عمل مبدعة في المنظمة، تتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات، والتي يمكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات الفرد والجماعات والمنظمة، وحتى يمكن الاستفادة منها في تفعيل الأداء في المنظمة^(١). ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف على آراء العاملين حول مدى توفر الإبداع الإداري في الشركات الصناعية الليبية.

أولاً : الدراسات السابقة:

١. دراسة (Tan & Azzat: 2010)^(٢) : هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية، وبين الإبداع الإداري ؛ ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي والتحليلي، والاستبيان كوسيلة لجمع البيانات من (٦٤١) من العاملين في شركات الصناعات التحويلية في ماليزيا، وتوصلت إلى أن درجة ممارسة الإبداع الإداري كانت مرتفعة ، وهناك تأثيراً إيجابياً معنوي لجميع ممارسات إدارة الموارد البشرية (التوظيف، التدريب، نظم الحوافز، تقييم الأداء) على الإبداع الإداري للعاملين في شركات قيد الدراسة.

٢. دراسة (عبابنة، الشقران: ٢٠١٣)^(٣) : هدفت الدراسة الكشف عن درجة ممارسة الإبداع الإداري في مديريات التعليم بمحافظة إربد بالأردن؛ ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي



والاستبيان كوسيلة لجمع البيانات من عينة مكونة من (٢٢٣) من القادة التربويين، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الإبداع الإداري كانت متوسطة، وعدم وجود فروق معنوية في الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الديمغرافية.

٣. دراسة (القحطاني: ٢٠١٤)^(٤): هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في معالجة البيانات والاستبيان كوسيلة لجمع البيانات من عينة قوامها (٢٩٩) من العاملين في مركز المعلومات الوطني وشركة العلم لأمن المعلومات في السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الإبداع الإداري كان مرتفعاً، ووجود ارتباط طردي معنوي بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري.

٤. دراسة (Vissanu & Sarinthree : 2014)^(٥): هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الأنماط القيادية والإبداع الإداري على الأداء التنظيمي في الفنادق العاملة في تايلاند؛ ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في معالجة البيانات، والاستبيان كوسيلة لجمع البيانات من عينة مكونة من (٤١١) مديراً ، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي معنوي بين الإبداع الإداري وبين الأداء التنظيمي.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

تحتاج المنظمات إلى التأكيد على أهمية الأفكار المبدعة والقدرات الخلاقة، بالإضافة إلى حاجتها لإيجاد المناخ الملائم الذي يشجع على تنمية القدرات الإبداعية للعاملين فيها وتعد الشركات الصناعية الليبية مثل غيرها من



المنظمات، فهي تواجه اليوم تحديات وتغييرات محلية ودولية، قد جعلت الاهتمام بالعاملين ضرورة لتساهم بفعالية في تطوير نظم وأساليب العمل المختلفة، وجعل تلك الشركات قادرة على الاستجابة للتغييرات المحيطة بها، وبناءً على ما سبق يمكننا تلخيص مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

1. ما مدى توفر الإبداع الإداري بأبعاده في الشركات الصناعية قيد الدراسة من وجهة نظر العاملين؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الجنس)؟

ثالثاً: فرضية الدراسة الرئيسية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الجنس).

رابعاً: أهداف الدراسة :

التعرف على آراء العاملين حول توفر الإبداع الإداري بأبعاده في الشركات قيد الدراسة.
التعرف على الفروق بين متوسطات استجابات العاملين حول الإبداع الإداري والتي قد تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الجنس).

خامساً: أهمية الدراسة :

1- الأهمية العلمية:

1. أهمية موضوع الإبداع الإداري في أدبيات الإدارة، مما دفع الباحث لدراسة هذا المفهوم لدى العاملين بالشركات الصناعية الليبية.
2. قلة الدراسات في البيئة الليبية بصفة عامة التي تناولت موضوع الإبداع الإداري، وبالتالي تمثل هذه الدراسة إضافة متواضعة من الباحث لإثراء المكتبة العربية.



ب- الأهمية التطبيقية:

1. أجريت هذه الدراسة على القطاع الصناعي والذي يلعب دوراً - بعد دور النفط- في تحقيق أهداف وخطط التنمية في ليبيا.
2. مجال تطبيق هذه الدراسة هي الشركات الصناعية، والتي تعد من القطاعات ذات المساهمة الجيدة في الاقتصاد الليبي، وذلك بما تقدمه من سلع ومنتجات حيث بلغ حجم الإنتاج فيها عام ٢٠١٠ (١٢٠٥٣٨٤٩٨) وحدة^(٦)، لذا يجب الاهتمام بهذا القطاع، وتسهيل الضوء على المشاكل التي يعاني منها وخاصة مشاكل العاملين حتى يتم تطويره والرقى به.

الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة

أولاً: مفهوم الإبداع وتعريف الإبداع الإداري:

يشير الإبداع في لسان العرب إلى " بدع الشيء أو ابتداعه أو إنشائه "، أما الإبداع في اللغة الإنجليزية فقد عرفه معجم ويبستر بأنه " القدرة على إيجاد الأشياء " ^(٧).

وفي الفكر الإداري تعددت تعاريف الإبداع والإبداع الإداري من أهمها ما يلي.

1. يعرف جليفور الإبداع بأنه " سمات استعداديه تضم الطلاقة في التفكير والأصالة والمرونة والحساسية للمشكلات، وإعادة تعريف المشكلة وإيضاحها بالتفصيلات " ^(٨).
2. ويشير (Goatish & Davis: 2006) للإبداع الإداري بأنه " الطريق الأصيل إلى حل المشكلات وصنع القرارات " ^(٩).



٣. وتعرف (ميسون: ٢٠١٣) الإبداع الإداري بأنه: " العملية التي تسعى إلى إحداث نقلة متميزة على مستوى التنظيم من خلال توليد مجموعة من الأفكار الابتكارية وتنفيذها من قبل أفراد العمل ومجموعاته^(١٠) .

ويقصد بالإبداع الإداري في هذه الدراسة بأنه: " قدرة العاملين على استخدام أساليب التفكير والقدرات العقلية والذهنية، وابتكار وإيجاد طرق وأساليب جديدة، لتسيير الأعمال الموكلة اليهم، وأن تتسم بقدر من الأصالة والطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات بما يحقق ازدهار المنظمة ويرفع من قدرتها التنافسية " .

ثانياً: أهمية الإبداع الإداري:

- تبرز الحاجة إلى أهمية الإبداع في المنظمات للأسباب التالية^(١١):
١. أهمية الأفراد المبدعين للمنظمات في الوقت الحاضر؛ لرفع كفاءتها وإنتاجيتها.
 ٢. أهمية الأساليب الحديثة، والتي تساعد المنظمة في إدارة عملياتها وحل مشاكلها.
 ٣. تزايد المشاكل داخل المنظمات يفرض التغيير الذي يتطلب الإبداع في إحداثه.
 ٤. زيادة تعقيد بيئة العمل والتغيير المستمر والمتلاحق في كل جزء من أجزاء العمل.
 ٥. ظهور التكنولوجيا الحديثة، وتحول الاقتصاد العالمي إلى اقتصاد المعرفة والمعلومات



ثالثاً: أبعاد الإبداع الإداري:

أن للقدرة الإبداعية أبعاد ومكونات أساسية بحيث لا يمكن التحدث عن وجود الإبداع بدونها، وتتمثل أهمية هذه الأبعاد في تحديد وقياس الإبداع على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة، وهذه الأبعاد هي (١٢):

١. الأصالة: ويقصد بها القدرة على إنتاج حلول جديدة .
٢. الطلاقة: وهي تشير إلى القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في وحدة زمنية معينة وهي تنقسم إلى طلاقة الفكرية والطلاقة في الكلمات و طلاقة في التعبير.
٣. المرونة: ويقصد بها قدرة الفرد على تغيير وجهته الذهنية أو تغيير زاوية تفكيره بسهولة عند النظر للأشياء والمواقف المختلفة، وتنقسم إلى نوعين هما المرونة التكيفية، المرونة التلقائية.
٤. الحساسية للمشكلات: وهي تتمثل في قدرة الفرد على اكتشاف المشكلات المختلفة في المواقف المختلفة.

الجزء الثالث: منهجية الدراسة**أولاً: أسلوب الدراسة:**

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعتبر أنسب المناهج في دراسة الظاهرة محل الدراسة وتحليلها للوصول إلى استنتاجات دقيقة حول المشكلة وتفسيرها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات هما:

١. المصادر الثانوية: اعتمد الباحث على الكتب والدوريات العربية والاجنبية والرسائل العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة لتغطية الجانب النظري.
٢. المصادر الأولية: اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية من مفردات عينة الدراسة ويحتوى على بيانات شخصية: تتمثل



في (العمر، المؤهل العلمي، الجنس)، وبيانات عن الإبداع الإداري: تتمثل في (١٩) عبارة، استخدمت لقياس أبعاد الإبداع الإداري الأربعة.

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس آراء العاملين عن عبارات استمارة الاستبيان كما يلي: أعطيت الدرجة (٥ = موافق بشدة)، (٤ = موافق)، (٣ = محايد)، (٢ = موافق بشدة)، (١ = غير موافق بشدة)، وتم تعديل المقياس بناء على متوسطات استجابات العاملين إلى ثلاثة مستويات كما هو موضح بالجدول التالي.

الجدول رقم (١)

يوضح التصنيف السلمي لتفسير نتائج الدراسة.

درجة التقدير	المتوسط
منخفض	من (١) إلى (٢.٣٣)
متوسط	من (٢.٣٤) إلى (٣.٦٧)
مرتفع	من (٣.٦٨) إلى (٥)

المصدر: من إعداد الباحث.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:

١. **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركات الصناعية الليبية العامة العاملة بمدينة بنغازي والبالغ عددها (٧) شركات صناعية^(١٣)، وقد بلغ مجتمع الدراسة (٤٥٩٠) عامل بتلك الشركات^(١٤).

٢. **عينة الدراسة:** ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة فقد أخذت عينة عشوائية طبقية بلغت (٣٥٧) مفردة، وذلك لأن مجتمع الدراسة غير متجانس، ووجود إطار كامل غير متقدم لمفرداته، تم احتسابها وفقاً للجدول الإحصائية، وقد تم استرداد (٢٩٥) استمارة قابلة للتحليل، وبنسبة مئوية



بلغت (٨٣%) في حين بلغ عدد الاستبيان الفاقد (٦٢) استمارة، وبنسبة مئوية بلغت (١٧%) وذلك عدم تحقق الشروط المطلوبة للإجابة عليها.

ثالثاً: الاساليب الإحصائية المستخدمة :

قام الباحث بترميز المتغيرات والبيانات وتفرغها بالحاسب الآلي وفقاً لبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الاساليب الإحصائية التالية:

١. **الإحصاء الوصفي:** مثل التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والمتوسط الحسابي، وتقيد الباحث في وصف عينة الدراسة.
٢. **الإحصاء التحليلي:** مثل اختبار (T .Test One Sample) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق معنوية بين مجموعتين من البيانات الترتيبية، وتحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق معنوية بين ثلاث مجموعات أو أكثر.

الجزء الرابع: الدراسة الميدانية

أولاً: تحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة:

توصل الباحث إلى تحديد الخصائص العامة لعينة الدراسة على النحو التالي:

- ١- توزيع أفراد العينة حسب العمر:
تبين من خلال النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) احتلال الفئة العمرية (من ٣١-٤٠ سنة) المرتبة الأولى بنسبة (٣٣%)، وجاءت الفئة العمرية (من ٥١



سنة فأكثر) في المرتبة الأخيرة بنسبة (١٧%). ويعزى الباحث ذلك إلى رغبة تلك الشركات في توظيف كوادر شابة تتمتع بالحيوية.

الجدول رقم (٢)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر.

م	الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
١	من ٣٠ سنة فأقل	٦٣	٢١%
٢	من ٣١-٤٠ سنة	٩٥	٣٣%
٣	من ٤١-٥٠ سنة	٨٧	٢٩%
٤	من ٥١ سنة فأكثر	٥٠	١٧%
	المجموع	٢٩٥	١٠٠%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

٢- توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

تبين من خلال النتائج الواردة بالجدول رقم (٣)، أن ما نسبته (٥٥%) من عينة الدراسة هم من حملة مؤهلات جامعية فما فوق، في حين أن ما نسبته (٤٥%) هم من حملة مؤهلات أقل من جامعية، ويعزى الباحث ذلك إلى أن طبيعية الوظائف والإدارات بالشركات قيد الدراسة تتطلب مؤهلات جامعية فما فوق.

الجدول رقم (٣)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
١	أقل من الجامعي	١٣٤	٤٥%
٢	جامعي فما فوق	١٦١	٥٥%
	المجموع	٢٩٥	١٠٠%



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

٣- توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

اتضح من خلال توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس تفوق الذكور على الإناث، حيث بلغت نسبة الذكور (٧١%) في حين بلغت نسبة الإناث (٢٩%)، وقد يرجع الباحث هذا الاختلاف إلى أسباب اجتماعية أو أسباب خاصة بالشركات بحكم طبيعة عملها.

الجدول رقم (٤)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

م	الجنس	التكرار	النسبة المئوية
١	ذكر	٢١٠	٧١%
٢	انثى	٨٥	٢٩%
	المجموع	٢٩٥	١٠٠%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

ثانياً- آراء العاملين حول توفر الإبداع الإداري بأبعاده في الشركات قيد الدراسة:

للإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة استخدام الباحث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (T. Test One Sample) للعينة الواحدة، واستناداً على التصنيف السلمي لتفسير نتائج الدراسة الذي سبق ذكره ، تم التعرف على آراء العاملين حول توفر الإبداع الإداري في الشركات الصناعية قيد الدراسة كما يلي:

أ- بعد الأصالة:

يري الباحث من خلال النتائج الواردة بالجدول رقم (٥) ما يلي:



١. جاء السؤال رقم (١) " أنجز ما يسند إلي من أعمال بأساليب متجددة ومختلفة؟ " في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٤.٠٤)، وقيمة (t) بلغت (٥٤.٣٥٠)، وهي دالة عند (٠.٠٥).
٢. جاء السؤال رقم (٥) " أشعر بالملل من تكرار ما يفعله الآخرون من إنجاز العمل؟ " المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٣.٠٤)، وقيمة (t) بلغت (١٩.٧٢١)، وهي دالة عند (٠.٠٥). يستخلص الباحث مما سبق واستناداً على التصنيف السلمي لتفسير النتائج، إلى أن هناك موافقة متوسطة على توفر بعد الأصالة بالشركات قيد الدراسة من وجهة نظر العاملين، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٥٠)، وقيمة (t) بلغت (٣٩.٨٤٠)، وهي دالة عند (٠.٠٥).

الجدول رقم (٥)

يوضح آراء العاملين حول توفر بعد الأصالة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الترتيب
١	أنجز ما يسند إلي من أعمال بأساليب متجددة ومختلفة؟	٤.٠٤	٠.٤٩٦	٥٤.٣٥٠	الأول
٢	أحاول دائماً الابتعاد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشاكل العمل؟	٣.٦٤	٠.٣٧٣	٥٣.٧٢٤	الثاني
٣	أشعر بأنني قادر على تطوير الأفكار القديمة وإعادة صياغتها بشكل مختلف؟	٣.٣٦	٠.٣٧٠	٥٤.٠١٣	الثالث



الرابع	١٧.٣٨٥	.٧٢٣	٣.٢٠	أشعر بأنني قادر على إنتاج أفكار جديدة وأقدمها في مجال العمل؟	٤
الخامس	١٩.٧٢١	.٤٩٦	٣.٠٤	أشعر بالملل من تكرار ما يفعله الآخرون من إنجاز العمل؟	٥
-	٣٩.٨٤٠	.٩٤٢	٣.٥٠	جميع عبارات البعد	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

ب- بعد الطلاقة:

١. جاء السؤال رقم (٣) " لدى القدرة على التفكير في مختلف ظروف العمل؟ " في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٤.٠٥)، وقيمة (t) بلغت (٤٨.٠٠)، وهي دالة عند (٠.٠٥).
٢. جاء السؤال رقم (٥) " أستطيع أن أعبر عن فكرة معينة بمجموعة من الألفاظ المختلفة ذات معنى واحد؟ " المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٣.٠٥)، وقيمة (t) بلغت (١٨.٧٤٠)، وهي دالة عند (٠.٠٥).

يستخلص الباحث مما سبق واستناداً على التصنيف السلمي لتفسير النتائج، إلى أن هناك موافقة متوسطة على توفر بعد الطلاقة بالشركات قيد الدراسة من وجهة نظر العاملين، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٥٢)، وقيمة (t) بلغت (٣٨.٦٦٥)، وهي دالة عند (٠.٠٥).



الجدول رقم (٦)
يوضح آراء العاملين حول توفر بعد الطلاقة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الترتيب
١	أمتلك القدرة على مواجهة مشكلات العمل اليومية وأقترح الحلول بشكل سريع؟	٣.٦٤	.٤٩٦	٥٤.٣٥٠	الثالث
٢	أمتلك القدرة على تقديم أكثر من فكرة في فترة زمنية قصيرة؟	٣.٦٥	.٤٩٦	٥٤.٣٥٠	الثاني
٣	لدى القدرة على التفكير في مختلف ظروف العمل؟	٤.٠٥	.٤٧١	٤٨.٥٠٠	الأول
٤	أمتلك القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة وصياغتها في كلمات تحمل معانى جديدة؟	٣.٢١	.٧٢٣	١٧.٣٨٥	الرابع
٥	أستطع أن أعبر عن فكرة معينة بمجموعة من الألفاظ المختلفة ذات معنى واحد؟	٣.٠٥	.٧٣٠	١٨.٧٤٠	الخامس
-	جميع عبارات البعد	٣.٥٢	.٥٨٣	٣٨.٦٦٥	-

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.



ج- بعد المرونة:

١. جاء السؤال رقم (٥) " أرى بأن الأفكار الإبداعية هي التي تطور قدراتي الإدارية؟ " في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٤.٠٥)، وقيمة (t) بلغت (٥٤.٠١٣)، وهي دالة عند (٠.٠٥).
٢. جاء السؤال رقم (٣) " أرى بأن التغيير ظاهرة طبيعية ولا أخشاها؟ " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٣.٠٦)، وقيمة (t) بلغت (٤٩.١٠٣)، وهي دالة عند مستوى (٠.٠٥).

يستخلص الباحث مما سبق واستناداً على التصنيف السلمي لتفسير النتائج، إلى أن هناك موافقة متوسطة على توفر بعد الطلاقة بالشركات قيد الدراسة من وجهة نظر العاملين، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٥٧)، وقيمة (t) بلغت (٨١.٨٤٠)، وهي دالة عند (٠.٠٥).

الجدول رقم (٧)

يوضح آراء العاملين حول توفر بعد المرونة.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الترتيب
١	أسعى دائماً إلى إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لتحقيق المهام الموكلة إلي؟	٣.٦٧	١٧٢	٥٦.٠٠٠	الثاني
٢	أحاول دائماً تجريب كل ما هو جديد ولا أطلق الحكم عليه مسبقاً؟	٣.٦٥	٤٩١	٥٦.٠٠٠	الثالث



الخامس	٤٩.١٠٣	.٤٩٢	٣.٠٦	أرى بأن التغيير ظاهرة طبيعية ولا أحشاها؟	٣
الرابع	٥٣.٧٢٤	.٣٧٣	٣.٢٢	أشعر بأننا دائماً بحاجة لتطوير أفكارنا وتقييم أدائنا للوقوف على حقيقة عملنا؟	٤
الأول	٥٤.٠١٣	.٣٧٠	٤.٠٥	أرى بأن الأفكار الإبداعية هي التي تطور قدراتي الإدارية؟	٥
-	٨١.٨٤٠	٣.٥٢	٣.٥٧	جميع عبارات البعد	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

د- بعد الحساسية للمشكلات:

١. احتل السؤال رقم (١) " أحرص على معرفة أوجه القصور في ما أقوم به من عمل؟ " في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٤.٥٤)، وقيمة (t) بلغت (٥٤.٣٥٠)، وهي دالة عند (٠.٠٥).
٢. احتل السؤال رقم (٣) " أتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها؟ " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٣.٧٠)، وقيمة (t) بلغت (١٧.٣٨٥)، وهي دالة إحصائياً عند (٠.٠٥).

يستخلص الباحث مما سبق واستناداً على التصنيف السلمي لتفسير النتائج، إلى أن هناك موافقة متوسطة على توفر بعد الحساسية للمشكلات بالشركات قيد الدراسة من وجهة نظر العاملين، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٢١)، وقيمة (t) بلغت (٢١.٢٢٥)، وهي دالة عند (٠.٠٥).



الجدول رقم (٨)

يوضح آراء العاملين حول توفر بعد الحساسية للمشكلات.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الترتيب	الرتيب
١	أحرص على معرفة أوجه القصور في ما أقوم به من عمل؟	٤.٥٤	٤٩٦	الأول	٥٤.٣٥٠
٢	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعانى منها الآخرون في العمل؟	٣.٩٢	٨١٠	الثاني	١٦.٥٩٠
٣	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها؟	٣.٧٠	٧٢٣	الرابع	١٧.٣٨٥
٤	أخطط لمواجهة مشكلات العمل الممكن حدوثها؟	٣.٨٧	٧٢٤	الثالث	١٧.٧٩٨
-	جميع عبارات البعد	٣.٢١	٥٥١	-	٢١.٢٢٥

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

وقد أمكن للباحث تلخيص نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالإبداع الإداري بأبعاده في الشركات الصناعية قيد الدراسة كما هي موضحة بالجدول رقم (٩) وكما يلي:

١. أن آراء العاملين في الشركات الصناعية قيد الدراسة حول توفر الإبداع الإداري كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٤٥)، وقيمة (t) بلغت (٤٥.٣٩٣)، وهي دالة عند (٠.٠٥)



٢. هناك اختلاف في تحديد الأهمية النسبية لتوفر أبعاد الإبداع الإداري في الشركات الصناعية قيد الدراسة من وجهة العاملين، حيث جاء بعد المرونة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٥٧)، يليه بعد الطلاقة بمتوسط حسابي (٣.٥٢)، يليه بعد الأصالة بمتوسط حسابي (٣.٥٠)، واخيراً بعد الحساسية للمشكلات بمتوسط حسابي (٣.٢١)، وهي قيم دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

جدول رقم (٩)

يوضح آراء العاملين حول توفر أبعاد الإبداع الإداري في الشركات اقيد الدراسة

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الترتيب
١	الأصالة	٣.٥٠	.٩٤٢	٣٩.٨٤٠	الثالث
٢	الطلاقة	٣.٥٢	.٥٨٣	٣٨.٦٦٥	الثاني
٣	المرونة	٣.٥٧	.٣٨٠	٨١.٨٤٠	الأول
٤	الحساسية للمشكلات	٣.٢١	.٥٥١	٢١.٢٢٥	الرابع
-	الإبداع الإداري	٣.٤٥	.٦١٤	٤٥.٣٩٣	-

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

ثالثاً: اختبار فرضية الدراسة الرئيسية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الجنس). للإجابة على السؤال الثاني من أسئلة الدراسة واختبار هذه الفرضية الرئيسية والفروض الفرعية المنبثقة منها، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي، واختبار (T - Test)، وذلك على النحو الآتي:



١- اختبار الفرض الفرعي الأول:

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير العمر. من النتائج الواردة بالجدول رقم (١٠) نستخلص ما يلي:

أن تحليل (f) لم يظهر فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير العمر، بسبب أن قيمة (f) المحسوبة (١.٣٦٥) بمستوى دلالة (٠.٢٥٤) غير معنوية عند مستوى الدلالة المعتمد $(\alpha \leq 0.05)$ ، وعليه نقبل الفرض البديل من الفرض الفرعي الأول، والذي ينص على لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير العمر.

جدول رقم (١٠)

نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير العمر.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	(f)	القيمة الاحتمالية	الدلالة
العمر	بين المجموعات	٢٠٨.٨٧	٣	٦٩.٦٣	١.٣٦٥	٠.٢٥٤	غير دال
	داخل المجموعات	١٤٨٤٤.٤٧	٢٩١	٥١.٠١			
	الكل	١٥٠٥٣.٣٤	٢٩٤				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

٢- اختبار الفرض الفرعي الثاني:

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي. من النتائج الواردة بالجدول رقم (١١) نستخلص ما يلي:



ان اختبار (t) لم يظهر فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي، بسبب أن قيمة (t) المحسوبة (٠.٩١٠) بمستوى دلالة (٠.٣٦٣) غير معنوية عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه نقبل الفرض البديل من الفرض الفرعي الثاني، والذي ينص على لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (١١)

يوضح نتائج اختبار (t) لاستجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(t)	القيمة الاحتمالية	الدلالة
المؤهل العلمي	أقل من الجامعي	١٦١	٨٠.٥٦	٧.٢٦	٠.٩١٠	٠.٣٦٣	غير دال
	جامعي فما فوق	١٣٤	٨١.٣٢	٧.٠٤			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

٣- اختبار الفرض الفرعي الثالث:

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس. من النتائج الواردة بالجدول رقم (١٢) نستخلص ما يلي:

ان اختبار (t) يظهر فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي، بسبب أن قيمة (t) المحسوبة (٠.٩١٠) بمستوى دلالة (٠.٣٦٣) غير معنوية عند مستوى



الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه نقبل الفرض البديل من الفرض الفرعي الثاني، والذي ينص على لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (١٢)

يوضح نتائج اختبار (t) لاستجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس

المتغير	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(t)	القيمة الاحتمالية	الدلالة
الجنس	ذكر	٢١٠	٨٠.٨٠	٧.٢٥	٠.٣٧٨	٠.٧٠٦	غير دال
	انثى	٨٥	٨١.١٥	٦.٩٦			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح للباحث من العرض السابق بصفة عامة فيما يتعلق بالفرضية الرئيسية:

- نرفض الفرضية الرئيسية، والتي تنص على أنه توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الجنس). وهذه النتيجة تشير إلى أن المتغيرات الديمغرافية للأفراد العاملين في الشركات الصناعية قيد الدراسة ليس لها دور في آرائهم حول الإبداع الإداري، وأن آراء العاملين نحو الإبداع الإداري قائمة بصرف النظر عن تلك المتغيرات الديمغرافية.



رابعاً: نتائج الدراسة:

١. أظهرت النتائج أن آراء العاملين في الشركات الصناعية قيد الدراسة حول توفر الإبداع الإداري كانت متوسطة.
٢. بينت النتائج هناك اختلاف في تحديد الأهمية النسبية لتوفر أبعاد الإبداع الإداري في الشركات الصناعية قيد الدراسة من وجهة العاملين، حيث جاء بعد المرونة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٥٧)، يليه بعد الطلاقة بمتوسط حسابي (٣.٥٢)، يليه بعد الأصالة بمتوسط حسابي (٣.٥٠)، واخيراً بعد الحساسية للمشكلات بمتوسط حسابي (٣.٢١)، وهي قيم دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥).
٣. اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات (Azzat & Tan، ٢٠١٣)، (عبابنة، الشقران: ٢٠١٣)، (القحطاني: ٢٠١٤)، (Vissanu & Sarinthree : 2014) والتي بينت أن آراء العاملين حول درجة ممارسة وتوفر الإبداع الإداري كانت مرتفعة في المنظمات.
٤. اشارت النتائج إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين حول الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، الجنس، واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Tan & Azzat : 2010)، (عبابنة، الشقران: ٢٠١٣)، (القحطاني: ٢٠١٤)، (Vissanu & Sarinthree : 2014).

خامساً: توصيات الدراسة:

١. أهتمام القيادات الإدارية بتقوية وتنمية الإبداع الإداري لدى العاملين، وذلك من خلال دعم وبناء الافكار الإبداعية، وتشجيع العاملين على التعبير بأرائهم ومقترحاتهم، ومشاركة واطلاع العاملين على أهداف الشركة.



٢. ضرورة إعداد برامج تدريبية وفق خطط علمية مدروسة، وخاصة البرامج التي تهدف إلى تطوير قدرات العاملين وتكسبهم المهارات اللازمة لأداء الأعمال.
٣. ضرورة توفير نظام فعال عادل للحوافز والمكافآت يأخذ في الاعتبار معايير الإبداع، ويحفز العاملين على القيام بالأعمال بطرق إبداعية
٤. ينبغي العمل على تبنى العاملين المبدعين، وإتاحة الفرصة لهم لاستخدام طرق جديدة في أداء العمل من خلال منحهم الثقة والصلاحيات اللازمة.
٥. العمل على إنشاء وحدات تنظيمية خاصة بالتطوير الإداري مزودة بعناصر على درجة عالية من الكفاءة للاهتمام بالأساليب الإدارية الحديثة من منطلقات إبداعية.



قائمة المراجع:

- ١- علي بن صالح الشايع وآخرون، العلاقات الإنسانية والإبداع الإداري في المؤسسات التعليمية، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر، ٢٠١١، ص٦٧.
- 2- Tan Cheng Ling & Azzat Mohd. Nasurdin, "Human Resource Management Practices And Organizational Innovation An Empirical Study In Malaysia ", The Journal of Applied Business Research, 2010, pp105-116.
- ٣- رامي عباينة، رامي الشقران، " درجة ممارسة للإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة أربد " مجلة العلوم التربوية والنفسية: عمان، العدد (١٤)، ٢٠١٣، ص٨-١٠.
- ٤- عبدالسلام القحطاني، " سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالأبداع الإداري- دراسة مقارنة نحو نموذج مقترح " (رسالة دكتوراه كلية العلوم الاجتماعية : جامعة نايف العربية للعلوم الامنية)، ٢٠١٤، ص١٨١-١٨٧.
- 5-Vissanu Zumitzavan and Sarinthree Udchachone, " The Influence of Leadership Styles on Organizational Performance Mediated by Organizational Innovation: A Case Study of the Hospitality Industry in Thailand", International Conference on Economics, Management and Development ,2014,pp 45-52.
- ٦- تقارير مكاتب المعلومات والمتابعة بالشركات الصناعية الليبية، ٢٠١٠.
- ٧- السعيد عواشريه "العوامل المؤثرة في الإبداع في المنظمات الحكومية وآليات تفعل دورها الإيجابي" المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية : الرياض، ٢٠٠٩، ص٥.
- ٨- إبراهيم المغازي، "كيف تكون مبدعاً"، المنصورة: مكتبة الإيمان، ٢٠٠٢، ص٢٦.
- 9- Paasikivi Gkiarko "Managing innovation in the construction industry " Association of researches in constriction management " , 2006,p3.
- 10- Goatish & Davis "Quality management Pearson education " 2006,pp251-254.
- ١١- سيد عيد ، التحديات التي تواجه الإدارية الإبداعية، ندوة للإدارة الإبداعية: القاهرة ٢٠٠٨، ص١٦.
- ١٢- عبدالسلام القحطاني، مرجع سبق ذكره، ص ص ٥٦-٥٨.
- ١٣- اللجنة الشعبية العامة للصناعة والمعادن، الدليل الصناعي لقطاع الصناعة والمعادن، سرت، ١٩٩٩.
- ١٤- مكاتب التوثيق والمعلومات بالشركات الصناعية قيد الدراسة نهاية سنة ٢٠١٣.



استبيان الدراسة الميدانية

١- بيانات شخصية:

الرجاء وضع علامة (√) أمام العبارة التي تتفق تمامًا مع وجهة نظرك :

أ- العمر:

من ٣٠ سنة فأقل ()	من ٣١ - ٤٠ سنة ()
من ٤١ - ٥٠ سنة ()	من ٥١ سنة فأكثر ()

ب- المؤهل العلمي:

أقل من الجامعي ()	جامعي فما فوق ()
--------------------	-------------------

ج- الجنس :

ذكر ()	أنثى ()
---------	----------

٢- بيانات عن الإبداع الإداري:

الجدول الآتي يحتوى على فقرات تقيس الإبداع الإداري لدى العاملين، والمطلوب منك وضع علامة (√) أمام الدرجة التي تتفق تمامًا مع وجهة نظرك.

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	أنجز ما يسند إلي من أعمال بأساليب متجددة ومختلفة؟					
٢	أحاول دائماً الابتعاد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشاكل العمل؟					
٣	أشعر بأنني قادر على تطوير الأفكار القديمة وإعادة صياغتها بشكل مختلف؟					
٤	أشعر بأنني قادر على إنتاج أفكار جديدة وأقدمها في مجال العمل؟					
٥	أشعر بالملل من تكرار ما يفعله الآخرون من إنجاز العمل؟					
٦	أمتلك القدرة على مواجهة مشكلات العمل اليومية وأقترح الحلول بشكل سريع؟					



٧	أمتلك القدرة على تقديم أكثر من فكرة في فترة زمنية قصيرة؟
٨	لدى القدرة على التفكير في مختلف ظروف العمل؟
٩	أمتلك القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة وصياغتها في كلمات تحمل معانى جديدة؟
١٠	أستطيع أن أعبر عن فكرة معينة بمجموعة من الألفاظ المختلفة ذات معنى واحد؟
١١	أسعى دائماً إلى إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لتحقيق المهام الموكلة إلي؟
١٢	أحاول دائماً تجريب كل ما هو جديد ولا أطلق الحكم عليه مسبقاً؟
١٣	أرى بأن التغيير ظاهرة طبيعية ولا أخشاها؟
١٤	أشعر بأننا دائماً بحاجة لتطوير أفكارنا وتقييم أدائنا للوقوف على حقيقة عملنا؟
١٥	أرى بأن الأفكار الإبداعية هي التي تطور قدراتي الإدارية؟
١٦	أحرص على معرفة أوجه القصور فيما أقوم به من عمل؟
١٧	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعانى منها الآخرون في العمل؟
١٨	اتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها؟
١٩	أخطط لمواجهة مشكلات العمل الممكن حدوثها؟