

**تأثير تقنيات التدريب عن بعد في تعزيز الإبداع الإداري
(دراسة استطلاعية في الهيئة العامة للأثار والتراث)**

مشتاق باسم فاضل

أ.م.د. مدين عبدالوهاب جبر

كلية العلوم السياحية / الجامعة المستنصرية

uiiioiio1987@gmail.com

- استهدفت الدراسة انطلاقاً من الهدف الرئيسي: ما هو تأثير تقنيات التدريب عن بعد في الإبداع الإداري؟ وهناك مجموعة أهداف فرعية،
1. قياس فاعلية التقنيات التدريبية على رفع كفاءة وأداء العاملين مما يؤدي الى تطور مستوى الإبداع لديهم.
 2. اكتشاف أوجه الضعف والخلل والقصور في أداء ومستوى تفكير العاملين من خلال تقنيات وعمليات التدريب الذكية .
 3. البحث المستمر عن الفرص المتوفرة لتفعيل دور التدريب وتقنياته في تطوير وتحسين مستوى الإبداع والأداء لدى العاملين.

Abstract

The effect of distance training techniques in enhancing administrative creativity (An exploratory study in the General Authority for Antiquities and Heritage) The study aimed from the main objective: What is the effect of distance training techniques on administrative creativity? There are a set of sub-goals, which are:

1. Measuring the effectiveness of training techniques in raising the efficiency and performance of employees, which leads to the development of their level of creativity.
2. Discovering weaknesses, defects and shortcomings in the performance and level of thinking of employees through smart training techniques and processes.
3. Continuous search for available opportunities to activate the role of training and its techniques in developing and improving the creativity and performance level of employees.

المقدمة

تلعب تقنيات والأساليب الحديثة لتدريب الموارد البشرية في المنظمة السياحية دوراً مهماً في تطوير إمكانيات الموظفين في التعامل المباشر لمواجهة أي صعوبات في العمل، كون تقنيات التدريب تعمل على مجموعة من العلوم والمهارات على المتدربين تهدف الى زيادة و رفع مستوى كفاءتهم في العمل، فالسوق السياحي في العراق اليوم أصبح يحتاج الى استخدام وتطوير وتنمية مهارات العاملين في هذا المجال، ذلك بسبب زيادة الاعتماد على الأساليب الروتينية القديمة في حل الازمات التي تواجه المنظمة السياحية، حيث اتجهت المنظمات السياحية التي تسعى الى التطور ومواكبة الحداثة الى تطبيق تقنيات ذكية لتدريب مواردها البشرية التي تعتبر من اهم الموارد الأساسية لكل منظمة سياحية في العراق. وأن للموارد البشرية دور كبير جدا في تطور المنظمة السياحية او تدهورها وخروجها من سوق المنافسة، لذا فإن تطبيق تقنيات ذكية و متطورة ومواكبة لما يحتاجه وضع السوق السياحية الحالي والمستقبلي يعزز على نحو كبير تحقيق الإبداع في اتخاذ وتطبيق القرارات الادارية، فضلاً عن أن تطبيق تقنيات تدريب ذكية سيضمن تحقيق النمو والتطور في الموارد البشرية وبالنتيجة للمنظمة السياحية، وتكمن أهمية تطبيق تقنيات التدريب ذكية في تأثيرها المباشر والكبير على إنتاجية وأداء الموارد البشرية ودورها المترابط مع الإبداع الإداري في المنظمات السياحية، فالإبداع الإداري يعمل على ضمان استمرار عمل المنظمات السياحية وديمومتها وقدرتها على مواجهة التغييرات والتحديات الحالية والمستقبلية في سوق العمل، لكن الإبداع الإداري يتطلب إدارة قادرة على التعامل بمرونة وفعالية مع مواردها البشرية للعمل على نجاح المنظمة السياحية للوصول الى تحقيق أهدافها عن طريق المرونة في التعاملات الإدارية وتنوع الأساليب الادارية والاصالة على ابتكار افكار مبدعة و جديدة للمنافسة والطلاقة في ابتكار أفكار ثورية خلال وقت قصير، وقدرة المنظمة السياحية على الإحساس بوجود مشاكل والقدرة على اكتشافها مبكراً، وأخيراً قدرة الإدارة على تبني قرارات وتوجهات جديدة مع استعدادها لتحمل كامل المسؤولية الناتجة عن هذه القرارات. ولأهمية هذه المتغيرات بالنسبة للمنظمة السياحية واختبار العلاقة بينهم فقد أتجه الباحث في هذه الدراسة الى تحديد العلاقة بين التقنيات الحديثة والإبداع الإداري داخل إدارة المنظمة السياحية ودراسة تأثيرهما على تطور واقع العاملين في القطاع السياحي المتمثلاً في الهيئة العامة للآثار والتراث التابعة لوزارة الثقافة والسياحة والآثار، والتي تعد من أهم عوامل التي تؤثر تأثيراً مباشراً على تطور وتنمية قوة الموارد البشرية داخل أي منظمة سياحية، وعلى ضوء ما تقدم يمكننا طرح التساؤل التالي لتحديد مشكلة الدراسة وهو: ما تأثير تطبيق تقنيات التدريب عن بعد على العاملين في المنظمات السياحية في تحقيق الإبداع الإداري؟ .

منهجية الدراسة

أولاً / مشكلة الدراسة يعد التدريب المخصص لتطوير مهارات العاملين من اهم توجهات الإدارة الحديثة التي انتشرت في بداية القرن الماضي في الفكر الإداري الحديث. وعلى رغم ذلك، ومن خلال الملاحظات التي رصدها الباحث اثناء عملية التدريب في الهيئة العامة للآثار والتراث، ولأهمية العلاقة بين التدريب الموجه للعاملين وتطوير قدرتهم على ابتكار طرق جديدة لأداء عملهم في الهيئة. وجد أنها تقتصر إلى رؤية واضحة لتبني وتطبيق مفهوم التدريب المثمر واختيار أساليب وتقنيات لتنفيذ عملية تدريب تكون ذات مخرجات مفيدة للهيئة

من جهة ولأفراد المشتركين في التدريب من جهة ثانية، كما أن جملة من المدراء ما زالوا يتصورون أن تدريب وتقوية العمال فنيا معرفيا وأيضا نفسيا سيقبل من تأثيرهم وسلطتهم، وهو ما يتجلى بصورة مباشرة من خلال الحد مساحة عملهم وعدم السماح لهم بالتعبير عن الحاجة لتطوير مهاراتهم. وعن قدراتهم الإبداعية في العمل. من خلال ذلك ارتأى الباحث ان تكون صياغة المشكلة حول الأسئلة التالية:

١ هل هناك أثر لاستراتيجيات وتقنيات التدريب عن بعد على تطوير المورد البشري من وجهة نظر المتدربين؟

٢ ما هي أهم العوامل المؤثرة في نجاح وزيادة مستوى الابداع الاداري والفكري؟

٣ ما هي اهم العوائق التي تواجه المتدرب لتحقيق الابداع الإداري؟

٤ هل يتوفر الاهتمام كافي بتقنيات التدريب عن بعد داخل منظومة الهيئة المبحوثة؟

ثانياً / أهداف الدراسة حيث يهدف البحث إلى:

١. قياس الأهمية التي توليها الهيئة لعملية التدريب وتقنياته الذكية.

٢. بيان مدى جودة وفهم ممارسة الهيئة لمراحل عملية التدريب.

٣. قياس مستوى فاعلية التدريب في الارتقاء بأداء العاملين بما يؤدي الى تطور مستوى الابداع لديهم.

٤. رفع كفاءة وأداء قسم التدريب والتطوير في الهيئة التي تعمل من اجل تكامل منظومة التدريب.

٥. تفعيل دور التدريب والتأهيل ورفع كفاءة العاملين لمواكبة مناهج وطرق ووسائل التدريب عن بعد في تحقيق الابداع الاداري.

ثالثاً / أهمية الدراسة يعتبر البحث الحالي امتداد للدراسات السابقة والبحوث التي تناولت التقنيات التدريبية وأثرها في ابداع وتنمية المورد البشري داخل الهيئة وتعزيز قدرة الافراد العاملين على العمل بإتقان وانجاز وتطوير العملية الإدارية الإبداعية، كما تعد تلبية لما تمت المطالبة به في البحوث والدراسات السابقة لأجل تنفيذ المزيد من دراسات التطوير والتفعيل لدور وتأثير التدريب في تطوير العمل الإبداعي في جميع المستويات الإدارية، كما جاءت أهمية هذه الدراسة من حيث ثقل الموضوع اداريا وأصالته.

١- يعتبر أن دراسة التدريب وتقنياته والتأهيل الوظيفي من اهم القضايا الضرورية لدعم وترسيخ جهد الاستثمار الأمثل للموارد البشرية ودفعها نحو عملية الابداع في الأداء والعمل

٢- فحوى وأصالة البحث والذي جاء من خلال الترابط العميق مع ما يواجه الادارة من تحديات ومسائل تعوق العمليات التطويرية، وكذلك ما يتطلع اليه القائمين من الطموح والتطلع الكبيرة في تطوير العملية الإدارية وذلك بالتطبيق الصحيح لعملية التدريب.

٣- الحاجة الماسة للجهة المنتفعة من هذه الدراسة والتي تتمثل في جمهور العاملين في الهيئة العامة للآثار والتراث، وخاصة ان قطاع السياحة الاثرية يعتبر من أهم قطاعات التنمية في الدولة.

رابعا / فرضية الدراسة لهذه الدراسة فرضيتين رئيسيتين , هما :

✓ توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تقنيات التدريب عن بعد وبين الأبداع الاداري

✓ يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لتقنيات التدريب عن بعد في الأبداع الإداري

خامسا / منهج الدراسة وظف الباحث المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، لدراسة مختلف المفاهيم النظرية والمتعلقة بموضوع هذا البحث بصورة وافية، ثم تمت عملية التحليل الاحصائي للآراء العينة التي تم تجميعها.

سادسا / مجتمع وعينة الدراسة طبقت الدراسة في الهيئة العامة للآثار والتراث حيث كانت عينة الدراسة ١٥١ كإدارات عاليا ووسطى في الهيئة. (إحصائية قسم التخطيط في الهيئة لعام ٢٠٢١) وتم توزيع استمارة الاستبيان عليهم كعينة قصدية للدراسة. وتم استبعاد ١٤ استمارة لصعوبة الوصول الى أصحاب هذه المناصب بسبب انشغالهم في العمل. وبالتالي كانت العينة النهائية للدراسة هي ١٧٤ منصب اداري.

سابعا / حدود الدراسة

١ الحدود البشرية: حيث شملت الدراسة المستويات الإدارية العليا والوسطى في الهيئة العامة للآثار والتراث والبالغ عددهم ١٥١ منصب اداري توزعت ما بين (١) وكيل وزير (١) رئيس هيئة (٥) مدراء عامين و(٣٨) مدير قسم و(١٠٦) مسؤول شعبة.

٢ الحدود المكانية: شملت الدراسة الهيئة العامة للآثار والتراث وهي هيئة تابعة الى وزارة الثقافة والسياحة والآثار العراقية.

٣ الحدود البحثية: وهي حدود بحثنا الحالي في تقنيات التدريب كأحد المواضيع الحديثة في مجال الادارة وأيضا مفهوم الابداع الاداري للمنظمات السياحية.

أولاً / تقنية التدريب عن بعد: لمواكبة التطور التقني والعلمي، يتوجب الاهتمام بالتدريب عن بعد، حيث ان التدريب لا يقتصر على تنظيم وإقامة الدورات التقليدية ومنح شهادة التميز، بل أصبح من الخيارات الاستراتيجية في نظام التطوير والاستثمار في المنظمات. والموارد البشرية من أهم الموارد التي تركز عليها استراتيجيات البناء والتنمية. ويعتبر تطوير وتدريب الموارد البشرية من أهم الموضوعات لأي مؤسسة أو منظمة لأن العنصر البشري من أهم الدوافع الأساسية لموارد المؤسسة السياحية، خاصة عندما تمتلك القدرات المعرفية والمهارات المناسبة لطبيعة المؤسسة. عمل المؤسسة. وإن التقدم العلمي الذي يشهده عصرنا هذا خصوصاً في المجال الإلكتروني، قد أثر على كافة نواحي الحياة وأنشطتها، وغير الكثير من المفاهيم ونظرة المنظمات السياحية حول التكنولوجيا، وكان التدريب من بينها، حيث استخدمت التكنولوجيا في مجال التدريب حتى أصبح ما يصطلح عليه الآن (بالتدريب الإلكتروني E-training) واقعا ملموسا ومستخدما في العديد من المنظمات. (Shannon and Alison, 2006: 560) حيث عرف (الموسوي، ٢٠١٠: ٣) التدريب الإلكتروني بأنه "عملية إيصال معلومات تتم في بيئة مشبعة بتطبيقات تقنية ورقمية مبنية على استخدام شبكات الانترنت والحواسيب متعددة الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض الدورات التدريبية الإلكترونية، لتحقيق الأهداف التدريبية والتمكين من اتقان مهارات البناء بالاعتماد على سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية وظروف العمل والحياة ومواقعهم الجغرافي بينما اتفق (معروف، ٢٠٠٧: ١٠) و(سعيد، ٢٠٠٥: ٨٩) على ان التدريب الإلكتروني هو "استخدام تكنولوجيا الوسائط المتعددة والانترنت لتحسين جودة التدريب وإكساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات إلى مجموعة من الأفراد مع الغاء جميع المكونات المادية للتدريب" وحسب ما يرى (الدهشان، ٢٠١٩: ٥) ان للتدريب الإلكتروني مرادفا لجملة من مفاهيم التدريب الحديثة ومنها (التدريب عن بعد Distance Training) وأيضا (التدريب الرقمي Digital Training) و(التدريب عبر الانترنت Online Training) وهنا يمكن وضع تعريف اجرائي للتدريب الإلكتروني على انه الرؤية المستقبلية لما سيؤول إليه التدريب وذلك من خلال استخدام التكنولوجيات الحديثة المتعددة الوسائط والانترنت لتحسين نوعية التدريب.

- مزايا ومعوقات التدريب الإلكتروني يرى (بريان، ٢٠٠٦: ١٣) ان مزايا ومعوقات التدريب الإلكتروني هي
- تخفيض نفقات التدريب
- تقليل الحاجة لانتقال المتدربين الى مكان التدريب
- توفير التدريب في أي وقت وأي مكان
- بينما معوقات التدريب الإلكتروني حسب ما يرى (توفيق، ٢٠٠٧: ٦٠) هي:
- انعزال المدرب عن المتدربين مما يؤثر على فعالية التدريب
- عدم الاستفادة من التغذية البصرية
- صعوبة التحقق من كفاءة التدريب
- صعوبة تطبيق بعض الممارسات والتطبيقات المهنية
- صعوبة تدريب الافراد الذين لا يملكون مهارات استعمال الحاسوب والتكنولوجيا

وتعرف تقنية التدريب عن بعد إجرائيا: الرؤية المستقبلية لما سيؤول إليه التدريب وذلك من خلال استخدام التكنولوجيات الحديثة المتعددة الوسائط والانترنت لتحسين نوعية التدريب.

ثانياً / الإبداع الإداري خلق الله السنوات والارض وجعلها آية في الجمال والكمال والحسن والإبداع، اذا قال تعالى في محكم كتابه "بَدِيعِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ" (سورة البقرة، آية ١١٧). ولقد ذكرت (الشاهي، ٢٠٠٩) نقلاً عن (جروان، ١٩٩٩) بأن الإبداع من الناحية التاريخية مر بمراحل عدة، وقديماً كانت الاعمال التي تقترب بالغموض وتستعصي على التفسير تسمى إبداعاً، وقد ارتبطت هذه الظاهرة منذ عهد (أرسطو وأفلاطون)، ومن ثم بدأت مرحلة ثانية عندما بدأ جالتون ببحثه لتفسير المحدد الوراثي للإبداع الإبداعي، حيث كان ينظر للإبداع على أنه عبقرية وخبرة وإيحاء واستبصار مفاجئ (الشاهي، ٢٠٠٩: ٥٤). وفي عام (١٩٥٠) حدث التحول الكبير الذي بدأه جيلفورد (Guilford) في احد مؤتمرات رابطة علم النفس الأمريكية وكان من نتائجه تكثيف البحث العلمي الجاد الذي تناول مفهوم الإبداع وأخضعته لمنهجية التجريب، وفي الثلاثينيات في القرن العشرين بدأت برامج التدريب الموجهة لتنمية الإبداع في قطاع الصناعة، وفي الخمسينات انتقلت إلى الجامعات على يد بلوم (Bloom) على شكل مناهج ومقررات دراسية. وقد ذكر عالم النفس

التشكيكي هلافسا (J.Hlavsa) بوجود (٢٤١٩) عنوان لدراسات خاصة بالإبداع مأخوذة من مصادر متعددة، وأن (٩,٥%) من هذه العناوين ظهر قبل عام (١٩٥٠)، وظهر (١٨%) منها في الفترة (١٩٥٠ - ١٩٦٠) ثم ارتفعت النسبة في الفترة (١٩٦٠ - ١٩٧٠) إلى (٧٢,٠%) (صبحي، ١٩٩٢، ص١٢٢). وينكر (صبحي، ١٩٩٢) بأن التركيز على الإبداع بدأ في الستينيات من القرن العشرين، فقد أشار ماكينون (Mackinon) إلى عناصر الإبداع وفي الفترة ذاتها نشر (بيرز) وجهة نظره في هذا المجال، وفي عام (١٩٦٢) وصف تورانس (Torrance) السياق العام لعملية الإبداع (صبحي، ١٩٩٢: ٢٥). وفي السبعينيات انتشرت برامج تعليم مهارات التفكير بصورة مباشرة في المدارس ولكل المراحل (العمرى، ٢٠١١، ١٩٦٦). ويشار الى الإبداع لغويا وكما جاء على لسان العرب أن كلمة إبداع من بدع وأبدع الشيء أي أنشأه على غير مثال وابتدع الشيء أي اخترعه، (المعجم الوجيز، ١٩٨٠: ٤٠) أما في اللغة الإنجليزية فمعني كلمة **creativity** هي إحداث وإيجاد شيء جديد. (القاموس العصري الحديث، ٢٠١٩: ٢٠)، ويمثل الإبداع بشكل اصطلاحي العملية التي تحول الأفكار الجديدة إلى قيمة تجارية أو قيمة أخرى. بمعنى آخر، إنها تمثل قدرة حيوية في الأعمال وبجميع أنواعها التجارية، (Archibald & Archibald, 2016: 11) أما الإبداع الإداري كما يراه (Hervás, Oliver & Peris, Ortiz, 2014: 61) فهو عملية فكرية واحدة تجمع بين المعرفة الرائعة والعمل الإبداعي، وتمس مجالات الحياة المختلفة، والتعامل مع الواقع والسعي نحو الأفضل، بالإضافة إلى أن الإبداع هو نتيجة تفاعل ذاتي وموضوعي وشخصي، متغيرات بيئية أو سلوكية يقودها أشخاص متميزون. والإبداع الإداري هو عمليات السلوكية ومجموعة الإجراءات التي تؤدي إلى تحسين مناخ المنظمة الداخلي وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال حل مشاكل العاملين وتحفيزهم واتخاذ قرارات مهمة بأسلوب إبداعي أكثر والتفكير بطريقة غير مألوفة (جزيري، ٢٠١٨: ٢٣١)، هذا التعريف يشير إلى أن الإبداع الإداري يعبر عن تغيير طريقة التفكير والمعرفة التقليدية، لينتج عنه اكتشافات وأفكار ونظريات وأساليب عمل جديدة متطورة، تكون مقبولة ومناسبة لظروف وإمكانات المنظمة، وهذا ما يساعد المنظمة على التكيف والتفاعل مع كافة المتغيرات، بما يضمن تحسين إنتاجيتها وتطوير مستوى أداء العاملين بها وبالتالي أدائها العام. (بن عودة، ٢٠١٩: ٨٨) وعلى الرغم من أن الإبداع بصورة عامة له مفهوم محدد فهو يركز بشكل أساسي على اكتشاف وتطوير الخدمات والمنتجات والعمليات الإنتاجية (Erez, and Nouri, 2010: 363) فإن فكرة الإبداع الإداري في المنظمات قد استحوذت خلال السنوات الأخيرة على المزيد من الاهتمام في مختلف المجالات والبلدان، والغرض من هذا البحث هو سد الفجوة بين دراسات السابقة للإبداع والابتكار الإداري عبر التخصصات والثقافات. (Zhou and Shalley, 2008: 360) ولنكون أكثر دقة، سيتم مناقشة الإبداع في إطار الإدارة. من خلال مجموعة من المفاهيم حسب ما ذكرها مجموعة من الكتاب والباحثين على الرغم من اختلاف الباحثين والكتاب في تحديد مفهوم الإبداع الإداري ولغرض الإحاطة بالمفهوم ضمن ما تم عرضه من بين كل المصادر سيتم استعراض مفهوم الإبداع الإداري كما يلي :

- ١- عملية ليس لها نهاية ونطاق فالإبداع يتضمن تغيرات طفيفة أو جذرية أو تغييرا كاملا تتمثل في العمل بطريقة مختلفة (Gupta, 2007: 200)
- ٢- القدرة على توليد الأفكار المفيدة وتقديم الحلول للتحديات اليومية (العاجز وشلدان، ٢٠٠٩: ١٨)
- ٣- القدرة على تنظيم وترتيب وتجميع للأفكار الجديدة، في أسلوب وتقنية جديدة من أجل رفع الكفاءة الإنتاجية لكل المخرجات في المنظمة من الناحيتين الكمية والنوعية (جمال، ٢٠٠٩: ٣٨)
- ٤- عملية إنتاج أفكار جديدة ومفيدة للمنظمة (Tang, 2010: 873)
- ٥- توليد الأفكار والعمليات والمنتجات أو الخدمات الجديدة وقبولها وتطبيقها (Thompson, 2010: 20)
- ٦- هو السلوك الإنساني الذي يؤدي إلى التغيير في نتائج المواد المستخدمة في الشركات والدوائر والمنظمات ويتصف بالخبرة والأصالة والقيمة والفائدة الاجتماعية (السكرانه، ٢٠١١: ٣٦)
- ٧- المقدرة أو البراعة في إنشاء أفكار جديدة أو مفاهيم حديثة أو اكتشاف سبل متطورة بهدف تطوير المنتج التوصل إلى حلول خلاقة للمشاكل أو إلى التوصل لفكرة جديدة (السلطاني، ٢٠١٢: ١٤٤)
- ٨- الخروج عن التفكير والمعرفة التقليدية، مما ينتج عنه اكتشاف أفكار، أو نظريات، أو اختراعات، أو أساليب عمل جديدة، ومتطورة، ومقبولة، ومناسبة لظروف، وإمكانات المنظمة، وبما يساعدها على التكيف، والتفاعل مع كافة المتغيرات، وتحسين إنتاجيتها وتطوير مستوى أدائها وأداء العاملين بها (عبد الرسول، ٢٠١٢: ١٨)

- ٩- القدرة على إنتاج الأفكار والحلول الأصلية باستعمال التخيلات والتصورات واكتشاف ما هو جديد من الأفكار (الكعبي، ٢٠١٣: ٣)
- ١٠- توليد للأفكار الجديدة والمفيدة من طرف الفرد أو مجموعة من الأشخاص المتعاونين (Fawaz, 2016: 1)
- ١١- المراجعة الكاملة لكافة اجراءات ادارة الموارد البشرية الحرجة التي تسهم في رفع كفاءة عمل المنظمة وتعزيز قدرتها على تقديم خدمات ذات جودة اعلى وفعاليتها أكبر (Noe at el, 2016: 44)
- ١٢- هو نشاط على مستوى المنظمة يمثل نتيجة المساعي الإبداعية. (Shipton et al., 2017)
- ١٣- هو قدرة عملية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وهو عبارة عن عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تميمتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانيات الأفراد والجماعات والمنظمات (الحضرمي والشوامين، ٢٠١٧: ٧٨)
- ١٤- مجموعة من الأفكار والعمليات التي يقوم بها العاملون المبدعون لمواجهة التحديات، وتحقيق الأهداف على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة، ومن ثم الارتقاء بالمنظمة ككل. (الكمري وصفر، ٢٠١٧: ١٢٣)
- ١٥- مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة إدارية مناسبة يمكن أن تؤدي إلى نتائج وأفكار أصلية ومفيدة سواء بالنسبة للخبرات الفرد السابقة أو خبرات المنظمة. (قناشي، ٢٠١٨: ١٢٧)
- ١٦- هو عملية فكرية تجمع بين المعرفة والعمل الخلاق، وتتعامل مع الواقع وتسعى نحو الأفضل، وهو ناتج عن تفاعل متغيرات ذاتية أو موضوعية أو شخصية أو بيئية أو سلوكية، ويقودها أشخاص متميزون. (الموساوي، ٢٠١٨: ٤٩)
- ١٧- هو مجموعة من العمليات والسلوكيات التي يمارسها الأفراد في المنظمة والتي تؤدي إلى إحداث التغيرات على الهياكل التنظيمية والسياسات والأنماط الإدارية من خلال تطبيق أساليب جديدة لحل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر أصالة وبطريقة غير مألوفة مسبقة (إسماعيل، ٢٠١٩)
- ١٨- هو الأداء المتميز الذي ينتج عنه عمل إيجابي جديد، أو الإنجاز بصورة تشكل تحسينا وتطويرا وإضافة إلى الموجود بطريقة تعطي قيمة أو فائدة إضافية، وهو مجموعة من العمليات والإجراءات والسلوكيات التي تقوم على تطوير قدرات العاملين للمساهمة في حل المشكلات وتوليد الأفكار الجيدة والإتيان بأشياء جديدة ومفيدة قد تكون فكرة أو عملية أو نشاط أو أسلوب عمل أو تغيير إجراءات وأساليب تسيير الإدارة أو حل مميّز لمشكلة ما، يحقق فيها أهداف المنظمة. (بن عودة، ٢٠١٩: ٨٧٨)
- ١٩- القدرة على اكتشاف أساليب جديدة وأفكار يمكن استقبالها بصورة إيجابية من فريق العمل والتي تحفزهم على استغلال مهاراتهم ومواهبهم لتحقيق أهداف المنظمة (Al-Harbi, 2019: 45)
- ٢٠- هو إنتاج فكرة مفيدة ومبتكرة وجديدة سواء تتعلق بإنتاج سلعة أو خدمة، او تتعلق بالوسائل والاجراءات والعمليات، او بالاستراتيجيات او سياسات المنظمة، وذلك من قبل افراد يتميزون بصفات وقدرات منفردة ويعملون داخل نظام وبيئة مناسبة. (الشيباني، ٢٠٢٠: ٨)
- ٢١- هو رؤية المنظمة لظاهرة ما بطريقة جديدة تتطلب القدرة على الإحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة من خلال التفكير بشكل مختلف ومبدع لإيجاد الحل المناسب. (العربي، ٢٠٢٠: ١٩٤)
- ٢٢- أفكار مفيدة غير تقليدية تساعد على حل المشكلات وتطوير المعارف والمهارات وزيادة كفاءة المنظمة (الصدعاني، ٢٠٢١: ٢٧)
- . ومما سبق يمكن تعريف الإبداع الإداري إجرائيا بأنه: قدرة إدارة المنظمة السياحية على استحداث مجموعة من الأساليب والسلوكيات والأفكار والعمليات والطرق والمعارف والتي تتعامل مع الواقع لتحفز افرادها على استغلال مهاراتهم ومواهبهم وقدراتهم الإبداعية في العمل للمساعدة على التخلص من الطرق التقليدية والروتينية واستحداث اساليب جديدة ذات كفاءة وفاعلية وقابلية للتطبيق لتحقيق وإنجاز الأهداف التي تسعى اليها المنظمة. ومما سبق ذكره من التعاريف السابقة: أن الإبداع الإداري هو عبارة عن موهبة وتفكير مبتكر يقوم به الشخص الإداري بغرض تطوير وتحسين أساليب ووسائل العمل وحل المشكلات لمواجهة تحديات العصر. وهو نظام يتضمن مجموعة الأفكار والممارسات والقواعد والأدوار المبتكرة، إضافة الى البناء التنظيمي والنشاط الإبداعي والتي يقوم بها كلاً من المدراء والعاملين في المنظمة، والتي تهدف إلى تحسين العلاقة والتفاعل فيما بينهم وإيجاد أساليب فعالة تُساعد في تحقيق أهداف المنظمة.

أولاً: اختبارات الصدق والثبات للاستبانة ان اختبار الصدق الظاهري يقتضي عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من الاساتذة المحكمين بمختلف تخصصاتهم الدقيقة المستفيضة بهدف استثمار الخبرات الاكاديمية والعلمية والعملية الواسعة التي يتمتع بها الاساتذة المحكمين في تصويب وتحكيم الاستبانة لتصبح مؤهلة لتمثيل موضوع الدراسة (تأثير تقنيات التدريب عن بعد في تعزيز الأبداع الإداري)، إذ يستدل من جميع معطيات تطبيق اختبار الصدق الظاهري والموثقة في جدول (١) تحقق الصدق الظاهري في فقرات الاستبانة وأبعادها التابعة (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة) ومتغيرها المستقل تقنيات التدريب عن بعد ومتغيرها التابع الأبداع الإداري وكانت النتائج على النحو الاتي.

أ- نسبة اتفاق الاساتذة المحكمين على صدق فقرات تقنيات التدريب عن بعد (١٠٠%) بما يؤكد الجدول اتفاق الاساتذة المحكمين على جميع فقرات خصصت لتقنيات التدريب عن بعد (وكما موضح في جدول (١).

ب- نسبة اتفاق الاساتذة المحكمين على صدق الأبداع الإداري بلغت (٨٦.٩٦%)، وهي نسبة مرتفعة توثق اتفاق الاساتذة المحكمين على (٢٠) فقرة من بين (٢٣) فقرات خصصت للأبداع الإداري بأبعاده المستقلة الخمسة (الأصالة التي سجلت صدق بواقع (٨٠%)، الطلاقة التي سجلت صدق بواقع (٨٠%)، المرونة التي سجلت صدق بواقع (٨٠%)، الحساسية للمشكلات التي سجلت صدق بواقع (١٠٠%)، للمخاطر التي سجلت صدق بواقع (١٠٠%)) بما يؤكد اتفاق الاساتذة المحكمين على (٤) فقرات من بين (٥) فقرات خصصت لكل من (الأصالة، الطلاقة، المرونة) فيما يؤكد اختبار الصدق اتفاق الاساتذة المحكمين على جميع فقرات خصصت للحساسية للمشكلات والمخاطرة (وكما موضح في جدول (١).

ت- نسبة اتفاق الاساتذة المحكمين على صدق جميع فقرات الاستبانة بلغت (٨٨.٨٩%)، وهي نسبة مرتفعة توثق اتفاق الاساتذة المحكمين على (٢٤) فقرة من بين (٢٧) فقرات. جدول (١) معطيات اختبار الصدق الظاهري لأبعاد المتغيرين المستقل والتابع

متغيرات وأبعاد الدراسة	عدد الفقرات	الفقرات المتفق عليها	نسبة اتفاق المحكمين على صدق الفقرات	مستوى الصدق
تقنيات التدريب عن بعد	٤	٤	100%	تام
الأصالة	٥	٤	80%	مرتفع
الطلاقة	٥	٤	80%	مرتفع
المرونة	٥	٤	80%	مرتفع
الحساسية للمشكلات	٤	٤	100%	تام
المخاطرة	٤	٤	100%	تام
الأبداع الإداري	٢٣	20	86.96%	مرتفع
كل فقرات الاستبانة	٢٧	٢٤	88.89%	مرتفع
وجود صدق ظاهري مرتفع في فقرات جميع فقرات تقنيات التدريب عن بعد و فقرات جميع أبعاد الأبداع الإداري بما يؤكد وجود صدق ظاهري مرتفع في مجمل فقرات الاستبانة				تعليق الباحث

المصدر: اعداد الباحث على وفق اراء الاساتذة المحكمين كما يؤكد جدول (٢) ان قيمة معامل الثبات (Cronbach's Alpha) (٠.٧٠٥) بما يؤشر وجود ثبات مرتفع في فقرات تقنيات التدريب عن بعد بسبب كون قيمة معامل الثبات كانت أكثر من (٠.٧٠٠). بما يوثق وجود ثبات في فقرات وأبعاد تقنيات التدريب عن بعد أما لمجمل فقرات الأبداع الإداري فقد سجل معامل ثبات (٠.٧٣٣) وهي أكثر من (٠.٧٠٠)، مما يؤكد وجود ثبات مرتفع في فقرات الأبداع الإداري. فيما بلغت قيمة معامل الثبات لمجمل فقرات الاستبانة (٠.٧٨٩) وهي أكثر من (٠.٧٠٠) بما يثبت تخطي فقرات الاستبانة لاختبار الثبات بنجاح. جدول (٢) نتائج اختبار الثبات (Cronbach's Alpha) لفقرات الاستبانة

متغيرات الدراسة	معامل ثبات	مستوى الثبات	تعليق الباحث
-----------------	------------	--------------	--------------

وجود ثبات مرتفع في فقرات تقنيات التدريب عن بُعد	مرتفع	٠,٧٠٥	تقنيات التدريب عن بُعد	X
وجود ثبات مرتفع في فقرات الأبداع الإداري	مرتفع	٠,٧٣٣	الأبداع الإداري	Y
وجود ثبات مرتفع في مجمل فقرات الاستبانة	مرتفع	٠,٧٨٩	مجمل فقرات الاستبيان	

المصدر: اعداد الباحث على وفق نتائج برنامج SPSS V25 فيما يهدف الباحث من تطبيق اسلوب المعالجة الاحصائية اختبار الاتساق الداخلي إلى بيان درجة شفافية ووضوح الاستبانة بفقراتها وبمتغيراتها وأبعادها المستقلة والتابعة بحيث تكون واضحة ومفهومة لأفراد العينة الذين تشملهم الدراسة وكذلك وبيان مدى تماشي فقرات الاستبانة مع التحليل الاحصائي. ويتحقق ذلك عن طريق برهنة وجود ارتباط معنوي بين الفقرات الموجودة ضمن المتغير المستقل وتقنيات التدريب عن بُعد، كما يتحقق وجود الاتساق الداخلي في بيانات الاستبانة عن طريق برهنة وجود ارتباط معنوي بين الفقرات الموجودة ضمن الأبعاد التابعة (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة) وبين البعد العائدة له من جهة، وفي ذات الوقت اثبات وجود ارتباط معنوي بين الفقرات الموجودة ضمن هذه الأبعاد التابعة ومتغير الأبداع الإداري الذي يضم هذه الأبعاد الخمسة التابعة.

الرمز	الفقرات	قيمة معامل الارتباط بين الفقرة وتقنيات التدريب عن بُعد
Q1	نشر المعرفة حول أسلوب التدريب عن بُعد بين المتدربين.	0.436**
Q2	عقد ورش عمل مع الكليات للتعريف بأسلوب التدريب عن بُعد.	0.253*
Q3	توفير متدربين لديهم المعرفة الكاملة بطرق تطبيق التدريب عن بُعد.	0.335**
Q4	زيادة قدرة الأفراد على التفكير المبدع من خلال التدريب عن بعد.	0.272**

جدول (٣) معطيات اختبار الاتساق الداخلي لمتغير تقنيات التدريب عن بُعد المصدر: اعداد الباحث على وفق مخرجات البرنامج الاحصائي AMOS V25 جدول (٤) معطيات اختبار الاتساق الداخلي لمتغير الأبداع الإداري

الرمز	الفقرات	البعد التابع	قيمة معامل الارتباط بين الفقرة والبعد الذي يضمها	قيمة معامل الارتباط بين الفقرة والأبداع الإداري
Q٣١	تطبيق طرق واساليب جديدة لحل أي مشكلة تواجه الموظفين في العمل.	الأصالة	0.532**	0.354**
Q٣٢	تغيير أساليب العمل باستمرار تماشياً مع المتطلبات الجديدة.		0.384**	0.228**
Q٣٣	تحاشي تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.		0.343**	0.252**
Q٣٤	البحث عن الأفكار المبدعة التي تساهم في حل المشكلات الصعبة.		0.288**	0.316**
Q٣٥	تطوير معارف المدير التقنية باستمرار لمواكبة التطورات التكنولوجية.		0.357**	0.404**
Q٣٦	مدير لديه القدرة على التعبير عن أفكاره بطلاقة أو صياغتها في عبارات مفيدة تناسب مواقف معينة.	الطلاقة	0.266**	0.280**

0.217 [*]	0.308 ^{**}		موظفين يستطيعون اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل.	Q37
0.304 ^{**}	0.317 ^{**}		مدير لديه حرية التعبير عن آرائه ومقترحاته حتى وان كانت مخالفة للإدارة الأعلى.	Q38
0.358 ^{**}	0.362 ^{**}		مدير يمتلك قدرة التفكير واقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	Q39
0.306 ^{**}	0.422 ^{**}		مدير يطبق طرق وأساليب جديدة لحل المشاكل في العمل.	Q40
0.207 [*]	0.344 ^{**}	المرونة	تشجيع أسلوب الحوار مع الإدارات التنفيذية.	Q41
0.267 ^{**}	0.358 ^{**}		الاتصاف بالمرونة والتكيف للتغيير.	Q42
0.357 ^{**}	0.425 ^{**}		امتلاك الوسائل المناسبة لنقل الأفكار الإبداعية إلى الإدارة العليا.	Q43
0.340 ^{**}	0.247 ^{**}		الحصول على افكار ومقترحات جديدة تسهم في حل مشكلات العمل.	Q44
0.391 ^{**}	0.378 ^{**}		تغير أسلوب العمل لمواجهة المواقف الطارئة التي تحدث داخل المؤسسة.	Q45
0.311 ^{**}	0.372 ^{**}	الحساسية للمشكلات	إدارة لديها القدرة على توقع مشكلات بالعمل والتعامل معها قبل حدوثها.	Q46
0.194 [*]	0.271 ^{**}		إدارة تمتلك درجة عالية من الوعي بنقاط الضعف المتعلقة بأنظمة العمل	Q47
0.197 [*]	0.264 ^{**}		موظفين لديهم رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل	Q48
0.370 ^{**}	0.336 ^{**}		موظفين يحرصون على معرفة أوجه الضعف فيما يقومون به من عمل.	Q49
0.201 [*]	0.292 ^{**}	المخاطرة	تطبيق الأفكار المبدعة الجديد التي لم يسبق تطبيقها عند مواجهة مشكلة ما.	Q50
0.268 ^{**}	0.364 ^{**}		التركيز على العمل الإبداعي المفاجئ والمختلف	Q51
0.218 ^{**}	0.328 ^{**}		المبادرات الإبداعية التي يطرحها الآخرون للتنفيذ والتطبيق.	Q52
0.175 [*]	0.190 [*]		اتخاذ قرارات تعتمد الابتكار والإبداع.	Q53

ويؤكد الجدول (٣) ان الفقرات الأربع الموجودة ضمن تقنيات التدريب عن بُعد شكلت ارتباطاً معنوياً مع المتغير المستقل تقنيات التدريب عن بُعد. كما يحقق جدول (٤) ان الفقرات الخمس الموجودة ضمن البُعد التابع الأول للإبداع الإداري شكلت ارتباطاً معنوياً مع الأصالة وفي ذات الوقت سجلت نفس الفقرات ارتباطاً معنوياً مع المتغير التابع الأبداع الإداري. ويؤكد جدول (٤) ان الفقرات الخمس الموجودة في البُعد التابع الثاني للإبداع الإداري شكلت ارتباطاً معنوياً مع الطلاقة وفي ذات الوقت سجلت نفس الفقرات ارتباطاً معنوياً مع المتغير التابع الأبداع الإداري. فيما يوضح جدول (٤) ان الفقرات الخمس الموجودة في البُعد التابع الثالث للإبداع الإداري شكلت ارتباطاً معنوياً مع المرونة وفي ذات الوقت سجلت نفس الفقرات ارتباطاً معنوياً مع المتغير التابع الأبداع الإداري. ويحقق جدول (٤) ان الفقرات الأربع الموجودة ضمن البُعد التابع الرابع للإبداع الإداري شكلت ارتباطاً معنوياً مع الحساسية للمشكلات وفي ذات الوقت سجلت نفس الفقرات ارتباطاً معنوياً مع المتغير التابع الأبداع الإداري. ويوثق جدول (٤) ان الفقرات الأربع الموجودة في البُعد التابع

الخامس للأبداع الإداري شكلت ارتباطاً معنوياً مع المخاطرة وفي ذات الوقت سجلت نفس الفقرات ارتباطاً معنوياً مع المتغير التابع الأبداع الإداري. كما يؤكد جدول (٤) ان الفقرات الثلاث والعشرين الموجودة في المتغير التابع شكلت ارتباطاً معنوياً مع الأبداع الإداري بما يوثق وجود شفافية ووضوح عاليين في فقرات المتغير التابع.

ثانياً: التحليل الوصفي لمستوى اجابات العينة على فقرات تقنيات التدريب عن بُعد والأبداع الإداري. يستعمل الباحث اسلوب المعالجة الاحصائية الوسط الحسابي الموزون لتشخيص مستوى اجابات العينة على فقرات الاستبانة وأبعادها التابعة ومتغيراتها المستقلة والتابعة كما يوظف الباحث مقياس المعالجة الاحصائية الانحراف المعياري الأكثر دقة وشيوعاً بين مقياس التشتت المخصص لتشخيص مدى تجاس اجابات العينة من تشتتها، أما لتشخيص شدة اجابات العينة ونسبة اتفاقهم على فقرات الاستبانة يستعمل الباحث مقياس المعالجة الاحصائية الاهمية النسبية أما لتشخيص اتجاه الاجابة على الفقرات سيعتمد الباحث على الوسط الفرضي الذي يمثل الحد الفاصل بين عدم الاتفاق والاتفاق ضمن مقياس **Likert** الخماسي البالغ (٣)، كما يستثمر الباحث تدرجات مصفوفة قوة الاجابات والتي توضح مستوى استجابة افراد العينة على فقرات الاستبانة وكما موثق بالتفصيل في جدول (٥) الاتي: جدول (٥) مصفوفة تدرجات قوة الاجابات على فقرات الاستبانة

الفئة	قيمة الوسط الحسابي الموزون محصورة ضمن الفترة	تدرجات قوة الاجابات على فقرات الاستبانة	مستوى الاستجابة من قبل أفراد العينة
الأولى	من ١ إلى أقل من ١,٨	عدم الاتفاق بشدة	منخفض جداً
الثانية	من ١,٨ إلى أقل من ٢,٦	عدم الاتفاق	منخفض
الثالثة	من ٢,٦ إلى أقل من ٣,٤	محايد	معتدل
الرابعة	من ٣,٤ إلى أقل من ٤,٢	الاتفاق	مرتفع
الخامسة	من ٤,٢ إلى ٥	الاتفاق بشدة	مرتفع جداً

المصدر: (Karnilev: 2002,56)

أ- التحليل الوصفي لتقنيات التدريب عن بُعد. جدول (6) مستويات اجابات العينة على فقرات المتغير المستقل تقنيات التدريب عن بُعد

رمز الفقرات	المقياس					الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	الأهمية النسبية %	مستوى اجابات افراد العينة
	١	٢	٣	٤	٥				
	اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً				
q01	٠	0	0	27	113	0.396	4.8071	96.14%	مرتفع جداً
q02	٠	0	20	76	44	0.6564	4.1714	83.43%	مرتفع
q03	٠	0	0	43	97	0.463	4.6929	93.86%	مرتفع جداً
q04	٠	0	0	20	120	0.3512	4.8571	97.14%	مرتفع جداً
X6	تقنيات التدريب عن بُعد					0.4666	4.6321	92.64%	مرتفع جداً

المصدر اعداد الباحث على وفق اراء عينة الدراسة يحقق جدول (٦) ان قيمة الوسط الحسابي الموزون للمتغير المستقل تقنيات التدريب عن بُعد بلغت (٤.٦٣٢١) وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي وجاءت قيمة الوسط الحسابي الموزون لهذا البُعد المستقل ضمن الفئة ما بين (من ٤.٢ إلى ٥) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية اجابات العينة على مجمل فقرات تقنيات التدريب عن بُعد اتجهت نحو الاتفاق التام وبمستوى استجابة مرتفع جداً، وبانحراف معياري سجل (٠.٤٦٦٦)، والذي يبين مدى تجانس اجابات العينة بخصوص فقرات تقنيات التدريب عن بُعد، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد تقنيات التدريب عن بُعد (٩٢.٦٤ %) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع افراد عينة الدراسة على ان الإدارات في الهيئة العامة للآثار والتراث تهتم بشكل كبير بتقنيات التدريب عن بُعد وذلك على وفق اراء عينة الدراسة. كما يوثق جدول (٦) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد المستقل تقنيات التدريب عن بُعد قد توزعت بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (٤) بين جميع فقرات تقنيات التدريب عن بُعد بشدة اجابة شكلت (٩٧.١٤ %) ليؤكد ذلك

اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على أن التدريب عن بُعد يساعد على زيادة قدرة الأفراد على التفكير المبدع. بينما يبين جدول (٦) أن الفقرة (٢) سجلت ادنى مستوى بين جميع فقرات تقنيات التدريب عن بُعد بشدة اجابة كانت (٨٣.٤٣%) ليؤكد ذلك اتفاق أقل من ربع افراد عينة الدراسة على ان الهيئة العامة للأثار والتراث تعقد ورش عمل مع الكليات للتعريف بأسلوب التدريب عن بُعد.

ب- التحليل الوصفي للأبعاد الإداري وأبعاده الخمسة.

١. التحليل الوصفي لمستوى اجابات العينة على فقرات بُعد الأصالة.

يحقق جدول (٧) ان قيمة الوسط الحسابي الموزون للبُعد التابع الأصالة بلغت (٣.٩٣٨٦) وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي وجاءت قيمة الوسط الحسابي الموزون لهذا البُعد التابع ضمن الفئة ما بين (من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية اجابات العينة على مجمل فقرات الأصالة اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (٠.٤٥٣٨)، والذي يبين مدى تجانس اجابات العينة بخصوص فقرات الأصالة، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد الأصالة (٧٨.٧٧%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع افراد عينة الدراسة على ان الإدارات في الهيئة العامة للأثار والتراث تهتم بشكل ملحوظ بالأصالة وذلك على وفق اراء عينة الدراسة. كما يؤشر جدول (٧) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد التابع الأصالة قد توزعت بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (٧) بين جميع فقرات الأصالة بشدة اجابة بلغت (٩٠.١٤%) ليؤكد ذلك اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على اهمية تحاشي تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل. بينما يؤكد جدول (١٣) أن الفقرة (٥) سجلت ادنى مستوى بين جميع فقرات الأصالة بشدة اجابة بلغت (٦٥.٢٩%) ليؤكد ذلك اتفاق نحو ثلثي افراد عينة الدراسة على ضرورة تطبيق طرق واساليب جديدة لحل أي مشكلة تواجه الموظفين في العمل.

٢. التحليل الوصفي لمستوى اجابات العينة على فقرات بُعد الطلاقة. يحقق جدول (٧) ان قيمة الوسط الحسابي الموزون للبُعد التابع الطلاقة بلغت (٤.١٠١٤) وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي وجاءت قيمة الوسط الحسابي الموزون لهذا البُعد التابع ضمن الفئة ما بين (من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية اجابات العينة على مجمل فقرات الطلاقة اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (٠.٥٠٧٢)، والذي يبين مدى تجانس اجابات العينة بخصوص فقرات الطلاقة، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد الطلاقة (٨٢.٠٣%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع افراد عينة الدراسة على ان الإدارات في الهيئة العامة للأثار والتراث تهتم بشكل واضح بالطلاقة وذلك على وفق اراء عينة الدراسة. كما يؤشر جدول (٧) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد التابع الطلاقة قد توزعت بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (١٠) بين جميع فقرات الطلاقة بشدة اجابة بلغت (٨٩.٥٧%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع افراد عينة الدراسة على ان الإدارات في الهيئة العامة للأثار والتراث تمتلك القدرة على التعبير عن أفكارها بطلاقة أو صياغتها في عبارات مفيدة تتناسب مواقف معينة. بينما يوثق جدول (٧) أن الفقرة (١٤) سجلت ادنى مستوى بين جميع فقرات الطلاقة بشدة اجابة سجلت (٧٠.٧١%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلثي افراد عينة الدراسة على ان الإدارات في الهيئة العامة للأثار والتراث تطبق طرق وأساليب جديدة لحل المشاكل في العمل.

٣. التحليل الوصفي لمستوى اجابات العينة على فقرات بُعد المرونة يحقق جدول (٧) ان قيمة الوسط الحسابي الموزون للبُعد التابع المرونة بلغت (٣.٦٤٦٩) وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي وجاءت قيمة الوسط الحسابي الموزون لهذا البُعد التابع ضمن الفئة ما بين (من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية اجابات العينة على مجمل فقرات المرونة اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (٠.٤١٧٥)، والذي يبين مدى تجانس اجابات العينة بخصوص فقرات المرونة، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد المرونة (٧٣%) بما يوضح اتفاق زهاء ثلاثة أرباع افراد عينة الدراسة على ان الإدارات في الهيئة العامة للأثار والتراث تهتم بشكل ملموس بالمرونة وذلك على وفق اراء عينة الدراسة. كما يؤشر جدول (٧) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد التابع المرونة قد توزعت بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (١٥) بين جميع فقرات المرونة بشدة اجابة بلغت (٧٨.٤٣%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع افراد عينة الدراسة على ضرورة تشجيع أسلوب الحوار مع الإدارات التنفيذية. بينما يوثق جدول (٧) أن الفقرة (١٨) سجلت ادنى مستوى بين جميع فقرات المرونة بشدة اجابة سجلت (٦٣.٢٩%) ليؤكد ذلك اتفاق نحو ثلثي افراد عينة الدراسة على ان الحصول على افكار ومقترحات جديدة يساهم في حل مشكلات العمل.

٤. التحليل الوصفي لمستوى اجابات العينة على فقرات بُد الحساسة للمشكلات.

يحقق جدول (٧) ان قيمة الوسط الحسابي الموزون للُبُد التابع الحساسة للمشكلات بلغت (٤.١٧٥) وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي وجاءت قيمة الوسط الحسابي الموزون لهذا البُعد التابع ضمن الفئة ما بين (من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية اجابات العينة اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (٠.٤٤١٤)، والذي يبين مدى تجانس اجابات العينة بخصوص فقرات الحساسة للمشكلات، وشكلت الأهمية النسبية للُبُد الحساسة للمشكلات (٨٣.٥٠%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع افراد عينة الدراسة على ان الإدارات في الهيئة العامة للأثار والتراث تهتم بشكل واضح بالحساسة للمشكلات. كما يؤشر جدول (٧) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد التابع الحساسة للمشكلات قد توزعت بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (٢٠) بين جميع فقرات الحساسة للمشكلات بشدة اجابة سجلت (٩٥.١٤%) ليؤكد ذلك اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على ان إدارة لديها القدرة على توقع مشكلات بالعمل والتعامل معها قبل حدوثها. بينما يؤكد الجدول أن الفقرة (٢٣) سجلت ادنى مستوى بين جميع فقرات الحساسة للمشكلات بشدة اجابة بلغت (٧٣.٦٧%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلثي افراد عينة الدراسة على ان الموظفين في الهيئة يحرصون على معرفة أوجه الضعف فيما يقومون به من عمل.

جدول (٧) مستويات اجابات العينة على فقرات المتغير التابع الإبداعي

رمز الفقرات	المقياس					الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	مستوى اجابات افراد العينة
	١	٢	٣	٤	٥				
	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	تفق تماماً				
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار				
Q٥	0	0	103	37	0	3.2643	0.4425	65.29%	معتدل
Q٦	0	0	72	68	0	3.4857	0.5016	69.71%	مرتفع
Q٧	0	0	0	69	71	4.5071	0.5017	90.14%	مرتفع جداً
Q٨	0	0	0	104	36	4.2571	0.4386	85.14%	مرتفع جداً
Q٩	0	0	0	115	25	4.1786	0.3844	83.57%	مرتفع
Y1	الأصالة					3.9386	0.4538	78.77%	مرتفع
Q١٠	1	0	0	68	71	4.4786	0.6287	89.57%	مرتفع جداً
Q١١	0	0	0	100	40	4.2857	0.4534	85.71%	مرتفع جداً
Q١٢	0	0	21	89	30	4.0643	0.6023	81.29%	مرتفع
Q١٣	0	0	0	120	20	4.1429	0.3512	82.86%	مرتفع
Q١٤	0	0	65	75	0	3.5357	0.5005	70.71%	مرتفع
Y2	الطلاقة					4.1014	0.5072	82.03%	مرتفع
Q١٥	0	0	20	111	9	3.9214	0.4499	78.43%	مرتفع
Q١٦	0	0	25	115	0	3.8273	0.3793	76.55%	مرتفع

مرتفع	76.43%	0.3844	3.8214	0	0	25	115	0	Q17
معتدل	63.29%	0.3719	3.1643	0	0	117	23	0	Q18
مرتفع	70%	0.5018	3.5	0	0	70	70	0	Q18
مرتفع	73%	0.4175	3.6469	المرونة					Y3
مرتفع جداً	95.14%	0.4304	4.7571	0	0	0	34	106	Q20
مرتفع جداً	87.71%	0.4885	4.3857	0	0	0	86	54	Q21
مرتفع	82.57%	0.3359	4.1286	0	0	0	122	18	Q22
مرتفع	68.57%	0.5109	3.4286	0	0	81	58	1	Q23
مرتفع	83.50%	0.4414	4.175	الحساسية للمشكلات					Y4
معتدل	66.29%	0.8143	3.3143	0	22	61	48	9	Q24
مرتفع	68.43%	0.4956	3.4214	0	0	81	59	0	Q25
مرتفع	76.71%	0.3719	3.8357	0	0	23	117	0	Q26
مرتفع	71.57%	0.7001	3.5786	0	17	25	98	0	Q27
مرتفع	70.75%	0.5955	3.5375	المخاطرة					Y5

التحليل الوصفي لمستوى اجابات العينة على فقرات بُعد المخاطرة يحقق جدول (٧) ان قيمة الوسط الحسابي الموزون للبعد التابع المخاطرة بلغت (٣.٥٣٧٥) وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي وجاءت قيمة الوسط الحسابي الموزون لهذا البعد التابع ضمن الفئة ما بين (من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية اجابات العينة على مجمل فقرات المخاطرة اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (٠.٥٩٥٥)، والذي يبين مدى تجانس العين بخصوص فقرات المخاطرة وشكلت الأهمية النسبية لبعد المخاطرة (٧٠.٧٥%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي افراد عينة الدراسة على ان الإدارات في الهيئة العامة للأثار والتراث تهتم بشكل ملموس بالمخاطرة وذلك على وفق اراء عينة الدراسة. كما يؤشر جدول (٧) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البعد التابع المخاطرة قد توزعت بين أعلى مستوى اجابه حققت الفقرة (٢٦) بين جميع فقرات المخاطرة بشدة اجابة شكلت (٧٦.٧١%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع افراد عينة الدراسة على ان المبادرات الإبداعية التي يطرحها الآخرون للتنفيذ والتطبيق. بينما يوثق جدول (٧) أن الفقرة (٢٤) سجلت ادنى مستوى بين جميع فقرات المخاطرة بشدة اجابة شكلت (٦٦.٢٩%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلثي افراد عينة الدراسة على ان تطبيق الأفكار المبدعة الجديد التي لم يسبق تطبيقها عند مواجهة مشكلة ما.

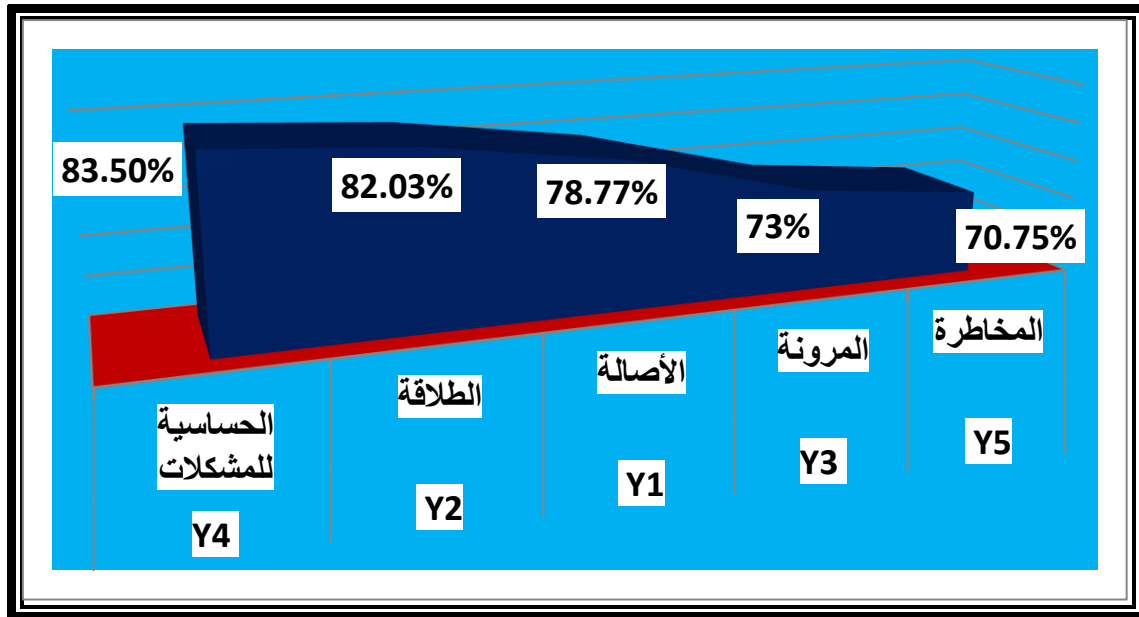
٦. التحليل الوصفي لمستوى اجابات العينة على فقرات الأبداع الإداري. يوثق جدول (٨) وشكل (١) ان قيمة الوسط الحسابي الموزون للأبداع الإداري بصفته المتغير التابع سجلت (٣.٨٨٠) وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي وسكنت قيمة الوسط الحسابي الموزون الأبداع الإداري ضمن الفئة ما بين (من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، بما يؤكد ان الاجابة اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري للأبداع الإداري بلغت قيمته (٠.٤٨٣١)، والذي يبين مدى تجانس اجابات عينة الدراسة بخصوص فقرات الأبداع الإداري، بينما سجلت الأهمية النسبية للأبداع الإداري (٧٧.٦١%)، بما يوضح اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع افراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الأبداع الإداري ومنه نستخلص ان الإدارات في الهيئة العامة للأثار والتراث المبحوث مهتمة وبشكل ملحوظ بالأبداع الإداري عن طريق كل من (الأصالة ، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة) ولكن

بنسبة اهمية متقاربة نوعا ما، وكما موضح في جدول (٨) وشكل (١) . جدول (٨) مستوى اجابات العينة على المتغير التابع الأبداع الإداري

الإداري

الترتيب	مستوى اجابات افراد العينة	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	المتغيرات	الرمز
الثالث	مرتفع	78.77%	0.4538	3.9386	الأصالة	Y1
الثاني	مرتفع	82.03%	0.5072	4.1014	الطلاقة	Y2
الرابع	مرتفع	73%	0.4175	3.6469	المرونة	Y3
الأول	مرتفع	83.50%	0.4414	4.175	الحساسية للمشكلات	Y٤
الخامس	مرتفع	70.75%	0.5955	3.5375	المخاطرة	Y٥
المتغير التابع	مرتفع	77.61%	0.4831	3.880	الأبداع الإداري	Y

المصدر: اعداد الباحث على وفق اجابات عينة الدراسة ومعطيات برنامج SPSS V2



شكل (١) ترتيب تنازلي لمستوى اجابات العينة على الأبداع الإداري وقد توزعت مستويات استجابات عينة الدراسة على أبعاد الأبداع الإداري بين أعلى مستوى استجابة من قبل أفراد العينة حققته البعد التابع الحساسية للمشكلات من بين جميع الأبعاد التابعة بشدة اجابة شكلت (٨٣.٥٠%) بما يرجح اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على اهمية الحساسية للمشكلات عند الإدارات في الهيئة العامة للأثار والتراث. فيما يظهر شكل (١) أن البعد التابع المخاطرة حقق ادنى مستوى استجابة بين الأبداع الإداري بشدة اجابة بلغت (٧٠.٧٥%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلثي افراد عينة الدراسة على وجود اهتمام دون الطموح من قبل الادارات في الهيئة العامة للأثار والتراث رابعاً: تأثير تقنيات التدريب عن بعد في الأبداع الإداري. يهدف الباحث من استعمال اختبار (F - TEST) لبرهنة قبول او رفض فرضيات تأثير تقنيات التدريب عن بعد في الأبداع الإداري، وستقبل فرضية التأثير عندما تكون القيمة الاحتمالية المناظرة لقيمة F المحتسبة تساوي أو أصغر من مستوى معنوية (٠.٠٥)، بما يوثق قبول الفرضية بنسبة (٩٥ %)، بينما سترفض فرضية التأثير عندما تكون

القيمة الاحتمالية المناظرة لقيمة F المحتسبة أكبر من مستوى معنوية (٠.٠٥)، بما يوثق رفض الفرضية بنسبة (٩٥ %). أما لتشخيص نسبة تفسير تقنيات التدريب عن بُعد للتغيرات التي تطرأ على الأبداع الإداري تستفيد الباحث من معامل التحديد R^2 وسيختبر الباحث في هذه المرحلة من التحليل الفرضية الرئيسة التي مفادها ((يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لتقنيات التدريب عن بُعد في الأبداع الإداري)) . جدول (٩) نتائج التحليل الاحصائي لاختبار الفرضية الرئيسة الثانية

نتيجة الاختبار	اختبار F		معامل التحديد R^2 %	المتغير التابع	المتغير المستقل
	القيمة الاحتمالية	قيمة F المحتسبة			
قبول الفرضية الرئيسة	٠,٠٠٠	135.293	٥٠%	الأبداع الإداري	تقنيات التدريب عن بُعد

ويشخص الجدول (٩) قبول الفرضية الرئيسة وبنسبة ثقة (٩٥ %)، إذ بلغت قيمة F المحتسبة (١٣٥.٢٩٣) وهي معنوية، وبلغت قيمة معامل التحديد (٥٠ %) بما يؤثر نسبة تفسير تقنيات التدريب عن بُعد للمتغير المُعبر عن الأبداع الإداري. وكما مبين في الشكل (٢) الاتي.

الاستنتاجات

١. تم قبول فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية من خلال نتائج التحليل الاحصائي لإجابات عينة الدراسة، عن طريق التوزيع الميداني لاستمارات الاستبيان التي قام بها الباحث والفرضيات هي: الفرضية الأولى (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تقنيات التدريب عن بعد وبين الأبداع الإداري) والفرضية الثانية (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لتقنيات التدريب عن بعد في الأبداع الإداري).
٢. يوجد دور مؤثر وواضح لتقنيات التدريب عن بعد في تحقيق الأبداع الإداري في الهيئة العامة للأثار والتراث.
٣. تولي الهيئة اهتماماً كبيراً بتقنيات التدريب عن بُعد وبتقنية تحديد الاحتياجات التدريبية، ولاسيما ان التدريب عن بُعد يساعد على زيادة قدرة الأفراد على التفكير المبدع.
٤. التدريب الإلكتروني يخفض ويقلل تكلفة السفر والتنقل للمتدربين.
٥. تمتلك الإدارات في الهيئة العامة للأثار والتراث القدرة على صياغة الأفكار الإبداعية على شكل عبارات تتناسب مع الموقف الحالي.
٦. تهتم الهيئة العامة للأثار والتراث بشكل كبير بالحساسية للمشكلات في تعزيز الأبداع الإداري.

التوصيات

١. الاستفادة القصوى من العلاقة التأثيرية لتقنيات التدريب عن بعد في تحقيق الأبداع الإداري في الهيئة العامة للأثار والتراث.
٢. ضرورة تشخيص الاحتياجات التدريبية بما يتماشى مع اهداف الهيئة العامة للأثار والتراث ومتطلبات التطور محلياً وعالمياً والقدرات الحالية للعاملين ومتطلبات العمل الجديدة.
٣. ضرورة اعتماد اسلوب الاختبارات قبل وبعد انتهاء البرنامج التدريبي لمعرفة مدى الاستفادة من البرنامج المنفذ.
٤. وضع برنامج دقيق ومدروس للمشكلات المتوقعة ووسائل واليات معالجتها قبل حدوثها من قبل لجان متخصصة في الهيئة. مع ضرورة تعزيز اهتمام المسؤولين في الهيئة بالحساسية للمشكلات بهدف تعزيز الأبداع الإداري.
٥. ضرورة زيادة اهتمام الإدارات في الهيئة العامة للأثار والتراث بتقنيات التدريب عن بعد لما لها من دور كبير في تعزيز الأبداع الإداري.

المقترحات المستقبلية

- ١-دراسة متغير (تقنيات التدريب عن بعد، الاببداع الاداري) في قطاعات خدمية وسياحية أخرى، مثل: الفنادق السياحية في بغداد، شركات السفر والسياحة، المطاعم، المطارات. وكذلك في نفس دوائر وزارة الثقافة والسياحة والاثار المتعددة. للتعرف على نسبة تباعد او تقارب نتائج الدراسات المستقبلية من نتائج هذه الدراسة.
- ٢-دراسة اليات تطوير لتطوير وتطوير (تقنيات التدريب عن بعد) للهيئة العامة للأثار والتراث للتأكد من تحقيق الاببداع الإداري فيها.
- ٣-خلق أجواء فاعلة تهدف الى معالجة نقاط الضعف التي قد تحدث في الهيئة وتطوير اساليبها وتهيئة المسارات الإدارية المبدعة.

٤- اشراك العاملين في أساليب تدريب عن بعد لتحقيق الإبداع الإداري وتجسيده فيهم بوصفه ممارسات تؤدي بالعاملين في الهيئة العامة للأثار والتراث للوصول الى مستوى ارتقائي تنظيمي ابداعي.

المصادر القران الكريم

١. إسماعيل، احمد (٢٠١٩) واقع إدارة الابداع كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالاتحاد المصري للسلاح، مجلة أسويط لعلوم وفنون التربية الخاصة، ع ٣ (٤٨)
٢. بريان هويكنز، جيمس ماركهام، Bryan Hopkins, James Markham (٢٠٠٦)، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر
٣. بن عودة، نصر الدين، (٢٠١٩) العوامل البيئية وعلاقتها بالإبداع الإداري بدراسة ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز للوسط - البلدية - المدينة، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، ع ٥.
٤. توفيق، عبد الرحمن، (٢٠٠٧) التدريب عن بعد باستخدام الكمبيوتر والانترنت، ط٢، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة
٥. جروان، فتحي عبد الرحمن، (١٩٩٩) تعليم التفكير مفاهيم وتطبيقات، الامارات العربية المتحدة، العين، دار الكتاب الجامعي.
٦. جزيري، لمياء، وبديسي، فهيمة، (٢٠١٨) الإبداع الإداري وأثره في تنمية رأس المال البشري دراسة ميدانية بمديرية الاتصالات بقسنطينة، جامعة عبد الحميد مهري القسنطينة ٢ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مج ٥، ع ١.
٧. الدهشان، جمال علي، (٢٠١٩) التدريب الالكتروني مدخلا لتطوير منظومة التدريب في مصر، ورقة عمل منشورة في المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير - المجلد ٢ - العدد ٤ - مركز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها
٨. سعيد عيمر، (٢٠٠٥) التكوين الالكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، أيام ١٢-١٣ نوفمبر ٢٠٠٥، ص، ٨٩
٩. السكارنة، بلال خلف، (٢٠١١)، الإبداع الإداري، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
١٠. السلطاني، محمد رشدي، (٢٠١٢) "المعارف الجماعية وأثرها على نشاط الإبداع في المؤسسة". مجلة أبحاث اقتصاديه وإدارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة. ع ١١
١١. الشاهي، لطيفة عبد الشكور، (٢٠٠٩): فاعلية برنامج مقترح في التربية البيئية في ضوء نظرية تريز (TRIZ) في تنمية التفكير الإبداعي لطفل، السعودية اطروحة دكتوراه، جامعة أم القرى، كلية التربية.
١٢. الشيباني، امينة (٢٠٢٠) الابداع الإداري وانعكاساته على الأداء الوظيفي تصور ميداني لموظفي إدارة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة العربي بن مهيدي رسالة ماجستير في علم الاجتماع مقدمة الى جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية
١٣. صبحي، تيسير، (١٩٩٢) الموهبة والإبداع، طرائق التشخيص وادواته المحسوبة، عمان، دار التنوير العلمي للنشر والتوزيع، ط١.
١٤. الصدعاني، علياء صعصع عنان، (٢٠٢١) تأثير إدارة الوقت في تحقيق الإبداع الإداري دراسة تحليلية في وزارة الموارد المائية، بحث دبلوم عالي مقدم إلى مجلس كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية / قسم إدارة الاعمال
١٥. العاجز، فؤاد، وشلدان، فايز (٢٠٠٩) دور القيادة المدرسية في تنمية الابداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في قطاع غزة، المؤتمر العلمي العربي السادس لرعاية الموهوبين والمتفوقين، للفترة من ٢٥-٢٦ يوليو ٢٠٠٩
١٦. عبد السلام، زهرة الشريف، خالد عاشور مسعود، غادة جمال بن إسماعيل، (٢٠١٩) واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية بكليات جامعة مصراتة، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة مصراتة، ليبيا، المجلد الأول العدد الثاني عشر، مارس ٢٠١٩
١٧. العربي، أ.د. حران، و د. حسين طيبي، (٢٠٢٠)، قيادة الإبداع الإداري داخل المؤسسات الجزائرية، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد ١٨.
١٨. العمري، رياض كريم عبد الله، (٢٠١١): الإدارة المدرسية والإبداع، ط١، دار الحصاد، دمشق، سوريا.
١٩. القاموس العصري الحديث، دار التوفيق للنشر والتوزيع، بيروت، ١٩٨٨

٢٠. قناشي، أمنه محمادي مختار، (٢٠١٨) علاقة إدارة المعرفة بالإبداع الإداري: دراسة حالة اتصالات الجزائر، مجلة المؤشر للدراسات الاقتصادية، جامعة طاهري محمد، بشار، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مخبر الدراسات الاقتصادية والتنمية المحلية بالجنوب الغربي، مج ٢ ع ٣.
٢١. الكعبي، سهام مطشر. (٢٠١٣). "الإبداع: المفهوم، الأبعاد، المراحل وسبل التنمية". مجلة البحوث التربوية والنفسية. جامعة بغداد.
٢٢. الكمري، نوفل عبد الرضا؛ صقر، علي (٢٠١٧)، التقييم تأثير الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة السياحية: دراسة تطبيقية لعينة من فنادق الدرجة الأولى في مدينة بغداد، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد ٤٠، العدد ١١٣
٢٣. مجمع اللغة العربية، المعجم الوجيز، دار التحرير للطباعة والنشر، مصر، ١٩٨٠
٢٤. معروف دويكات، معاذ الأسمر، (٢٠٠٧) التدريب الالكتروني في المؤسسات المالية والمصرفية، ورقة عمل مقدمة المؤتمر اقتصاديات المعرفة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، أوت، ص، ١٠
٢٥. الموسوي، نادية، (٢٠١٨)، دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق الإبداع الإداري، رسالة ماجستير في علم الاجتماع وتنمية وتسيير الموارد البشرية مقدمة الى جامعة العربي بن مهيدي، قسم العلوم الاجتماعية، في الجزائر.