

الإبداع الإداري وعلاقته في تحقيق الميزة التنافسية في المدارس الحكومية الثانوية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين

Administrative creativity and its relationship to achieving competitive advantage in government secondary schools in the Qweismeh district from the teachers' point of view

الباحثة / إيمان مفضي الشلبي

وزارة التربية والتعليم الاردنية

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين الإبداع الإداري والميزة التنافسية في المدارس الحكومية الثانوية في لواء القويسمة، حيث تكونت عينة الدراسة من (100) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وتم استخدام أداتان لجمع البيانات، الأولى لقياس درجة الإبداع الإداري لدى المديرين، والثانية لقياس درجة الميزة التنافسية، وتم التحقق من صدقهما وثباتهما بالطريقة العلمية المعروفة.

وقد أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين الإبداع الإداري والميزة التنافسية لدى أفراد عينة الدراسة، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري والميزة التنافسية يعزى لمتغيري الجنس والخبرة التعليمية. في ضوء نتائج الدراسة، أوصت الباحثة بضرورة عقد اجتماعات ولقاءات دورية مع الموظفين، وعقد دورات تدريبية للقيادات الإدارية لتبصيرهم بضرورة الإبداع الإداري، وأهميته لتحقيق الميزة التنافسية، وضرورة قيام وزارة التربية والتعليم باختيار المديرين وفق معايير عالمية تساهم في دعم الإبداع الإداري، وضرورة تقديم وزارة التربية والتعليم الحوافز المادية والمعنوية للذين تتوافر لديهم مبادرات، وأعمال متميزة مما يزيد من الميزة التنافسية.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري، الميزة التنافسية

Abstract:

The study was designed to investigate the relationship between administrative innovation and competitive advantage in secondary public schools in the Qweismeh district. The sample consisted of (93) teachers and teachers who were chosen by random stratified method. Two tools were used to collect data: The degree of competitive advantage, after ascertaining their sincerity and consistency, was distributed to the sample members of the study.

The results showed a moderate level in both managerial innovation and competitive advantage. The results also showed a statistical relation between the managerial creativity and the competitive advantage among the sample of the study. There were also significant differences in the level of administrative creativity and competitive advantage due to gender variables, experience and scientific qualification.

In the light of the results of the study, the researcher recommended holding regular meetings and meetings with the employees, holding training courses for the administrative leaders to show them the necessity of administrative innovation and its importance for achieving competitive advantage, and the necessity that the Ministry of Education chooses managers according to international standards that contribute to supporting administrative creativity.

Keywords: Administrative Creativity, Competitive Advantage.

المقدمة

في ظل ما يشهده العالم في القرن الحادي عشر من تصاعد المنافسة التي اتسع نطاقها، وشملت العام والخاص، وتعدت الحدود ليصبح التنافس عالمياً، والتسابق على مكان الريادة، حيث أن التطور الذي عرفه العالم، لم يعد يعترف إلا بالرائد فلا مكانة فيه للتابع. ولقد مارس الإنسان الإدارة منذ القدم، منذ أن استخلف الله الإنسان في الأرض ومنحه القدرة على البقاء والعمارة والاستفادة من الطبيعة ومكوناتها، واستغلال هذه المكونات وتوظيفها وتنظيمها، ولكن الإدارة ظهرت كعلم متخصص بدأ في أوائل القرن العشرين من خلال مدرسة الإدارة العلمية في عام 1911 (الوادي، 2012).

ويعدّ مفهوم العمل الإبداعي من المفاهيم الحديثة في الإدارة نظراً إلى التنافس الشديد بين المؤسسات بغية الوصول إلى أفكار جديدة يمكن تطويرها بشكل يحسّن من أداء العاملين ويزيد من إنتاجيتهم، فالإداري الماهر هو الذي يعيد تشكيل ما ابتدعه غيره بإتقان. وعلى مستوى التنظيمات يمكن استكشاف الإبداع فيها عندما نجد أنها تقدم أفكاراً تخدم المجتمع، أو تقدّم لمنتسبيها منافع، ومزايا إضافية تفوق غيرها، وتتفوق على منافسيها؛ فالمؤسسات المبدعة هي التي لا تفتأ تبحث عن الجديد لتوفّر الحوافز السّخية للعاملين فيها ليوصلوها إلى ذلك الجديد، الذي لا يتمّ إلاّ بهم (العبيدي، جاسم، 2010).

فممارسات الأعمال في القرن الحالي لبست هي نفسها في الماضي، وبالتالي فإن التغيير ليس أمراً اختيارياً أمام المنظمات بل هو ضرورة حتمية، فلقد شهد العقد الماضي إعادة هيكلة جوهرية في منظمات الأعمال لتحسين مقدرتها على المنافسة للتعامل مع التغييرات التي طرأت على المستفيدين واحتجاجاتهم، وكذلك التكيف مع توجهات الحكومات وسياساتها وغيرها من التغييرات التي طرأت على نسيج الحياة على مستوى العالم.

وبالتالي هناك تحديات أمام المنظمات التي تجبرها على تعديل دورها وبنيتها المؤسسية وأطر العمل التي تحكم طريقة الإدارة. وتشير الميزة التنافسية إلى الخصائص والكفاءات المحورية وجوانب التفوق التي تتمتع بها المنظمة وتميزها عن المنافسين في الأسواق. وعادة ما يشار إلى الميزة التنافسية من خلال تواصل الأداء فوق المتوسط. (سليم، 2010).

ومنذ نشأة المنظمات والمؤسسات ظهر العديد من المصطلحات الإدارية التي نالت اهتماماً واضحاً من قبل الباحثين ومنها الميزة التنافسية، وذلك بسبب زيادة عدد المؤسسات وخدماتها ومخرجاتها، وحدة تنافسها، وأيضاً التطورات السريعة التي حدثت في التكنولوجيا والعلوم والأوضاع الاقتصادية، وبما أن تحقيق الأهداف بمستويات دنيا لم يعد الغاية التي ينشدها الأفراد والمؤسسات، ولكن أصبحوا ينشدون درجات عالية من إتقان العمل، وارتفاع مستويات الأداء، وهذا هو السقف الذي يحاول الجميع الوصول إليه، ولهذا فإن التميز أصبح من أهم أسباب البقاء والاستمرار في المنافسة في هذا العصر (طعيمة، 2006).

لقد أصبحت الإدارة الإبداعية مطلوبة في الميدان التربوي كما هي مطلوبة في كافة الميادين الأخرى، وذلك بسبب التحدّيات الكبيرة، والظروف المتغيرة، والمنافسة الشديدة التي تواجهها في عالم اليوم والواقع أنّ الوصول إلى الإدارة الإبداعية في الميدان التربوي مسألة ليست سهلة، وبناءً عليه فمن المفترض أن يسعى الإبداع الإداري لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية خاصة الميزة التنافسية، ورفع مستوى أدائها لمواكبة التطور السريع.

مشكلة الدراسة

من خلال خبرة الباحثة في الميدان التربوي لاحظت انشغال كثير من المديرين بأعمال إدارية روتينية، وافتقارها لاكتشاف طرق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين، وبمقدورها اكتشافه ميدانياً، وإحداث عملية إبداع بمفهومه الواسع، وكذلك دخول عصر العولمة وتسارع المعرفة وازدهارها يستوجب رفع مستوى الأداء وتحقيق الأهداف المرجوة مثل الإبداع والميزة التنافسية. لذا لا بد من التفكير بشكل إبداعي يضمن للمؤسسة التعليمية البقاء والاستمرار والتطور، وتلبية الحاجات المستمرة والمتجددة، ومواكبة التطور التعليمي بقيمة إضافية متميزة للمجتمع.

كما أوصت بعض الدراسات السابقة بإجراء دراسات حديثة تخدم موضوع الإبداع الإداري مثل دراسة البدراني (2011)، ودراسة الكبيسي (2013)، وحول الميزة التنافسية مثل طعيمة (2006) والقطب (2012).

ولذا جاءت هذه الرسالة محاولة للإجابة عن التساؤل الآتي: ما أثر الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر المعلمين؟

هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر الإبداع الإداري لدى المديرين في المدارس من وجهة نظر المعلمين ومدى تحقق الميزة التنافسية، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم وضع مجموعة من الأسئلة وهي كما يأتي:

- ما مستوى تطبيق الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين؟
- ما مستوى تحقق الميزة التنافسية في المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الإبداع الإداري والميزة التنافسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيرات الجنس، الخبرة التعليمية؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة من الموضوع الذي تناوله وهو الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظر المعلمين في لواء القويسمة ومدى تحقق الميزة التنافسية.

وتتضح هذه الأهمية في الجوانب الآتية:

- الأهمية النظرية: تتبع أهمية الدراسة من كونها محاولة للوقوف على مواصفات المدير الناجح الذي يتفرغ للتفكير في أساليب وإجراءات تطويرية تقود إلى الإبداع، والدعوة إلى ضرورة الوعي بقيمة الشخص المبدع وأهمية اكتشاف قدراته في الإدارة. فالإبداع من أهم سمات القائد الناجح، وهو أساس التميز والميزة التنافسية، فيكون لدى المؤسسة القدرة على المنافسة، والوصول إلى خدمات جديدة بشكل أفضل وأسرع من المنافسين.

- الأهمية التطبيقية: يؤمل من هذه الدراسة أن تقيّد القائمين على رسم السياسات التربوية من خلال الوقوف على واقع ممارسة مديري المدارس الثانوية للميزة التنافسية، وأن تساعد المسؤولين في العمل التربوي على تحسين واقع العمل في الميدان التربوي من خلال التنسيق لدورات وبرامج تدريبية عن الميزة التنافسية والإبداع الإداري، وأن يكون فيها إفادة لمديري المدارس من حيث التغلب على الصعوبات التي تعيق تحقيق الميزة التنافسية.

مصطلحات الدراسة

- **الإبداع:** هو الوحدة المتكاملة لمجموعة العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل وذو قيمة من قبل الفرد أو الجماعة (خليفة، 2012).

- **الإبداع الإداري:** هو القدرة على إيجاد أشياء جديدة قد تكون أفكاراً أو حلولاً أو منتجات أو طرق أو أساليب عمل مفيدة (أبو جامع، 2008).

ويعرّف إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الإبداع الإداري المستخدم في الدراسة الحالية.

- **الميزة التنافسية:** وهي مجموعة العوامل الرئيسية لتحقيق القدرة التنافسية للمنظمة، وهي كفاءة إدارة الموارد البشرية، وإدارة الابتكار والإبداع، مما يزيد من القدرة التنافسية للمنظمة. (Jones & Tilley 2003، 15)

ويعرّف إجرائياً ويعرّف إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الميزة التنافسية المستخدم في الدراسة الحالية.

حدود الدراسة

تقتصر هذه الدراسة على معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في لواء القويسمة للفصل الدراسي الأول من العام

(2018/2019).

محدّدات الدراسة

إنّ تعميم نتائج الدراسة الحالية يتمّ في ضوء المحدّدات الآتية:

- صدق أدوات الدراسة وثباتها.

- دقّة وموضوعيّة استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة عن فقرات أدوات الدراسة

الإطار النظري

المبحث الأول: الإبداع الإداري

إنَّ الإبداع الإداري مطلب رئيسي لنجاح المؤسسات التربوية؛ فلا بدَّ منه لمواجهة مشكلات الحياة اليومية وتحديات المستقبل، وقد برزت الحاجة إلى إداريين مبدعين لممارسة وظائف الإدارة المدرسية بأسلوب أكثر فاعلية وكفاءة؛ ليدفعوا بعملية تطوير الإدارة المدرسية فُتْمًا إلى الأمام.

المفاهيم العامة للإبداع الإداري

وقد تباينت آراء الباحثين والكتّاب حول مفهوم الإبداع، فمنهم من قصد بالإبداع المقدرة على إيجاد شيء جديد وإخراجه إلى حيز الوجود. (السكرانة، 2011).

ولقد عرّف الإبداع بأنّه النّظر للمألوف بطريقة أو من زاوية غير مألوفة، ثم تطوير هذه النّظرة للتّحول إلى فكرة ثم إلى تصميم ثم إلى إبداع قابل للتّطبيق والاستعمال. (مشهور، 2010).

كما عرّف Robbins and David (1998) الإبداع الإداري بأنّه عملية يتم من خلالها تحويل الأفكار المبتكرة إلى منتج أو خدمة جديدة أو طرق وأساليب جديدة في العمل.

ويعدّ الاهتمام بالعمل الإبداعي حلاً لمشكلات البيئات التعليمية النّاجمة عن التّقدم العلمي والتّقني السّريعين، كما أنّه يسأط الضوء على المستوى الإبداعي لدى الأفراد عامة ولدى المديرين خاصة لأنّهم هم الذين يصنعون القرارات ويرسمون مستقبل المدرسة، ويعمل على تحديد العوامل التي تؤثر في هذا المستوى، سواء أكانت تتعلق بالمناخ التنظيمي للمدرسة أو بالمتغيرات الشخصية للمدير نفسه في سبيل تهيئة أفضل الظروف الملائمة للإبداع، والتّخلص من العقبات التي تحول دونه، وتحديد أفضل البدائل المطلوبة لدعم الإبداع وصولاً إلى زيادة قدرات المدرسة على مواجهة ومواكبة التغيرات المتلاحقة (الجعافرة، 2013).

ويُنظر إلى الإبداع على أنّه نتاجات العقل الفريدة التي تصدر على شكل أفكار وأساليب أو طرق وغيرها من المستجدات التي لم يسبق لها وجود في المنظمة.

وقد أشارت (أبو هين، 2010) إلى أهم أسباب حاجة المنظّمات للإدارة الإبداعية وهي كما يلي:

أولاً: تعدّ الإدارة الإبداعية عنصراً أساسياً في جميع نشاطات أيّ منظّمة لرفع كفاءتها وإنتاجيتها وبالتالي تحسين مخرجاتها سواء أكانت منتجات أو خدمات.

ثانياً: تعيش المنظّمات الحديثة ظروفاً متغيرة ومعقّدة فرضت الحاجة إلى الإدارة الإبداعية.

وبناءً على ذلك ترى الباحثة أنّه بات ضرورياً على المنظّمة الاستجابة للثورة التكنولوجية، وما يستلزم ذلك من تغييرات في هيكل المؤسسة وأسلوب إدارتها بطرق إبداعية.

ويقوم الإبداع الإداري على عدة عناصر أهمها التّعريف بالقيم التنظيمية وتعميقها في نفوس وعقول أعضاء التّنظيم، والتّركيز على الأداء، وتحرّي الموضوعية في تقويمه. (بطّاح، 2006).

ومما لا شك فيه أنّ نجاح الإدارة في تحقيق أهدافها يتوقّف على ممارسات المديرين أنفسهم، فلا بدّ من توافر المقومات كي ينجح المدير في عمله، وحتى تُبدع الإدارة عموماً، فإنّه يمكن حصر تلك المقومات فيما يأتي:

- الانتماء المؤسسي بمعنى الولاء للتّنظيم وبذل كلّ ما يجب لتطوير الأداء.

- الحسّ الاقتصادي والاجتماعي، بمعنى أن يكون الإداري ذا حساسية للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في المؤسسة ومحيطها الاجتماعي. (بطّاح، 2006).
- ومع ذلك فإنّ الإبداع الإداري يتعرّض إلى العديد من المعوّقات، والتي تعمل على الحدّ من فاعليته، وبذلك يفقد الإبداع الإداري معناه وهدفه، وأهمّ العوائق التي تواجه عملية الإبداع هي:
- أولاً: الخوف من التّغيير ومقاومة الجهات الإدارية له، وتفضيل حالة الاستقرار وقبول الوضع الرّاهن.
- ثانياً: انشغال المديرين بالأعمال اليومية الروتينية، ورفض الأفكار الجديدة واعتبارها مضيعة للوقت.
- ثالثاً: مركزية الإدارة، وعدم الإيمان بتفويض الأعمال الروتينية البسيطة إلى العاملين. (عبوي، 2006: 106).
- وقد بات من الضّروري على أي عمل إداري حتى يكون ناجحاً أن يتوافر فيه الكم والنوع من المهارات التي من شأنها أن تزيد فرص النجاح والإبداع، ويمكن حصر مهارات الإبداع الإداري بما يلي:
- **الطلاقة:** وهي القدرة على توليد عدد كبير من البدائل أو الأفكار عند الاستجابة لمثير معين (سعادة، 2011).
- **المرونة:** تعني القدرة على توليد الأفكار المتنوّعة التي ليست من نوع الأفكار المتوقّعة عادةً، وتوجيه أو تحويل مسار الأفكار مع تغيير المثير أو متطلبات الموقف، وهي عكس الجمود الذهني الذي يعني تبني أنماط محددة سلفاً وغير قابلة للتّغيير حسب ما تستدعي الحاجة. (الهدلي، 2010).
- يلحظ ممّا سبق أنّ سرّ تحقيق التميّز والإبداع الإداري يكمن في طريقة إدارة المدير، كما يمكن القول أنّ تقدّم المؤسسة يعود إلى الكفاءة الإدارية التي تشكّل أحد أهمّ عناصر الإنتاج، والتي بدونها لا يمكن أن تتحقّق الأهداف بكفاءة وفاعلية مهما عظّم حجم الموارد المادّية المتاحة.
- المبحث الثاني: الميزة التنافسية**
- إن المنافسة لغة العصر ومحل اهتمام غالبية مؤسسات المجتمع البشري في جميع دول العالم على حدّ سواء، لذا لا بدّ من المؤسسات التربوية لتحقيق الميزة التنافسية وضع استراتيجيات يمكن من خلالها تحقيق التفوق والتميّز في المجتمع، من خلال خدماتها التي تراعي فيها مواصفات الجودة العالمية، وتفهم احتياجات المجتمع أو البيئة المحيطة، وفي هذا البحث سيتمّ التعرف إلى مفهوم الميزة التنافسية، وأهميتها، وخصائصها، وأنواعها، ومصادرها، واستراتيجياتها، وكيفية تحقيقها، والميزة التنافسية لقطاع التعليم.
- مفهوم الميزة التنافسية**
- تباينت تعريفات الميزة التنافسية بين الباحثين بسبب الطريقة التي يتمّ النظر إليها، فمنهم من نظر إليها من خلال الكفاءة والفاعلية لأداء المنظمة لأعمالها مقارنة بالمنافسين، ومنهم من نظر إليها من خلال عامل الكلفة وزيادة المبيعات عن التكاليف، وآخرون نظروا إليها من خلال الزمن وتقديم الخدمة بوقت وزمن أقل (التميمي والخشالي، 2004).
- وعرّفها Lynch (2000) أنها البحث عن شيء فريد ومختلف عن المنافسين بينما رأى Macmillan & Tampo (2000) بأنها الأداة التي يمكن للمنظمة باستخدامها أن تتفوق في المنافسة على الآخرين.
- وعرّفها (السلمي، 2001) بأنها المهارة أو التقنية أو المورد المميز الذي يتيح للمنظمة تقديم منافع وقيم للعملاء أكبر مما يقدمه المنافسون.

ومن هذه التعريفات ترى الباحثة بأن الميزة التنافسية هي " قدرة المؤسسة على التميّز عن غيرها من خلال اتباع استراتيجية للتنافس، ومن خلال تقديم منافع وقيم أفضل من غيرها من المنافسين وإبداع وسائل جديدة تمكّنها من الوصول إلى التميّز والأداء العالي".

وأشار (الغالي وادريس، 2009) أن خصائص الميزة التنافسية مستمرة ومستدامة بمعنى أن تحقق المؤسسة السبق على المدى البعيد، وليس على المدى القريب فقط. وتنسجم بالنسبية مقارنة بالمنافسين أو مقارنتها في فترات زمنية مختلفة، وهذه الصفة تبعد المؤسسة عن فهم الميزات التنافسية في إطار مطلق، وأنها تتبع من داخل المؤسسة وتحقق قيمة لها.

ويرى المقادمة (2013) أنه يمكن أن تتميز منظمات الأعمال من خلال اتباع استراتيجيات مختلفة للتمييز لتحقيق النوعين التاليين من الميزة التنافسية وهما :

- ميزة التكلفة الأقل: يمكن لمؤسسة ما أن تحوز ميزة التكلفة الأقل إذا كانت تكاليفها المترجمة بالأنشطة المنتجة للقيمة أقل من نظيرتها لدى المنافسين، وعليها يتم الاستناد إلى مراقبة عوامل تطور التكاليف.
 - ميزة التميّز: تتميز المؤسسة عن منافسيها عندما يكون بمقدورها حيازة خصائص فريدة تجعل الزبون يتعلق بها.
- وترى الباحثة أن امتلاك المؤسسة التعليمية للميزة التنافسية يزيد من البدائل المتاحة أمام المدرسة لتحقيق الانتشار والتوسع في تقديم الخدمات للطلاب التي تلبي رغباتهم، وتناسب ميولهم واتجاهاتهم بما يضمن انتماهم الأقوى لمدرستهم، وأيضاً يمكن المدرسة من تقديم خدماتها المتميزة والناجحة.

ولتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات يجب وضع استراتيجيات من أجل بقائها في السوق، لذا فقد أشار (الزعيبي، 2005) أن الاستراتيجية التنافسية تركز على الاختلاف ما بين المنظمات، ولا تركز على المهام المشتركة بينها، وأن ما تركز عليه هو كيفية القيام بالوظيفة بشكل أفضل مما تؤديها المنظمات المنافسة، والاستراتيجية التنافسية تعتمد على عدة خطوات وهي:

- معرفة القوى التنافسية الموجودة في بيئة الأعمال وترتيبها بحسب مدى تهديدها لوضع المنظمة .
- تحديد الأهداف الاستراتيجية بحيث يتم التركيز عليها واستخدام استراتيجيات المنافسة .
- تحديد الاستراتيجية التنافسية بحسب إمكانيات وظروف المنظمة.

لذا ترى الباحثة أن الاستراتيجية التنافسية هي الطريقة المثلى لتحقيق أهداف المؤسسة للوصول إلى نتائج متميزة تحقق ميزة تنافسية عالية للمؤسسة.

ويعتمد الدارسون للميزة التنافسية في تقييمهم للوضع التنافسي للمؤسسة على عدد من المؤشرات التي تدل على تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة هي: الربحية، تكلفة الخدمة المقدمة، الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج. (جمال الدين، معمر، 2010)

اتساقاً مع ما تقدّم نرى بأن الإبداع يلعب دوراً مهماً لتحقيق التنافس فيما بين المدارس الثانوية الحكومية، لذلك على المدارس التي تسعى أن تكون في الصدارة بين منافسيها أن يكون الإبداع جزءاً من سياستها المتبعة، ولهذا يفترض أن يحقق الدعم الإداري توقعات العاملين اتجاه المؤسسة ومساعدتهم على التخلص من نقاط ضعفهم، فالدعم الإداري الناجح يتيح للعاملين إنجاز العمل فيما بينهم بتعاون، وكذلك الوصول إلى خدمات جديدة بشكل أفضل وأسرع من المنافسين.

الدراسات السابقة

وقد تناول عدد من الدراسات السابقة متغيري الدراسة وعلاقته ببعض المتغيرات، ويمكن تبويب ذلك على النحو الآتي:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالإبداع الإداري

في دراسة أجراها يالماز (Yilmaz, 2010) التي هدفت إلى التعرف إلى تأثير سلوك الإدارة الإبداعية للمديرين وأثره في التنظيم الإبداعي والوظيفي للعاملين في المدارس، وتكونت عينة الدراسة من (527) مديراً في منطقة كونيا في تركيا، تم اختيارهم عشوائياً، واستخدمت الاستبانة أداة الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة كبيرة بين الإبداع الإداري والتنظيمي، وسلوك الإدارة التنظيمية لدى المديرين، ودوره في تعزيز صنع القرار للعاملين، كما أظهرت نتائج الدراسة أن الأبعاد السلوكية لدى المديرين تؤثر بشكل كبير في ارتفاع الإبداع الوظيفي والتنظيمي للعاملين في المدارس بشكل ملحوظ.

كما أجرى الجعافرة (2013) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري والمديرات المدارس الحكومية في محافظة الكرك، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من (225) مديراً ومديرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المجال الكلي لأساليب إدارة الصراع جاء بدرجة مرتفعة.

وفي دراسة عزازي (2012) التي هدفت إلى التعرف إلى مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة العاصمة عمان، وقد اختيرت عينة طبقية عشوائية تكونت من (422) معلماً ومعلمة، وتم تطوير استبانتين للتعرف إلى مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية، والأخرى لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، وتم التوصل إلى أن مستوى الإبداع الإداري للمديرين من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً، كما أظهرت علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع الإداري، والرضا الوظيفي، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، والخبرة التعليمية، فضلاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين تُعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وإلى متغير السلطة المشرفة ولصالح المدارس الخاصة.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالميزة التنافسية

في دراسة أجراها علي (2013) والتي هدفت إلى التعرف إلى متطلبات استدامة الخبرة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي وهي كدراسة حالة على الجامعة الإسلامية، وقد تكونت عينة الدراسة من (111) من مدراء الوحدات والدوائر، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وأثبتت النتائج أن متطلبات استدامة الخبرة التنافسية للجامعة تتأثر بصورة جوهرية بكل من المتغيرات (تقييم موارد وقدرات الجامعة - التعليم المنظمي - التحسين المستمر - التكيف المنظمي) حيث كان الأقوى هو التكيف المنظمي بنسبة 77.37% والأضعف هو معرفة قدرات المنافسين بنسبة 64.85%.

كما أجرى المقادمة (2013) دراسة هدفت إلى معرفة دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعة الإسلامية، وكذلك التعرف إلى مستوى الميزة التنافسية للجامعة الإسلامية، وقد اعتمدت الدراسة أسلوب الحصر الشامل للعاملين بالإدارة العليا وصولاً إلى رؤساء الأقسام بالجامعة والبالغ عددهم (172) فرداً، وخلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين توفر الكفاءات البشرية وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعة الإسلامية، وأن نسبة تحقيق الميزة التنافسية في الجامعة الإسلامية متوفر وعالي، وأن هناك علاقة ارتباطية بين توفر مدى توفر المعرفة والقدرات والمهارات الموجودة في الكادر البشري ومدى قدرة الجامعة على تحقيق ميزة تنافسية.

من أبرز نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لآراء أفراد العينة حول واقع إدارة الإبداع كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وذلك لحملة الدراسات العليا، وسنوات الخدمة لصالح السنوات أكثر من 10، في الدرجة الكلية للاستبانة .

وفي دراسة راوز (Ross,2014) التي هدفت هذه الدراسة إلى البحث في توقعات الطلبة حول مستوى التعليم العالي من المؤسسات والاستراتيجيات التي يجب إتباعها من قبل المؤسسات التعليمية لجذب نوعية جيدة من الطلاب وشملت العينة 150 طالباً من طلبة الثانوية العامة في مدارس الهند. توصلت الدراسة إلى نتيجة أن أهم الأسباب التي تجعل المؤسسة الأكاديمية جاذبة للطلاب هي أن تقدم النصائح الفعالة فيما يتعلق بقضايا الطلاب الأكاديمي، وأن توفر الشعور بالراحة داخل الحرم الجامعي، وأن تكون مؤهلة لكي تعطي تعليماً جيداً، وأن توفر للطلاب وسائل الراحة والمرافق الاجتماعية وتوفر خدمات مميزة، وأن تكون ذات موقع جغرافي مناسب، وأن توفر عوامل السلامة والأمن.

أما دراسة السوسي (2015) التي هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة الكليات التقنية بمحافظة غزة لإدارة التميز من جهة، وممارسة استراتيجيات الميزة التنافسية من جهة أخرى، والوقوف على طبيعة العلاقة بينهما، وكذلك تحديد دلالات الفروق المتعلقة بدرجة ممارسة الكليات التقنية بمحافظة غزة لإدارة التميز في المجالات التالية: القيادة بالمشراك، إدارة العمليات، الاهتمام بجودة الطلبة، التركيز على البحث العلمي (بحسب متغيرات الدراسة) الكلية، مجال العمل، المؤهل العلمي، الجنس. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في البحث، من خلال استبانة تم تطبيقها على مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الكليات التقنية قيد الدراسة في محافظات غزة للعام الدراسي (2014-2015)، والبالغ عددهم (421)، وأهم ما توصلت إليه أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين درجة ممارسة الكليات التقنية في محافظات غزة لإدارة التميز ودرجة ممارستها لاستراتيجيات الميزة التنافسية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الكليات التقنية بمحافظة غزة لإدارة التميز تعزى لمتغير الكلية ولصالح الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، ومتغير مجال العمل لصالح الإداري، ومتغير المؤهل العلمي لصالح حملة البكالوريوس، ومتغير الجنس لصالح الإناث.

التعقيب على الدراسات السابقة

في ضوء الدراسات السابقة تظهر أهمية توظيف الإبداع الإداري، ومدى الحاجة المناسبة للإدارة الإبداعية، واكتساب المهارات اللازمة للإبداع الإداري، وتجنب المعوقات التي تحول دون تحقيق الإبداع الإداري، وأكدت الدراسات السابقة على ضرورة الالتحاق بالدورات التدريبية لتمكين الإبداع الإداري.

لذا أكدت الباحثة على ضرورة طرح موضوعات أساسية تتعلق بالإبداع الإداري، وهو موضوع مهم في الوقت الحاضر لعدم وجود دراسات ميدانية كافية، وربط الإبداع في تحقيق الميزة التنافسية في عصر الازدهار والثورة المعرفية.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي من خلال تطوير أداتين، وتوزيعهما على معلمي ومعلمات المدارس الحكومية للمرحلة الثانوية في لواء القويسمة، وإيجاد العلاقة بين المتغيرين، وهي المنهجية الملائمة لمثل هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة للعام الدراسي (2018/2019) في المملكة الأردنية الهاشمية. والبالغ عددهم (3035) معلماً ومعلمة وفق إحصائية صادرة عن مديرية لواء القويسمة. عيّنة الدراسة

اختيرت عيّنة طبقية عشوائية نسبية من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة حسب متغير الجنس وعددهم (100) موزعين وفقاً لمتغيرات الجنس والخبرة التعليمية كما هو مبين في الجدول (1)، وحدد عدد أفرادها في ضوء عدد أفراد المجتمع، واستناداً إلى جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي أعده كرجيسي ومرجان.

(Krejci & Morgan, 1970)

جدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة

| الرقم | المتغير | المستوى | العدد |
|-------|------------------|--------------------|-------|
| 1 | الجنس | ذكور | 55 |
| | | إناث | 45 |
| 2 | الخبرة التعليمية | أقل من (5) سنوات | 27 |
| | | من (5-10) سنوات | 27 |
| | | أكثر من (10) سنوات | 46 |

أداة الدراسة

تم تطوير أداتين لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها هما:

الأداة الأولى: استبانة الإبداع الإداري:

تم تطوير أداة الدراسة لقياس درجة الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية من وجهة نظر المعلمين في لواء قصبه عمان، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة والرسائل والأطروحات الجامعية ذات الصلة مثل دراسة صوالحة (2014)، ودراسة الجعافرة (2013)، ودراسة البدراني (2011)، ودراسة الهذلي (2010)، ودراسة أبو هين (2010).

وقد تضمنت الأداة بصيغتها الأولية (27) فقرة لقياس درجة الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية من وجهة نظر المعلمين في لواء قصبه عمان، وأعطى لكل فقرة وزناً متدرجاً وفق سلم ليكرت الخماسي لتقدير درجات تفويض السلطة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وتمثل رقمياً الترتيب (1،2،3،4،5)

صدق الأداة الأولى (استبانة الإبداع الإداري)

تم التأكد من صدق الأداة بما تضمنته من فقرات من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين تكوّنت من أحد عشر محكماً من المختصين في الإدارة التربوية، وذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشّرق الأوسط، والجامعة الأردنية، وجامعة البلقاء التطبيقية، وقد طلب منهم إبداء الرأي في صلاحية فقرات أداة الدراسة، وإجراء تعديلات ملائمة تخدّم الدراسة.

وبعد الاطلاع على اقتراحات المحكمين وملاحظاتهم. اعتمدت الباحثة الفقرات التي نالت نسبة اتفاق بين المحكمين (85%) فأكثر، وتم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وحذف فقرتين لم تكن ذات صلة بموضوع الدراسة؛ فاستقرت فقرات الأداة على (25) فقرة.

ثبات الأداة الأولى (استبانة الإبداع الإداري)

تم التأكد من ثباتها باستخدام طريقة الاختبار، وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الأداة على عينة مكونة من (20) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، وبعد مرور أسبوعين تم إعادة التطبيق على العينة نفسها، وتم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين البيانات التي تم جمعها من التطبيقين، وأشارت قيمة معامل الارتباط إلى أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات عالية، إذ بلغ معامل الثبات (0.88). كما تم التحقق من ثبات أداة الدراسة الأولى من خلال استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) لإيجاد معامل الاتساق الداخلي؛ فبلغت قيمة الثبات (0.83). أيضاً وتعد هذه القيمة لمعامل الثبات مقبولة في الأبحاث التربوية والنفسية.

الأداة الثانية: استبانة الميزة التنافسية

تم تطوير أداة الدراسة الثانية لقياس درجة الميزة التنافسية لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية من وجهة نظر المعلمين في لواء القويسمة، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة والرسائل والأطروحات الجامعية ذات الصلة مثل دراسة شلبي (2018)، ودراسة الصلاحيات (2017)، ودراسة كحيل (2016).

وقد تضمنت الأداة بصيغتها الأولية (27) فقرة لقياس درجة الميزة التنافسية لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية من وجهة نظر المعلمين في لواء القويسمة، وأعطى لكل فقرة وزناً متدرجاً وفق سلم ليكرت الخماسي لتقدير درجات الميزة التنافسية (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وتمثل رقمياً الترتيب (1،2،3،4،5).

صدق الأداة الثانية (استبانة الميزة التنافسية)

تم التأكد من صدق الأداة الثانية، بما تضمنته من فقرات من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين تكوّنت من أحد عشر محكماً من المختصين في الإدارة التربوية، وذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشارقة الأوسط، والجامعة الأردنية، وجامعة البلقاء التطبيقية، وقد طلب منهم إبداء الرأي في صلاحية فقرات أداة الدراسة، وإجراء تعديلات ملائمة تخدم الدراسة.

وبعد الاطلاع على اقتراحات المحكمين وملاحظاتهم. اعتمدت الباحثة الفقرات التي نالت نسبة اتفاق بين المحكمين (85%) فأكثر، وتم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وحذف فقرتين لم تكن ذات صلة بموضوع الدراسة؛ فاستقرت فقرات الاستبانة الثانية على (25) فقرة.

ثبات الأداة الثانية (استبانة الميزة التنافسية)

كما تم التأكد من ثباتها باستخدام طريقة الاختبار، وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الأداة على عينة مكونة من (20) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، وبعد مرور أسبوعين تم إعادة التطبيق على العينة نفسها، وتم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين البيانات التي تم جمعها من التطبيقين، وأشارت قيمة معامل الارتباط إلى أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات عالية، إذ بلغ معامل الثبات (0.86).

كما تمّ التّحقّق من ثبات أداة الدّراسة الأولى من خلال استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) لإيجاد معامل الاتّساق الدّاخلّي؛ فبلغت قيمة الثّبات (0.81). أيضاً وتعدّ هذه القيمة لمعامل الثّبات مقبولة في الأبحاث التّربويّة والنّفسية.

متغيّرات الدّراسة

- الجنس: وله مستويان (ذكر، أنثى).
- سنوات الخبرة: ولها ثلاث مستويات (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
- الإبداع الإداري.
- الميزة التنافسية.

المعالجات الإحصائية

لتحقّق أهداف الدراسة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للإجابة على أسئلتها على النحو

التالي:

- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني استخدمت المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى.
- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل الارتباط بيرسون.
- للإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام اختبار تحليل الثّباين الأحادي للفروق بين ثلاث عيّات مستقلة فأكثر (الخبرة التعليمية) واختبار "ت" للعينات المستقلة.
- تم تقسيم مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين إلى ثلاثة أقسام كالآتي:
 - مستوى منخفض إذ تراوح المتوسط الحسابي بين (1 – 2.33)
 - مستوى متوسط إذ تراوح المتوسط الحسابي بين (2.34 – 3.67)
 - مستوى مرتفع إذ تراوح المتوسط الحسابي بين (3.68 – 5)

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها هذا البحث من خلال الإجابة عن أسئلتها، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ما مستوى تطبيق الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإبداع الإداري لدى مديري

المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول رقم (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في القويسمة من وجهة نظر المعتمين مرتبة تنازلياً.

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | مستوى الإبداع |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|---------------|
| 1 | يتمتع المدير بالمقدرة على تنظيم أفكاره عند مواجهة أي مشكلة. | 4.38 | .73 | 1 | مرتفع |
| 2 | لدى المدير المقدرة على اقتراح الحلول المناسبة لمواجهة مشكلات العمل. | 4.26 | .77 | 2 | مرتفع |
| 3 | يطلع المدير على كل ما هو جديد في الإدارة التربوية لتعزيز مقدراته على مواجهة المشكلات المستقبلية. | 4.26 | .78 | 2 | مرتفع |
| 4 | يسعى المدير للحصول على معلومات مفصلة قبل البدء بالعمل عند التكليف بعمل جديد. | 4.26 | .90 | 2 | مرتفع |
| 5 | يحدد المدير تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه. | 4.23 | .83 | 5 | مرتفع |
| 6 | يبتكر المدير أساليب جديدة في حل المشكلات الإدارية. | 4.17 | .85 | 6 | مرتفع |
| 7 | يتمتع المدير بالمهارة في النقاش والحوار. | 4.17 | .81 | 6 | مرتفع |
| 8 | يحرص المدير على معرفة الرأي المخالف لرأيه للاستفادة منه. | 4.17 | .86 | 6 | مرتفع |
| 9 | لدى المدير المقدرة على إنجاز الأعمال بطريقة مغايرة. | 4.16 | .93 | 9 | مرتفع |
| 10 | يهتم المدير بإنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامه بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين. | 4.15 | .93 | 10 | مرتفع |
| 11 | لدى المدير المقدرة على التعامل مع الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر. | 4.15 | .82 | 10 | مرتفع |
| 12 | لدى المدير المقدرة على إدراك العلاقات بين الأشياء وتفسيرها. | 4.12 | .83 | 12 | مرتفع |
| 13 | يشجع المدير المبادرات الابتكارية (الفردية، والجماعية). | 4.12 | .79 | 12 | مرتفع |
| 14 | يستشرف المدير مشكلات العمل قبل حدوثها. | 4.11 | .91 | 14 | مرتفع |
| 15 | يمتلك المدير دافعا قوياً لتحقيق النجاح في العمل. | 4.11 | .96 | 14 | مرتفع |
| 16 | يتحمل المدير المخاطرة نتيجة قيامه بتبني أفكار جديدة. | 4.10 | .87 | 16 | مرتفع |
| 17 | يبنى المدير الأفكار الإبداعية الصادرة من العاملين معه. | 4.09 | .96 | 17 | مرتفع |

| | | | | | |
|----------------------|---|-------------|------------|----|--------------|
| 18 | يمتلك المدير المقدر على إقناع الآخرين في أثناء التعامل معهم بأفكار جديدة. | 4.09 | .86 | 17 | مرتفع |
| 19 | يمتلك المدير مقدره للتعرف على المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل. | 4.08 | .96 | 19 | مرتفع |
| 20 | يبادر المدير إلى تبني الأفكار والأساليب الجديدة المناسبة. | 4.07 | .91 | 20 | مرتفع |
| 21 | يحرص المدير على إحداث تغييرات في أساليب العمل كلما تطلب الأمر ذلك. | 4.05 | .97 | 21 | مرتفع |
| 22 | يخطط المدير لمواجهة المشكلات في العمل التي يمكن حدوثها. | 4.05 | .91 | 21 | مرتفع |
| 23 | يتقبل المدير الإخفاق بوصفه التجربة التي تسبق النجاح. | 4.04 | .81 | 23 | مرتفع |
| 24 | يطور المدير حلاً غير نمطية للمشكلات التي تحدث داخل المدرسة. | 4.01 | .88 | 24 | مرتفع |
| 25 | يتقبل المدير انتقادات الآخرين بصدقٍ رحبٍ. | 3.95 | .93 | 25 | مرتفع |
| الدرجة الكلية | | 4.15 | .75 | | مرتفع |

يلاحظ من الجدول (2) أن مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.15) بانحراف معياري (0.75)، وجاءت جميع الفقرات في مستوى مرتفع، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.59 – 4.38)، وقد يعزى ذلك إلى أن التوجه نحو الإبداع أخذ يأخذ بالانتشار بين مديري المدارس مع التطورات العلمية والتوجهات الحديثة نحو الاستراتيجيات المتعددة والتي تحث على الخروج من الصندوق.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى تحقق الميزة التنافسية في المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تحقق الميزة التنافسية في المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومستوى الميزة التنافسية في المدارس الحكومية في القويسمة من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | مستوى الميزة التنافسية |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|------------------------|
| 1 | تستخدم إدارة المدرسة الوسائل التكنولوجية في إنجاز العمل. | 4.29 | .808 | 1 | مرتفع |

| | | | | | |
|-------|----|------|------|---|----|
| مرتفع | 2 | .895 | 4.26 | تمتاز إدارة المدرسة بالمقدرة على الاستجابة لحاجات العاملين كافة . | 2 |
| مرتفع | 2 | .799 | 4.26 | تقوم إدارة المدرسة تلبية احتياجات العاملين بأساليب منهجية. | 3 |
| مرتفع | 4 | .92 | 4.26 | تشجع إدارة المدرسة الطلبة على المشاركة بالأنشطة الخارجية بالتنسيق مع المدارس الأخرى. | 4 |
| مرتفع | 5 | .89 | 4.19 | تشارك الإدارة المدرسية المجتمع المحلي من أجل تحسين البيئة المدرسية. | 5 |
| مرتفع | 6 | .99 | 4.16 | تسعى إدارة المدرسة جاهدة لتطبيق العمل الجماعي. | 6 |
| مرتفع | 7 | .91 | 4.15 | تمتلك إدارة المدرسة مرونة في تفعيل العمليات الإدارية. | 7 |
| مرتفع | 8 | 1.00 | 4.12 | تُلبي إدارة المدرسة احتياجات الموظفين وفقاً لإمكانيتها. | 8 |
| مرتفع | 9 | .93 | 4.11 | توفر المدرسة مناخاً إدارياً تربوياً يساعد على تنمية التفكير الإبداعي. | 9 |
| مرتفع | 10 | .89 | 4.10 | تزود إدارة المدرسة موظفيها التغذية الراجعة لأدائهم لتجاوز نقاط الضعف. | 10 |
| مرتفع | 10 | .90 | 4.10 | تعزز إدارة المدرسة ارتباطها بالمجتمع من خلال الندوات والورش العملية. | 11 |
| مرتفع | 12 | 1.02 | 4.09 | تعمل إدارة المدرسة على تزويد العاملين بالمدرسة بالمهارات المناسبة في استخدام أحدث الأساليب التكنولوجية. | 12 |
| مرتفع | 13 | .93 | 4.07 | تلتزم إدارة المدرسة بعمليات تطوير نوعية مخرجاتها. | 13 |
| مرتفع | 14 | 1.0 | 4.05 | تمتاز إدارة المدرسة بالاستجابة السريعة للتطورات في مجال العمل. | 14 |
| مرتفع | 14 | .96 | 4.05 | تقدم المدرسة خدمات متميزة. | 15 |
| مرتفع | 16 | 1.00 | 4.04 | يوجد توجه لدى إدارة المدرسة للعمل من أجل الحصول على جوائز التميز. | 16 |
| مرتفع | 16 | .93 | 4.04 | تحرص إدارة المدرسة على تعزيز مناخات (الإبداع والابتكار). | 17 |
| مرتفع | 18 | .94 | 4.02 | توجه إدارة المدرسة طاقات المعلمين والطلبة بالأعمال التطوعية لخدمة المجتمع المحلي. | 18 |

| | | | | | |
|----|---|-------------|------------|----|--------------|
| 19 | تشجع إدارة المدرسة الطلبة على اعداد البحوث العلمية. | 4.01 | 1.07 | 19 | مرتفع |
| 20 | تقدم إدارة المدرسة فرصاً لتطوير الذات في مجال الوظيفة. | 3.97 | 1.06 | 20 | مرتفع |
| 21 | يوجد لدى إدارة المدرسة برنامج سنوي لمشروعات الإبداعات للارتقاء بأداء المعلمين. | 3.93 | 1.05 | 21 | مرتفع |
| 22 | تهتم إدارة المدرسة بالتطوير المهني للعاملين. | 3.92 | 1.0 | 22 | مرتفع |
| 23 | تلبي إدارة المدرسة احتياجات المعلمين من موارد مادية ومعنوية. | 3.91 | 1.02 | 23 | مرتفع |
| 24 | تمتاز المدرسة بالاهتمام بالبحوث العلمية. | 3.86 | .96 | 24 | مرتفع |
| 25 | تقوم إدارة المدرسة بالتنسيق المستمر مع المدارس الأخرى في مجال الأنشطة التي تلبي حاجات الطلبة. | 3.84 | .97 | 25 | مرتفع |
| | الدرجة الكلية | 4.07 | .77 | | مرتفع |

يلاحظ من الجدول (3) أن مستوى تحقق الميزة التنافسية في المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة كان مرتفعاً من وجهة نظر المعلمين، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.07) بانحراف معياري (.76)، وجاءت جميع الفقرات في مستوى مرتفع، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.84 – 4.29)، يبدو أن الاهتمام بهذا الجانب قد أخذ يأخذ مساره الصحيح بما يراه مديري المدارس في طرح مبادرات تحقق الميزة التنافسية.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الإبداع الإداري والميزة التنافسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب معامل الارتباط بين الإبداع الإداري والميزة التنافسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين باستخدام معامل ارتباط بيرسون كما في الجدول (4).

يوضح الجدول (4) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند درجة ($\alpha=0.005$) بين الإبداع الإداري والميزة التنافسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين باستخدام معامل ارتباط بيرسون إذ بلغ معامل الارتباط (.73) وبدرجة دلالة (0.00)، ولعل هذا الارتباط يمكن أن يبرر العلاقة المتبادلة بين الإبداع الإداري والميزة التنافسية، وقد يُعزى ذلك إلى أن الإبداع الإداري يتيح للمعلمين والإداريين تقديم حلول جديدة، وأفكار تطويرية متميزة. كما أنه يسهم المديرين في تقديم التسهيلات اللازمة للعاملين لتحقيق الميزة التنافسية، وكذلك استراتيجيات إبداعية أو مطورة.

الجدول رقم (4): معامل الارتباط بين مستوى الإبداع الإداري والميزة التنافسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين باستخدام معامل ارتباط (بيرسون)

| المتغير | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|------------------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|
| الإبداع الإداري | 4.15 | .75 | .73 | 0.00 |
| الميزة التنافسية | 4.07 | .77 | | |

رابعاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيرات الجنس، الخبرة التعليمية؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين، كما تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لفحص الفروق تبعاً لمتغير الجنس، والجدول (5) يبين ذلك.

تشير النتائج في جدول (5) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة ت المحسوبة إذ بلغت (1.78) ومستوى دلالة (0.08) وهذه قيمة غير دالة إحصائياً، وقد اتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة الجعافرة (2013)، لكنها اختلفت مع دراسة بلواني (2008)، ودراسة عزازي (2012) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث.

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" للعينات المستقلة للفروق في مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس

| جنس المعلمين | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | الدلالة الإحصائية |
|--------------|-------|-----------------|-------------------|--------|-------------------|
| ذكور | 55 | 4.04 | .90 | 1.78 | .08 |
| إناث | 45 | 4.29 | .50 | | |

متغير الخبرة التعليمية:

تم تطبيق تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير الخبرة التعليمية، كما يوضح ذلك الجدول (6).

الجدول رقم (6): تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير الخبرة التعليمية

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| بين المجموعات | .55 | 2 | .27 | .48 | .62 |
| داخل المجموعات | 55.80 | 97 | .58 | | |
| المجموع | 56.35 | 99 | | | |

تشير النتائج في الجدول (6) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة التعليمية،

وقد يُعزى ذلك إلى إدراك المعلمين مهما كان مستوى مؤهلهم العلمي بأهمية العمل الإداري لدى مدراءهم، ومقدرة المديرين على إنتاج أفكار جديدة مبدعة لتوظيفها في إدارتهم لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة بلواني (2008)، ودراسة الهذلي (2010)، ودراسة عزازي (2012)، ودراسة الجعافرة (2013). واختلفت هذه النتيجة مع دراسة البدراني (2011).

توصيات الدراسة

وفي ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- ضرورة عقد اجتماعات ولقاءات دورية مع الموظفين لاطلاعهم على التطورات الجديدة للأعمال الإدارية، وخاصة ما يتعلق بالإبداع وعلاقته بالميزة التنافسية.
- عقد دورات تدريبية للقيادات الإدارية لتبصيرهم بضرورة الإبداع الإداري، وأهميته لتحقيق الميزة التنافسية.
- ضرورة قيام وزارة التربية والتعليم باختيار المديرين وفق معايير عالمية تساهم في دعم الإبداع الإداري.
- ضرورة تقديم وزارة التربية والتعليم الحوافز المادية والمعنوية للذين تتوافر لديهم مبادرات، وأعمال متميزة مما يزيد من الميزة التنافسية

المراجع

المراجع العربية

- أبو جامع، إبراهيم أحمد عواد (2008). الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم. الجامعة الأردنية.
- أبو هين، وداد حسن حسين (2010). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين. جامعة الأزهر، غزة.
- البدراني، ذعار بن غضبان ذعار (2011). معوقات الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية الحكومية بمنطقة بريدة من وجهة نظر مديريها ووكلائها. جامعة أم القرى.
- بطّاح، أحمد (2006). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية. دار الشروق، عمان.
- بن سديرة، نور الدين (2016). دور التمكين الإداري في تحقيق الميزة التنافسية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- التميمي، إياد والخشالي، شاكر. السلوك الإبداعي وأثره على الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في شركات الصناعات الغذائية الأردنية. مجلة البصائر، 8(2): 159-196.
- الجعافرة، صفاء جميل (2013). أساليب إدارة الصّراع التنظيمي وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم. دراسات العلوم التربوية، 40(2).
- جمال الدين، سلطوت ومعمّر، حمدي (2010). تحليل التنافسية على مستوى القطاع الصناعي، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاعات المحروقات في الدول العربية، جامعة الشلف، الجزائر.
- خليفات، نجاح عودة (2013). مدير المدرسة القائد. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.

- الزعبي، حسن علي (2005). نظم المعلومات الاستراتيجية. دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
- سعادة، جودت أحمد (2011). تدريس مهارات التفكير. دار الشروق، عمان.
- السكارنة، بلال خلف (2011). الإبداع الإداري. ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- السلمي، علي (2001). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. دار غريب للنشر، القاهرة، مصر.
- سليم، أحمد عبد السلام (2010). الإدارة الاستراتيجية والميزة التنافسية في المؤسسات الحديثة. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- شلبي، أماني عبد العظيم مرزوق (2018). متطلبات تحقيق الميزة التنافسية لجامعة المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالمية. جامعة المنصورة، مصر.
- الصلاحات، نجلاء فتحي (2017). التمكين الإداري لدى القادة الأكاديميين وعلاقته بالميزة التنافسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشرق الأوسط. جامعة الشرق الأوسط، عمان. الأردن.
- طعيمة، رشدي أحمد (2006). الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد الأسس والتطبيقات. ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- عبوي، زيد منير (2006). إدارة الإبداع والابتكار. دار كنوز المعرفة، عمان.
- العبيدي، جاسم (2010). الإدارة الحديثة وسيكولوجية التنظيم والإبداع. دار ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
- عزازي، سحر أحمد علي (2012). مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- علي، علي (2013). متطلبات استدامة الميزة التنافسية في التعليم العالي وجهة النظر القائمة على أساس الموارد دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا الجامعة الإسلامية، غزة.
- الغالبي، طاهر وإدريس، وائل (2009). الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل. ط2، دار وائل للنشر، عمان.
- القطب، محيي الدين (2012). الخيار الاستراتيجي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- الكبيسي، أريج ميمون (2013). درجة توافر أبعاد منظمة التعلم في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالإبداع الإداري للمديرين من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- كحيل، إسماعيل صبحي (2016). إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالميزة التنافسية. دراسة تطبيقية على جامعة فلسطين. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى.
- الكرد، عايشه أحمد (2016). الذكاء العقلاني والعاطفي كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية في الكليات التقنية في قطاع غزة. الجامعة الإسلامية، غزة.
- مشهوه، ثروت (2010). استراتيجيات التطوير الإداري. دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
- المقادمة، عبد الرحمن (2013). دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة. رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة.

- الهذلي، رجوة بنت سمران (2010). إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم. جامعة أم القرى، السعودية.
- الوادي، محمود والزعبي، على (2011). مستلزمات إدارة الجودة الشاملة كأداة لتحقيق المزايا التنافسية في الجامعات الأردنية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. 8: 60 – 95 .
- ياسين، أسامة أحمد عبد السلام (2017). الخدمات الإلكترونية في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالميزة التنافسية للمدرسة. الجامعة الإسلامية، غزة.

المراجع الأجنبية

- Jones, O., & Tilley, F. (2003). **Competitive advantage in SMEs: Organising for innovation and change**. Chichester: Wiley.
- Lynch, R. (2000). **Corporate strategy**. (Second edition). Harlow. Financial Times prentice hall London strategic Management, Oxford University, press Inc.
- Macmillan, H, & Tampoe, Mahen (2000). **Strategic Management Process**. Oxford University Press, New York.
- Robbins, S. & David A. D. (1998). **Fundamental of management: Essential concepts and applications**, (2 n Ed). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson education.
- Ross, Dhyana Sharon. (2014). **Junior college students' expectations on choosing institutions for higher education and institutions marketing strategies for admissions**. Abhinav National Monthly Refereed Journal of Research in Commerce & Management, 3(5), 2277-1166.
- Yilmaz E. (2010). **The analysis of organizational creativity in schools regarding principals' ethical leadership characteristics**. Journal of Social and Behavioral Sciences, Vol. 2, Iss 2, 3949-3953.

جميع الحقوق محفوظة © 2021، الباحثة/ إيمان مفضي الشلبي، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي.

(CC BY NC)