درجة توافر الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم

(دراسة تطبيقية على مراكز التربية الخاصة بالسودان)

The degree of availability of administration creativity among workers at special education centers in Khartoum State

تاريخ الإرسال:2023/05/18 تاريخ القبول:2024/04/16 تاريخ النشر :2024/12/30

د/ مالك يوسف مالك بخيت

جامعة ام درمان الإسلامية - السودان

malik2082015@gmail.com

ملخص:

هدفت الدراسة لمعرفة درجة توافر الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية بولاية الخرطوم، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الإبداع الإداري تبعاً لمتغير النوع وسنوات الخبرة، ولتحقيق أهداف الدراسة، أتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار العينة بالطريقة القصدية وبلغ حجمها (604) من الاختصاصيين العاملين بمراكز التربية الخاصة، ولجمع البيانات تم تطبيق مقياس الإبداع الإداري من إعداد الباحث بعد التأكد من صدقه وثباته، ولتحليل بيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وتم استخدام الأساليب التالية: اختبار (ت) للعينة الواحدة، اختبار (ت) للعينتين، اختبار كروسكال واليس، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: يتسم الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم بالانخفاض، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري للعاملين تبعاً لمتغير النوع وسنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري ; العاملين ; مراكز التربية الخاصة ; ولاية الخرطوم.

Abstract:

This study aimed at identifying the degree of availability of administration creativity among workers at special education centers in Khartoum State, and to investigate whether was significant statistical difference in administration creativity among workers owing to gender variable and experience years as well. To achieve these objectives, the researcher adopted the descriptive analytical method, and a purposive sample consisted of (604) respondents were selected. For data collection, a scale prepared by researcher for measuring administration creativity was accordingly administered, after checked for both validity and reliability. To analyze the collected data, statistical package for social science (SPSS) was employed, and the following statistical tests were selected: one-sample t-test, two-sample t-test, and Kruskal Wallis test. The results revealed that administration creativity among workers at special education centers was remarkably low, and no significant statistical difference found in administration creativity among workers attributed to gender and experience variables.

Keywords: administration creativity; workers; special education; Khartoum State

المقدمة:

إن ما يميز الحقبة الزمنية الحالية انتشار التعليم والاهتمام به، بوصفه أساس التنمية وصانع كل تقدم ورقي، وهنا يبرز دور المؤسسات التربوية كالجامعات والكليات والمعاهد والمدارس والمراكز في صناعة جيل يتحمل أعباء التنمية والنهوض بالأمة ومتطلباتها، فالعصر يحتاج إلى مفكرين ومبدعين يتميزون بمهارات عالية في تفكيرهم بما يتلاءم مع طبيعة العصر الذي نعيشه ولا غرابة في اهتمام المؤسسات التربوية في الآونة الأخيرة بموضوع الإبداع فأصبح يدرس في مختلف المراحل الدراسية (الزهراني، 2016).

وتسعى المؤسسات لتكون دائماً في المقدمة، لتحل مكاناً لها في الصدارة وقادرة على المنافسة ورفع مستوى أدائها ولكي تستطيع تحقيق ذلك لابد ان تكون قادرة على الإبداع بشكل دائم ومستمر (فليفل، 2010).

يمثل الإبداع الإداري أحد أهم القدرات التي يتميز بها الإداريون لتحقيق الوحدة والتكامل بين الأفراد في مؤسسة ما، إذ أنه يعمق روح الابتكار في إنجاز الأعمال بكفاءة ومهارة عالية وفي حل المشكلات والتعامل مع المستجدات بطرق إيجابية وفعالة، فضلاً عن أهميته التي تتمثل في غرس الدوافع والأفكار البناءة اللازمة للتطور والتقدم والمؤثرة في تحقيق الأهداف وزيادة حماس الأفراد للعمل.

فالإبداع الإداري يسهم في وضع أساليب واستراتيجيات تنظيمية فعالة تسهم في تحقيق النتائج والغايات المنشودة، كما يعد الإبداع الإداري أحد إجراءات العمل المستخدمة لأجل تطوير سياساته وتحسين أساليبه وابتكار أليات جديدة لتحفيز العصف الذهني وإنتاج الأفكار وتوظيف الإمكانات البشرية المتاحة والاستفادة منها بالشكل الصحيح وبأسرع وقت ممكن، وذلك من خلال التفكير بطرق متعددة لإيجاد الأساليب والوسائل والحلول المختلفة والفريدة التي تتضمن تحسين المخرجات وتطوير القدرات التي تقود العمل نحو التقدم وتحقيق النجاح (سالم والمومني، 2021).

وبهذا أشار عبد المقصود (1998) إلى أن الإبداع أصبح الآن بمثابة الأمل الأكبر للجنس البشري لحل كثير من المشكلات التى تواجهه، إذ يعتمد مستقبل الأمم على توفير أفراد مبدعين في مختلف المجالات.

وفي عصر التنافسية والعولمة أصبح وجود الإبداع سمة حاسمة ومطلباً رئيساً لدى العاملين في المؤسسات التربوية والخدمية، حيث إن القرن الحادي والعشرين يشهد تغيراً ملحوظاً في احتياجات العملاء من المؤسسات التربوية، الأمر الذي يتطلب أن يكون الإبداع حجر الزواية لاستدامة وبقاء تلك المؤسسات في ضوء المتغيرات المستجدة (أبو حمدي، 2009).

وأن العاملين بمراكز التربية الخاصة لديهم قدرات وخبرات هائلة تساعدهم على تنمية مقدرات الأطفال، وان الهدف الرئيسي للمراكز التربية الخاصة هي مساعدة الاطفال على تنمية قدراتهم للوصول للحد الأقصى لديهم، وقياس تقدم الدول بمقدر قدراتها على تنمية عقول أبنائها والعمل على استثمارها بحيث يصبح الفرد قادراً على التعامل الإيجابي مع متغيرات العصر (الحدابي والحمادي ومظفر، 2010).

مشكلة الدراسة:

1. ما درجة توافر الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة:

1. معرفة درجة توافر الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم.
2. معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع.

3. معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

أهمية الدراسة:

1. تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال ما تضيفه من معلومات جديدة للمعرفة الإنسانية.
2. فتح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات لاحقة.
3. قلة الدراسات المحلية التى تناولت جانب الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة.
4. قد تفيد نتائج الدراسة الحالية على تقديم توصيات ومقترحات للجهات ذات الصلة.

فروض الدراسة:

1. تتسم درجة توافر الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم بالانخفاض.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

حدود الدراسة:

1. الحدود الزمانية: العام الدراسي 2022 – 2023م.
2. الحدود المكانية: مراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، جمهورية السودان.
3. الحدود البشرية: العاملين بمراكز التربية الخاصة.
4. الحدود الموضوعية: الإبداع الإداري.

مصطلحات الدراسة:

1. الإبداع الإداري: هو المقدرة على التغيير والتجديد الإداري واستحداث نهج أو أسلوب عمل جديد واستخدامه بوسائل جديد، وحديثة تتلاءم مع البيئة المحيطة وتلبي حاجات المجتمع، واستخدام هذه الأساليب في تحقيق أهداف المؤسسة بفاعلية وكفاءة عالية (التميمي وسليمان، 2011).

ويعرف إجرائياً بأنه: هو مجموع الدرجات التى يتحصل عليها المفحوص بعد تطبيق استبانة الإبداع الإداري عليه.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

اولاً الإطار النظري:

مفهوم الإبداع الإداري:

يعد الإبداع من أكثر منتجات العقل البشري تعقيداً، على الرغم من أن الإبداع من المفاهيم التى نستخدمها في حياتنا اليومية، لوصف الأعمال التى يتم إنشاؤها أو تصميمها أو أداؤها بشكل جيد، ولا يزال هناك الكثير من اللبس حول تحديد طبيعة وماهية مفهوم الإبداع (أبو الليمون، 2021).

ويعد مفهوم الإبداع من المفاهيم المرنة التي تستوعب كثيراً من الآراء والمقترحات وهو من أكثر الموضوعات إثارة للجدل، إذ يعد ظاهرة إنسانية معقدة جداً وذات أوجه متعددة وهو أحد المزايا العقلية التي يتميز بها الإنسان عن غيره من المخلوقات، لذلك لديه أهمية في كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجه الأفراد والمجتمعات وحل بكفاءة عالية للوصول إلى أعلى درجات التكيف والتطور والرفاهية (shaheen,2018).

ويعرف الإبداع الإداري بأنه مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج أفكار جديدة ومميزة وقابلة للتطبيق تهدف إلى حل المشكلات والوصول إلى النتائج (خيري، 2012).

كما عرف بأنه مجموعة من الممارسات والعمليات التي يطبقها مديرو المدارس خلال فترة عملهم والتي تتطلب منهم إيجاد أنسب الطرق والأساليب الأكثر كفاءة وفاعلية بحيث تكون مميزة عن الأساليب التقليدية وتنجز أهداف المدرسة في الوقت ذاته (Al-saudi,2012).

ويعرف الإبداع الإداري بأنه الممارسات الإبداعية والفكرية لمديرو المؤسسة التعليمية أو المهنية والتي تؤثر بشكل واضح على ممارسات المعلمين والقدرة على إدارة الموارد البشرية والمادية وتوزيع مهام العمل بشكل إبداعي للوصول إلى أفضل نتائج إدارية ممكنة (Dagyte,2010).

أهمية الإبداع الإداري:

تتمثل أهمية الإبداع الإداري في تحسين الخدمات الإدارية والتنظيمية التى تفيد المؤسسة والأفراد والإسهام في تنمية القدرات العقلية والفكرية للعاملين في المؤسسة من خلال منحهم الفرصة للاختيار والبحث عن اشياء جديدة في مجال العمل والتحسين المستمر لأساليب العمل وبما يتماشى مع المتغيرات المحيطة، وكذلك في الاستغلال الأمثل للموارد الحالية المتاحة (موسى، 2013).

والإبداع الإداري يسهم في التكيف مع التغيرات الاقتصادية والتطورات العلمية والتكنولوجية وتحويلها إلى إبداع فعال يتمكن من مواجهة المشكلات ويوجد حلول مناسبة لها (الدرايسة، 2008).

أساليب تنمية الإبداع الإداري:

1. إثارة دافعية الموظفين لتقديم أفكارهم الإبداعية مع الاستماع إليها دون التقليل من قيمتها وأهميتها.
2. منح الموظفين الاستقلالية في التعبير عن أفكارهم وخططهم الإبداعية.
3. توفير وسائل تواصل تسمح بتبادل ومناقشة المعلومات بين الموظفين.
4. تقديم الدعم المعنوي والمادي للمبدعين ورعاية مشاريعهم الجديدة والمبتكرة.
5. حث الموظفين على المناظرة بحرية لتحفيزهم على تقديم معلوماتهم وآرائهم المبدعة (العميان، 2002).

مراحل الإبداع الإداري:

1. مرحلة الإعداد والتحضير: يتم فيها تحديد المشكلة ودراسة تأثيرها وأبعادها بشكل دقيق للغاية، كما تقوم على دراسة المعلومات والبيانات التى تم جمعها لمحاولة إيجاد الحلول المناسبة لهذه المشكلة.
2. مرحلة الاحتضان: ويتم فيها تخزين البيانات والمعلومات والمشاهدات التى تم جمعها لمعالجتها والبحث فيها بشكل دقيق للغاية، حيث تعد هذه المرحلة من أهم مراحل الإبداع الإداري إذ يمكن ان تدوم هذه المرحلة فترة طويلة من الزمن بسبب تداخل جميع العوامل الشعورية واللاشعورية مع بعضها البعض في ذهن الشخص المبدع.
3. مرحلة الإشراق أو الإلهام: وتتضمن اكتشاف الروابط الخفية بين المعلومات التي تم جمعها واجزاء المشكلة المختلفة، مما يعمل على البدء برسم الخطوط العريضة للحلول المقترحة والبدء بإنتاج أفكار جديدة وطرق تطبيقها والعمل على إتمامها بشكل مبدع وقادر على حل المشكلة جذرياً (حجاحجة، 2010).
4. مرحلة التحقق: تعد هي أخر مراحل التفكير الإبداع الإداري حيث يتم فيها تطبيق الأفكار التى تم إنتاجها وتطويرها في المراحل السابقة، لتدخل هذه الأفكار مرحلة التجريب والتنفيذ (خيري، 2012).

مستويات الإبداع الإداري:

صنف السكارنة (2011) الإبداع الإداري إلى خمسة مستويات وهي:

1. المستوى التعبيري: التلقائية التى يتصف بها شخص ما، في مجالات الأدب والفنون.
2. المستوى الإنتاجي: إنتاج أعمال كاملة بأسلوب غير متكرر وفي نطاق تقديم الخدمات.
3. المستوى الاختراعي: إدخال تعديلات على شيء عناصره موجودة من قبل.
4. المستوى الابتكاري: تغيير في الأوضاع من حيث الزيادة والنقصان على أجزاء تؤثر في مسار عمل المؤسسة، وثم إيجاد روابط بين عدة أجزاء لم يكن بينها سابقاً أية ارتباط ويشير إلى التطوير المستمر للأفكار وينجم عن اكتساب مهارات جديدة.

5. المستوى التجديدي: فتح آفاق جديدة لم يسبق الفرد إليها أحد.

فوائد الإبداع الإداري:

1. التكيف مع المتغيرات المحيطة وبدون تأثر سير العمليات الإدارية في المؤسسة.
2. تطوير المنتجات المؤسسية بما يحقق الفائدة للمؤسسة وموظفيها.
3. التوظيف الفعال لموارد المؤسسة باستخدام إجراءات تواكب الظروف الحالية.
4. تغيير المعتقدات الذهنية للموظفين.
5. إيجاد نوع من الانسجام بين السياسات التطويرية والموارد المؤسسية المتوفرة.
6. استثمار طاقات الموظفين والاستفادة المثلي من مقدرتهم على عمل كل ما هو جديد في نظام العمل المؤسسي (السليحي، 2021).

أنواع الإبداع الإداري:

1. الإبداع الفردي أو الشخصي: ويقصد به الإبداع الذي يحققه الأشخاص الذي لديهم مميزات وسمات إبداعية، ويتصف الفرد المبدع بالمعرفة والثقافة الواسعة، والتحلي بالصبر وترجيح العقل والمنطق، والذكاء والثقة بالنفس، ومن أهم السمات التى يتصف بها الشخص المبدع (الطلاقة والمرونة والأصالة والمقدرة على التقويم وإصدار الحكم والتكامل بين الأفكار والدافعية والفضول والتكيف والذكاء الاجتماعي والقدرة على التأثير في الآخرين وجذب اهتمامهم (حوامدة والحراحشة، 2006).
2. الإبداع المؤسسي: وهو الإبداع الذي يطبق من خلال التعاون المشترك بين جميع أفراد المؤسسة، وتمتاز المؤسسات المبدعة بالسمات الأتية: الممارسة والتطبيق رغم التحديات والمعوقات وديمومة التواصل والاتصال الفعال وتوفر مجموعة من الداعمين للإبداع ينولون مهمة تحفيز الأشخاص المبدعين وإرشادهم وتجديد الأسس والأخلاقيات الوظيفية وتعريف الموظفين بها لتمثلها والعمل على تطبيقها والتقيد بمجال العمل الأصلي للمؤسسة المبدعة وسهولة إيضاح تسلسل السلطة والهرم التنظيمي في المؤسسة (شيخي، 2014).

3. الإبداع الجماعي: وهو ذلك الإبداع الذي ينفذه مجموعة من الأشخاص على مستوى وحدة أو قسم أو مدرسة (أبو زيد، 2010).

عوامل تحفز الإبداع الإداري:

1. التشجيع التوجيهي والإشرافي: هو ذلك الدعم والإلهام الذي يتلقاه الشخص المبدع من المديرين والمشرفين القائمين على العملية التعليمية، وذلك عن طريق إشعار المبدعين بأهميتهم الكبيرة وتعزيز ثقتهم بأنفسهم.
2. الدعم المنظمي: يقصد به دعم المبدعين العاملين في المنظمة عن طريق دعم الأفكار الجديدة وتبنيها وإشعار الشخص المبدع بأنه ذو أهمية وفاعلية في المنظمة وتقديم الدعم له في أي ظرف كان.
3. سمات مجموعة العمل: يقصد بها المبدعون والمتميزون القادرون على إنتاج أفكار جديدة والمتواجدون في بيئة العمل، بحيث يساعد هؤلاء على دعم زملائهم، وتحفيزهم وتطوير قدراتهم.
4. التحدي: ويقصد به الحافز الداخلي والدافع على التصميم والعزم على إنتاج الأفكار القادرة على النهوض بالعملية التربوية، وتحسين مخرجاتها فهو يعمل على إطلاق الطاقات الكامنة للشخص المبدع وتوجيهها نحو توليد الأفكار الجديدة (حافظ، 2011).

الدراسات السابقة:

1. دراسة أبو الليمون (2021).

هدفت الدراسة لتقدير درجة فاعلية الإبداع الإداري في مدارس لواء الرمثا من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واختيرت عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية وبلغ حجمها (420) معلم ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من (33) فقرة، وقد بينت نتائج الدراسة أن التقدير الكلي لدرجة فاعلية الإبداع الإداري في مدارس لواء الرمثا من وجهة نظر المعلمين والمعلمات كان بمتوسط حسابي بلغ (2.99)، ووجود فروق إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، ومتغير سنوات الخبرة لصالح (5 – 9) سنوات.

2. دراسة السليجي (2021).

هدفت الدراسة لمعرفة درجة ممارسة مديري المناطق التعليمية للإبداع الإداري في مديريات محافظة المفرق من وجهة نظر رؤساء الأقسام والاداريين، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وبلغ حجم العينة (150) فرداً، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة للإجابة عن أسئلة الدراسة وتم استخدام الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعددة وطريقة شفية، وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن تصورات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق مديري المناطق التعليمية للإبداع الإداري جاءت بدرجة متوسطة، ووجود فروق إحصائية في النوع الاجتماعي لصالح الذكور وفي المسمى الوظيفي لصالح الإداريين والفنيين.

3. دراسة أبو ناصر (2018)

هدفت الدراسة لتقدير دور قادة برامج الطلبة الموهوبين في السعودية في ممارسة الإبداع الإداري، وبلغت عينة الدراسة (97) فرداً، وللحصول على المعلومات جرى تطوير استبانة ودلت الدراسة في تنائجها على أن قادة برامج الموهوبين يمارسون الإبداع الإداري بدرجة مرتفعة.

4. دراسة ابراهيم (2012)

هدفت الدراسة للتعرف على واقع الإبداع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة عدن تكونت عينة الدراسة من (240) وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن واقع الإبداع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة عدن كان متوسطاً، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة العملية.

5. دراسة النقري (2011)

هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان في الأردن وعلاقته بدافعية المعلمين من وجهة نظرهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (473) معلم ومعلمة، اختيروا بالطريقة العشوائية واستخدمت الاستبانة أداة

لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة أن مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة كان بدرجة متوسطة، كما اشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة.

6. دراسة أبو جامع (2009)

هدفت الدراسة للتعرف على درجة الإبداع الإداري لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم الأردنية وتكونت عينة الدراسة من (1307) فرداً، واستخدم الباحث الاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة، ومن أهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة: أن درجة الإبداع الإداري لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم الأردنية كانت متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج المسحي التحليلي لملاءمته طبيعة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين بمراكز التربية الخاصة بمحلية شرق النيل، والبالغ عددهم (1100) من الاختصاصيين، حسب إحصاءات وزارة التربية والتعليم السودانية للعام 2022 – 2023م.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (604) اختصاصي واختصاصية، تم إختيارهم بالطريقة القصدية، والجدول رقم (1) يوضح عينة الدراسة حسب المتغيرات.

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	262	%43.4
	انثي	342	%56.6
	المجموع	**604**	**%100**
سنوات الخبرة	1 – 2	360	%59.6
	2 – 4 سنوات	215	%35.6
	أكثر من 4 سنوات	29	%4.8
	المجموع	**604**	**%100**

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم المقياس وذلك بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية كدراسة السليجي (2021) ودراسة أبو الليمون (2021) ودراسة فليفل (2010) ودراسة أبو حمدي (2009)، وتكون المقياس من جزاين: الأول ويتمثل في البيانات الأولية للدراسة، والثاني المقياس الخاص بقيس درجة الإبداع الإداري للعاملين، وللتحقق من دلالات صدق الأداة وثباتها قام الباحث بالإجراءات التالية:

الخصائص السيكومترية لمقياس درجة الإبداع الإداري:

للتحقق من صدق المحتوى للأداة تم عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجالات التربية الخاصة وعلم النفس بجامعة أم درمان الإسلامية وجامعة الخرطوم، والبالغ عددهم (7) محكمين، بهدف إبداء أرآئهم في عبارات المقياس من حيث وضوح المعني والصياغة اللغوية ومدى مناسبتها للأفراد العينة وإضافة أي تعديلات أو حذف أي عبارات، وتم الأخذ باللمحوظات التى أجمع عليها ما نسبته أكثر من (80%) من المحكمين، وبذلك أصبح المقياس يتكون من (33) عبارة بخيارات إجابة خماسي.

وللتحقق من صدق بناء الأداة تم تطبيقها على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) اختصاصي، وذلك لحساب معامل الارتباط، والجدول رقم (2) يوضح معاملات الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس:

بعد الأصالة		بعد المرونة		بعد الطلاقة	
البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط
1	0.412	12	0.391	23	0.514
2	0.533	13	0.418	24	0.488
3	0.462	14	0.389	25	0.317
4	0.518	15	0.406	26	0.525
5	0.459	16	0.427	27	0.566
6	0.466	17	0.419	28	0.519
7	0.398	18	0.377	29	0.472
8	0.514	19	0.504	30	0.461
9	0.602	20	0.391	31	0.411
10	0.411	21	0.442	32	0.398
11	0.528	22	0.642	33	0.573

يوضح الجدول رقم (2) معامل الإرتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية والذي يبين أن معاملات الإرتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية (0.05) و(0.000) وأن جميع الفقرات موجبة الإشارة وتتمتع بصدق إتساق داخلي جيد جداً مع الدرجة الكلية للمقياس فبينت نتائج هذا الإجراء (33) عبارة ، وبهذا الإجراء يتبقى بهذا المقياس (33) عبارة تمثل القياس في صورته النهائية وبذلك يعتبر المقياس صادق لما وضع لقياسه.

ثبات المقياس:

إستخدام الباحث طريقة ألفا كرونباخ ومعامل سيبرمان بروان لقياس ثبات المقياس وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (3).

الجدول رقم (3) يوضح معامل ألفا كرونباخ ومعامل سيبرمان بروان

الابعاد	عدد الفقرات	الخصائص السايكومترية	
		معامل ألفا	سيبرمان بروان
الأصالة	11	0.711	0.682
المرونة	11	0.637	0.618
الطلاقة	11	0.622	0.588
الإبداع الإداري	33	0.638	0.605

يتضح من الجدول أن الثبات الكلي للمقياس بإستخدام معامل ألفا كرونباخ (0.638)، والثبات بمعامل سيبرمان براون (0.605) هذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات يطمئن الباحث إلى تطبيقه على العينة النهائية.

عرض ومناقشة النتائج:

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الأول:

والذي نصه تتسم درجة توافر الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم بالإنخفاض، قام الباحث بإجراء اختبار (ت) لمتوسط مجتمع واحد، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء:

جدول رقم (4) يوضح نتيجة اختبار (ت) لمتوسط مجتمع واحد

الابعاد	حجم العينة	المتوسط المحكي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الطلاقة	604	27.5	25.14	16.74	-8.86	603	0.000	بالانخفاض
المرونة	604	27.5	21.23	5.22	-24.44	603	0.000	بالانخفاض
الأصالة	604	27.5	21.39	8.69	-40.51	603	0.000	بالانخفاض
الكلية	604	82.5	67.76	30.65	-26.65	603	0.000	بالانخفاض

يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (ت) للدرجة الكلية بلغت (26.65-) مما يدل على انخفاض الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة، أختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة لكل من أبو جامع (2009) والنقري (2011) وابراهيم (2012) وأبو ناصر (2018) وأبو الليمون (2021) والسليجي (2021) التي توصلت إلى أن الإبداع الإداري يتسم بدرجة متوسطة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن العاملين يروت أن مديري المراكز يمتلكون الخبرات الكافئة لذلك فهم يعملون على تنفيذ الخطة الفردية الصادرة من إدارة المركز فقط، أو أن مديري المراكز لا يعطون الفرصة للعاملين بتنفيذ أي برامج أو أساليب أو استراتيجيات والاكتفاء بالبرامج والاساليب الموجودة في المركز.

كما يمكن أرجع هذه النتيجة إلى أن القوانين والتعليمات التي يفرضها مديري المراكز تحد من مقدرة الاختصاصيين على تطبيق أساليب جديدة، وعدم تهيئة بيئة المركز تعد من معوقات الإبداع الإداري.

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثاني:

والذي نصه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع، والجدول التالي يوضح اختبار (ت).

جدول رقم (5) يوضح نتيجة اختبار (ت) للفرق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين

المتغير	مجموعتي المقارنة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الطلاقة	ذكر	262	27.17	16.98	-1.147	602	0.317	لا توجد فروق
	انثي	343	23.15	16.51				
المرونة	ذكر	262	20.26	6.27	-1.441	602	0.172	لا توجد فروق
	انثي	343	22.21	4.18				
الأصالة	ذكر	262	22.18	9.47	-0.209	602	0.844	لا توجد فروق
	انثي	343	21.20	7.91				
الدرجة الكلية	ذكر	262	66.82	31.12	-0.639	602	0.599	لا توجد فروق
	انثي	343	68.72	30.21				

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة (ت) للدرجة الكلية بلغت (0.639-) عند مستوى دلالة (0.599) وهذا يدل على عدم وجود فروق تعزى لمتغير النوع.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة النقري (2011) ونتيجة دراسة أبو جامع (2009) التي أظهرت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير النوع.

وأختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو الليمون (2021) التي توصلت لوجود فروق تبعاً لمتغير النوع لصالح الإناث، كما أختلفت كذلك مع نتيجة دراسة السليجي (2021) التي أظهرت وجود فروق تبعاً لمتغير النوع لصالح الذكور.

يمكن أرجع هذه النتيجة إلى التقيد بالبرامج والأساليب الموجودة بالمراكز وتنفيذ المطلوب من الاختصاصي بصفة عامة لذلك أظهرت عدم وجود فروق في الإبداع الإداري تبعاً لمتغير النوع.

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثالث:

والذي نصه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، والجدول التالي يوضح اختبار كروسكال ويلز.

جدول رقم (6) يوضح نتيجة اختبار كروسكال ويلز لمعرفة الفروق في سنوات الخبرة

الأبعاد	المتغير	حجم العينة	متوسط الرتب	درجة الحرية	قيمة (Chi)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الطلاقة	1 – 2	360	284.65	2	4.128	0.128	لاتوجد فروق
	2 – 4	215	282.28				
	4 فأكثر	29	274.99				
	المجموع	604					
المرونة	1 – 2	360	315.80	2	1.215	0.436	لاتوجد فروق
	2 – 4	215	297.04				
	4 فأكثر	29	303.72				
	المجموع	604					
الأصالة	1 – 2	360	298.52	2	2.228	0.322	لاتوجد فروق
	2 – 4	215	297.83				
	4 فأكثر	29	327.42				
	المجموع	604					
الدرجة الكلية	1 – 2	360	292.99	2	0.699	0.697	لاتوجد فروق
	2 – 4	215	306.93				
	4 فأكثر	29	299.28				
	المجموع	604					

من الجدول اعلاه نجد أن قيمة (Chi) بلغت (0.699) تحت مستوى دلالة (0.697) وهي غير دالة إحصائية مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة النقري (2011) ونتيجة دراسة ابراهيم (2012) التى أظهرت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

وأختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو الليمون (2021) التي توصلت لوجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

يمكن أن تعزو هذه النتيجة إلى تمسك مديري المراكز بالبرامج والأساليب التى تفرضها إدارة المركز لذلك لم تظهر فروق في سنوات الخبرة للعاملين بمراكز التربية الخاصة.

التوصيات:

1. عمل دورات تدريبية للعاملين بمراكز التربية الخاصة عن الإبداع الإداري.
2. تهيئة المركز لتشجيع العاملين على تطبيق الإبداع الإداري في مختلف أعمالهم وأنشطتهم.
3. تشجيع مديري المراكز على ممارسة الإبداع الإداري ومهاراته أثناء أدائهم للمهام الوظيفية المنوطة بهم.
4. تعيين الاختصاصيين في المراكز بعد إخضاعهم لامتحان كفايات الإبداع الإداري.

المقترحات:

1. فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات الإبداع الإداري للعاملين بمراكز التربية الخاصة.
2. إجراء المزيد من الدراسات حول ممارسة المديري للإبداع الإداري.
3. الإبداع الإداري وعلاقته بالكفايات المهنية للعاملين بمراكز التربية الخاصة.

المراجع:

1. ابراهيم، لبيب عبدالعزيز (2012). واقع الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة عدن، مجلة كليات التربية، (12) ص205 – 254.
2. أبو الليمون، سلمى عبدالكريم (2021). درجة فاعلية الإبداع الإداري في مدارس لواء الرمثا من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، المجلة الدولية لتطوير التفوق، المجلد(12)، العدد (22)، 73 – 89.
3. أبو جامع، ابراهيم (2009). الثقافة المؤسسة والإبداع الإداري في المؤسسة التربوية الأردنية، أطروحة دكتوراه، الجامعة الأردنية: الأردن.
4. أبو حمدي، إلهام نايف (2009). واقع الإبداع الإداري في مديرية التربية والتعليم في محافظة العقبة بالأردن من وجهة نظر العاملين فيها، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد10، العدد27، ص72 -86.
5. أبو زيد، خالد ذيب (2010). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان: الأردن.
6. أبو ناصر، فتحي محمد (2012). درجة ممارسة الإبداع الإداري من وجهة نظر القادة التربويين لبرامج الطلبة الموهوبين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، دراسات العلوم التربوية، 45 (4).
7. التميمي، فواز وسليمان، منير (2011). درجة مساهمة القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد للإبداع الإداري من وجهة نظرهم، مجلة عجمان للدراسات والبحوث، المجلد (10)، العدد (1).
8. حافظ، محمد عبد الفتاح (2011). تنمية المهارات الإدارية لمستويات الإدارة العليا، حورس الدولية للنشر والتوزيع، الأسكندرية: مصر.
9. حجاحجة، على خلف (2010). اتخاذ القرارات الإدارية، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

10. الحدابي، داؤد والحمادي، عبد الله ومظفر، ندى (2010). فعالية الأنشطة الإثرائية في تنمية الإبداع لدى طالبات الصف الأول الثانوي في الجمهورية اليمنية، المجلة العربية لتطوير التفوق، المجلد1، العدد1، ص84 – 113.

11. حوامدة، باسم على وحراحشة، محمد عبود (2006). مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في الأردن، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد (18)، العدد (2) ص493- 543.

12. خيري، أسامة محمد (2012). إدارة الإبداع والابتكار، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

13. الدرايسة، بسمة (2008). مستوى الإبداع الإداري والوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدراء المدارس في محافظة إربد، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة: الأردن.

14. الزهراني، غرم الله بركات (2016). مدى توافر بعض مهارات التفكير الناقد وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى طلاب السنة التحضيرية بكلية العلوم والآداب بالمحواة جامعة الباحة بالمملكة العربية السعودية، المجلد7، العدد13.

15. سالم، حسن والمومني، تغريد (2021). درجة توافر الإبداع الإداري لدى مديري المدارس في محافظة عجلون من وجهة نظر المعلمين، المجلة الدولية لتطوير التفوق، المجلد12، العدد22.

16. السبليحي، سلوى عايد (2021). درجة ممارسة مديري المناطق التعليمية للإبداع الإداري في مديريات محافظة المفرق من وجهة نظر رؤساء الأقسام والاداريين، المجلد2، العدد22.

17. السكارنة، بلال (2011). الإبداع الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع: عمان.

18. شيخي، محمد أمين (2014). فعالية السلوك القيادي على الإبداع الإداري، رسالة ماجستير، جامعة المسبلة: الجزائر.

19. عبدالمقصود، محمد (1998). معوقات تنمية الإبداع في التربية العربية وسبل مواجهتها دراسة تحليلية، مجلة التربية المعاصرة، العدد48.
20. العميان، محمد (2002). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع: عمان.
21. فليفل، أميرة صالح (2010). الإبداع الإداري وعلاقته بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية على مديري الإدارات الوسيطي في الشركات النفطية الواقعة في مدينة بنغازي، رسالة ماجستير، جامعة قاريونس: ليبيا.
22. موسى، عادل (2013). أثر الابتكار الإداري على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي ورقلة: الجزائر.
23. النقري، أميليا محمود (2011). مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان في الأردن وعلاقته بدافعية المعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية: الأردن.

24. Al – Saudi, M,A. (2012). The impact of organizational climate upon the innovative behavior at Jordanian private universities as perceived by employees: Afield study. International Business and Management, 5(2),14-27.
25. Dagyte, I. (2010). Creative seif-managemnt as a Tool of enhancing innovations portfolio of business organization. Management theory and studies for Rural Business and Infrastructure Development, 24(5), 33-44.
26. Shaheen, R, (2018). A qualitative investigation to develop Interior design pedagogy that foster students creativity (Doctoral dissertation). Anglia Ruskin university, Cambridge England.