

**مقومات الإبداع المهني للأخصائيين
الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية الشباب**

إعداد

د. أحلام عبد المؤمن على محمد

استاذ مساعد بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

جامعة الفيوم

تتحقق التنمية لأي مجتمع إذا توافر لها القدرة على التجدد الذاتي للثروة البشرية والذي يؤدي الى الاطراد والتواصل ، أي أن التنمية المنشودة هي بالضرورة التنمية القائمة على استثمار وتوظيف العنصر البشري الذي يعد الثروة الحقيقية لها وذلك عن طريق توافر مناخ مشجع على حرية التفكير والحوار والشعور بالأمان والثقة بالنفس مما يساهم بدوره في ظهور الأفكار الإبداعية واستثارة القدرة على التفكير الإبداعي . وإن سيطرة التغيير والتعقيد والتطور التكنولوجي في وقتنا الحالي تفرض التأكيد على الاهتمام والعناية بالطاقات البشرية القادرة على إنتاج الأفكار الجديدة ذات القيمة الاقتصادية الضخمة الأمر الذي يجعل عملية الإبداع هدفا تسعى اليها الدولة بكافة مؤسساتها وذلك عن طريق تشجيع وتنمية التفكير الإبداعي الذي يساهم بدوره في اعداد أفراد قادرين على صنع القرار ولديهم القدرة على تحمل المسؤولية . ويعتبر الإبداع أحد المقومات الأساسية اللازمة لنجاح وأستمرار أي مؤسسة ، فهو العملية الديناميكية التي تهدف الى التطوير وإيجاد أفكار جديدة لمواجهة مشكلة ما أو تقديم خدمة معينة مما يؤدي بدوره الى تقدم المؤسسة وتطورها . ويعد مجال العمل مع الشباب الجامعي أحد مجالات ممارسة الخدمة الاجتماعية ، والجامعة هي المؤسسة المسؤولة عن اعداد وتكوين الكوادر البشرية للمجتمع والتي تهدف الى تنمية العنصر البشري من خلال تدعيم قدراته وتأهيله لسوق العمل، حيث ينظر للجامعة ليس بكونها فقط مؤسسة تعليمية قاصرة على تعليم الطلاب فقط بل النظر إليها بكونها مؤسسة تعليمية ذات وظيفة اجتماعية تقوم على خدمة المجتمع والتعرف على موارده واحتياجاته ، والقيام بدور حيوي ممارسة لتطوير المجتمع والتفاعل معه . ومهنة الخدمة الاجتماعية تساهم من خلال عملها في هذه المؤسسة التعليمية في حل مشكلات الشباب باستخدام الأساليب الإبداعية وذلك عن طريق توافر المناخ المشجع على حرية التفكير والحوار البناء وضرورة توافر قدر من المعرفة والخبرة والثقة بالنفس لدى الاخصائيين الاجتماعيين العاملين مع هؤلاء الشباب.

وحتى يصبح الاخصائي الاجتماعي قادرا على العمل بكفاءة في حل المشكلات الاجتماعية ومواجهة التغيرات يجب أن يكون لديه من المعارف والمهارات والخبرات التي تمكنه من ذلك مستخدما الأساليب الحديثة مما يجعله في مصاف التخصصات المختلفة التي تساهم في مواجهة التغيرات الاجتماعية وهذا لن يأتي إلا عن طريق الإبداع في الخدمة الاجتماعية ودعم البحث العلمي لتحقيقه (١ ، ص ١١) . وقد أكدت دراسة "حاتم على (٢) " على ضرورة توافر عددا كبيرا من المختصين والاحصائيين الاجتماعيين القادرين على حل المشكلات التي تتطلب في التعامل معها روح الإبداع نتيجة لتعدد المجتمع المعاصر ، وإن

الدول المتقدمة لم تصل الى ما وصلت اليه من تقدم علمى وتكنولوجى الا نتيجة لإبداع الافراد داخل منظماتها وحتى يستمر الفكر الخلاق والإبداع يجب إيجاد مناخات تنظيمية وسياسات تحفز الإبداع والمبدعين من أجل اللحاق بركب الحضارة والتقدم .

ويواجه الاخصائى الاجتماعى خلال ممارسته لوظائفه المختلفة العديد من المشكلات التى تتراوح بين البساطة والتعقيد من حيث تأثيرها على المستوى العام ويمكن تقسيم هذه المشكلات الى أربعة انواع اساسية وهى مشكلات مهنية وفنية وانسانية وبيئية وهى جميعها تتطلب مهارات خاصة لمواجهتها والتى تتمثل فى مهارات فكرية وفنية وكذلك مهارات فى فن التعامل مع البشر والإلمام التام بالظروف المحيطة بالبيئة الاجتماعية والتى تقع جميعها تحت مظلة التفكير الابداعى (٣ ، ص ٢٠) . وتعتبر المعرفة هى المكون الاساسى وعصب العملية الإبداعية وأن المهارة هى القدرة على الفعل و يطلق عليهما جوهر العملية الإبداعية (٤ ، صص ٤٥ : ٤٦) . و ينظر لأسلوب حل المشكلة و تحديد الاهداف كموجة للتدخل فى موقف او مشكلة وإن تشخيص وتحديد الاستراتيجيات وما يتطلبه من معرفة ومهارة واستعدادات ومرونة هى خطوات للإبداع وهى أيضا نفسها الخطوات التى تتبعها مهنة الخدمة الاجتماعية عند العمل مع الفرد او الجماعة او المجتمع . وقد أشارت دراسة " رشا (٥) الى أن بقاء المهنة واستمرارها بما يتوافق مع التغيرات المجتمعية المعاصرة يتوقف على ما تضيفه من أدوات مبتكرة لحل المشكلات، كما أكدت على العلاقة بين الإبداع وحل المشكلات وإن هذا هو جوهر ما تحتاج اليه المهنة حيث أن عملها قائم بشكل اساسى على وجود مشكلة ومحاولة إيجاد حل مبتكر لها وكلما كانت هذه الحلول تتسم بالإبداع كلما زاد الاقبال على هذه المهنة وزادت الحاجة اليها. وتعتبر الممارسة الإبداعية أسلوب أو مدخل جديد فى الخدمة الاجتماعية لمواجهة وحل المشكلات، وإن إبداع الاخصائى الاجتماعى فى عملة يأتي عن طريق التجريب المستمر والممارسة العملية (٦، ص ص ٦٧٠ : ٦٨٣) . وقد أكد (جوفيرى Jeffrey) (٧) على ان الإبداع المهني يجعل الاخصائى الاجتماعى لديه القدرة على التنافس مع التخصصات الأخرى وذلك للإرتقاء بعمله وقيامه بالعديد من الأدوار المهنية ، وإن فقد الاخصائى الاجتماعى لأدواره داخل المؤسسات الاجتماعية يرجع الى تقليدية التفكير والفشل فى حل المشكلات التى يتعامل معها . كما أكدت دراسة (ألما هاريس Alma Harris) (٨) على أن الإبداع يعتبر احد المكونات الاساسية اللازمة لتطوير وزيادة معدل أداء الأفراد داخل المنظمات ووسيلة لإيجاد حلول جديدة وأيضا القدرة على تحمل الصعاب داخل المؤسسة والعمل على مواجهتها . وقد أكدت دراسة (تينا ومارك Tina & Mark) (٦) على ضرورة الاهتمام بالممارسة الإبداعية داخل المؤسسات التى تمارس فيها الخدمة الاجتماعية

وذلك من خلال التعليم والتدريب المستمر بما يساهم في رفع كفاءة الاخصائيين الاجتماعيين من خلال الممارسة العملية وتطبيق المعارف والمهارات والقيم في مختلف الظروف مما يؤدي بدوره الى تقديم الأفكار الجديدة والتي تحقق الإبداع . وقد أكدت دراسة (ليندا ماريون Linda Marion) (٩) على أن الإبداع يعتبر عنصر هام لممارسة الاخصائي الاجتماعي لدوره وذلك باستخدام أساليب حديثة والبعد عن الأساليب التقليدية ، وذلك عن طريق إكسابه وسائل جديدة تعينه على أداء عمله بنجاح ، وتوصلت أيضا الى أن الإبداع لا يأتي الا عن طريق التعليم والتنمية المهنية المستمرة للأخصائيين الاجتماعيين . كما تشير دراسة كلا من (احمد حسنى ١٠) و(سامية رمضان ١١) الى أن المهني للاخصائيين الاجتماعيين حتى يصبحوا مبدعين يجب إلحاقهم بالدورات التدريبية التي تكسبهم القدرات الإبداعية وتعمل على تنميتها كما يجب أن يتوافر لديهم الدافعية والرغبة والاستعداد في تحملهم المسؤولية وأن الإبداع يتأثر بالظروف المحيطة الداخلية والخارجية . وقد اشارت دراسة (ديفيد David ١٢) الى أن مهنة الخدمة الاجتماعية تواجه بتحديات منها ما يتعلق بالبحث العلمى للمهنة وأخرى تتعلق بالتوترات داخل المؤسسات التي تمارس فيها المهنة مما يجعلها فى حاجة الى الإبداع لتطوير أدائها ومساعدة المجتمع على التغيير ، وإن الإبداع فى الخدمة الاجتماعية يشمل استخدام النماذج الحديثة التي تساهم فى زيادة فعالية ممارستها . وقد أشارت دراسة كلا من (ضيف الله ١٣) و(جيفرى ونيل كوهين Jeffrey, Neal Cohen 14) الى أن السلبية فى العمل وعدم التحفيز والتشجيع وضعف المرونة والتقليدية فى العمل والروتين والقيادات الادارية غير الفعالة وضعف السمات الشخصية والنفسية يؤدي الى عدم الرضا فى العمل وبالتالي يؤدي الى عدم الإبداع .

ويتفق كثير ممن تناولوا الإبداع على إنه من الممكن تعلمه والتدريب عليه بحسب استعداد الشخص ، كما توصلوا الى إنه ليس موهبة فطرية قاصرة على أناس دون غيرهم ويمكن للفرد اكتسابه وتعلمه وذلك عن طريق التلقين والتدريب عليه مثله فى ذلك مثل المهارات الأخرى التي يتم التدريب عليها كأساليب القيادة والاتصال واتخاذ القرار ومهارات التفاوض والاقناع ، كما يمكن تنمية وتطوير قدرة الافراد على الإبداع بالتدريب وخصوصا ممن يكون لديهم الاستعداد للتعلم والتدريب المستمر(٤ ، صص ٢١٠ : ٢١١) . ويعتبر الإبداع وحدة متكاملة من العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود الى تحقيق إنتاج جديد وأصيل ذو قيمة من الفرد والجماعة بما يساهم فى إيجاد الأفكار والحلول الجديدة للمشكلات (١٥، ص ١٨) . كما يعتبر الإبداع العملية التي تميز الفرد عن غيره عندما يواجه مواقف ينفعل بها ويعايشها بعمق ثم يستجيب بما يتفق وذاته ، فتأتى إستجابته مختلفة عن إستجابات

الآخريوتكون منفردة وتتضمن هذه العملية منتجات أوخدمات أو تقنيات عمل أوادوات وعمليات جديدة وكذلك طرح أفكار جديدة(١٦، صص١٢٩ :١٥٠) . وإن القدرة الإبداعية من الممكن أكتسابها وتنميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعات والمنظمات (١٧، ص٨) . وقد أكد علماء النفس على أن الشخص المبدع يكون أكثر قدرة على الإبداع فى الفترة العمرية ما بين سن الثلاثين وأوائل الاربعين (١٨ ص ٧٠) ولقد ظهرت كلمة الإبداع لأول مرة فى قوله تعالى " بديع السموات والأرض وإذا قضى أمرا فإنما يقول له كن فيكون " (١٩سورة البقرة آية ١١٧) كما إن من أسماء الله الحسنى "المبدع" وهو الذى يخلق من عدم وتبارك الله أحسن الخالقين . وقد ظهر هذا المصطلح فى حياتنا عندما درس Goltonغولتن عام ١٨٦٩ المحددات الوراثية للإنجاز الإبداعى عند العباقرة ، حيث لم يتخذ هذا المفهوم أساسا للدراسات حتى الثلاثينات والأربعينيات من القرن العشرين ، ولهذا السبب توجه علماء النفس الى فهم العمليات النفسية البسيطة مثل " الأحساس والإدراك والتذكر" (٤ ، ص ١٠) ويعد الإبداع أعقد العمليات الذهنية ، ويعد المنظر الأول للإبداع هو النمساوى "Joseph Schumpeter" وذلك عام ١٩١٢ ، حيث توصل من خلال دراسته للتفكير الإبداعى بشكل عام الى نتائج معينة أهمها ان له مراحل منها التهيؤ والإلهام ، كما عبر عن الإبداع بأنه النتيجة المترتبة على إنشاء طريقة جديدة أو أسلوب جديد فى الانتاج وكذا التغيير فى جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه. وإن للإبداع مجموعة من الخصائص أهمها ما يلى(٢٠ ص ٨٨) :-

- الانفتاح نحو التغيير.
 - احترام اختيارات الآخرين وتقدير إنجازاتهم.
 - الرغبة فى التعرف على المشكلات والقضايا الداخلية .
 - الأخذ بأسلوب التخطيط من أجل مواجهة المواقف المختلفة .
 - القدرة على التحكم فى البيئة التى يعيش فيها .
 - التوجه نحو المستقبل .
 - الاندفاع نحو التعلم .
- وقد حدد "روسمان" مجموعة من الخطوات الى يمر بها الإبداع وهى (٤ ص :١٦)
- الاحساس بوجود مشكلة ما وصعوبتها .
 - بلورة وتحديد المشكلة .
 - جمع المعلومات وفحصها والتفكير فى كيفية استخدامها .
 - فحص الحلول بصورة نقدية وتقييمها .

ومن الملاحظ أن هذه الخطوات هي نفسها التي يتبعها الاخصائى الاجتماعى عندما يتعامل مع مشكلة ما لأحد العملاء (فرد ، جماعة ، مجتمع) .

ويتضح مما سبق أن الاخصائى الاجتماعى فى حاجة الى اتاحة الفرصة له حتى يصبح مبدعا وذلك عن طريق الإبتعاد عن التقليدية فى التفكيرالتي يترتب عليها نمط الدورالذى يقوم به فى مواجهة المشكلات والعمل مع المواقف المختلفة وكذلك الروتينية فى العمل، كما يجب ان يكون لديه القدرة الشخصية على التجديد والتغيير فى ادائه لعمله حتى يتمكن من مواجهة المشكلات الاجتماعية الناجمة عن التغيرات التي لا تستطيع الأساليب والنماذج التقليدية التي يتبعها مواكبتها وذلك بالتدريب المستمر وان يكون لديه الاستعداد للتعلم ليصبح أداة فعالة لمواجهة التغيرات الحديثة التي تطرأ على المجتمع . لذا تسعى هذه الدراسة الى الوقوف على مدى ادراك الاخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الشباب الجامعى لمفهوم واهمية الإبداع المهنى فى مجال عمله ، وكذلك الوقوف على المقومات الشخصية والمؤسسية والمجتمعية للإبداع المهنى حتى يصبح مبدعا وما المعوقات التي تحول بينه وبين أن يكون مبدعا فى عملهومن ثم فإن تحقيق الإبداع المهنى للأخصائى الاجتماعى يساهم فى تطوير الممارسة المهنية ، وبذلك يصبح قادر على التحديث وتقديم الخدمات بصورة غير تقليدية .

ثانيا : أهمية الدراسة

تتمثل اهمية الدراسة فى :

- ١ - ندرة الدراسات التي تناولت الإبداع المهنىفى الخدمة الاجتماعية بصفة عامة ومقوماته فى مجال رعاية الشباب الجامعى بصفة خاصة .
- ٢- ضرورة مواكبة الخدمة الاجتماعية للتغيرات وما يصاحبها من مشكلات بإتباع أساليب ونماذج حديثة وهذا هو جوهر الإبداع المهنى .
- ٣ -أهمية الخدمة الاجتماعية فى مجال الشباب لتعاملها مع مرحلة عمرية هامة لها خصائصها ،وهم حاضر ومستقبل المجتمع ، وإن كل أستثمار لرعايتهم هو أفضل استثمار . فهم الثروة البشرية والأداء المحورية للتنمية وهم قوة العملوطاقة الانتاج .

ثالثا : اهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق هدفين رئيسيينوهما :

يتمثل الهدف الرئيسى الاول فى:

• تحديد مقومات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي.

وينبثق عن هذا الهدف عدة اهداف فرعية هي :

(أ) - تحديد ادراك الاخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون مع الشباب الجامعي لمفهوم وأهمية الإبداع المهني .

(ب) - تحديد المقومات الشخصية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي .

(ج) - تحديد المقومات المؤسسية التي يعمل بها الاخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون بمجال رعاية الشباب الجامعي .

(د) - تحديد المقومات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون بمجال رعاية الشباب الجامعي .

ويتمثل الهدف الرئيسي الثاني في :

• تحديد المعوقات التي تحد من الإبداع المهني للاخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون بمجال رعاية الشباب الجامعي ، وفي ضوء ذلك الوصول لمقترحات لتحقيق الإبداع المهني للاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي .

رابعا : فروض الدراسة

تسعى هذه الدراسة الى التحقق من صحة الفرضين الرئيسيين وهما :

الفرض الأول ويتمثل في: "توجد دلالة احصائية بين توافر مقومات الإبداع

المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي وابداعهم في

العمل". وينبثق عن هذا الهدف عدة اهداف فرعية هي :

(أ) -توجد دلالة احصائية بين ادراك الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي لمفهوم وأهمية الإبداع المهني وإبداعهم في عملهم .

(ب) -توجد دلالة احصائية بين المقومات الشخصية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي وإبداعهم في عملهم.

(ج) - توجد دلالة احصائية بين المقومات المؤسسية التي يعمل بها الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي وإبداعهم في عملهم.

(د) -توجد دلالة احصائية بين المقومات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي وإبداعهم في عملهم.

الفرض الثانى ويتمثل فى: " توجد دلالة احصائية بين وجود معوقات تحد من الإبداع المهنى للاخصائيين الاجتماعيين العاملون بمجال رعاية الشباب الجامعى وإبداعهم فى عملهم.

خامسا : مفاهيم الدراسة والمنطلقات النظرية

تتضمن هذه الدراسة المفاهيم التالية : المقومات ، الإبداع ، الإبداع المهني.

١- مفهوم المقومات ويقصد بها " العناصر أو العوامل الأساسية أو الظروف التي من شأنها تساهم في تنمية عملية الإبداع (٢١ ، ص ٥١) .

ويقصد بها أيضا " العناصر الأساسية التي تيسر عملية الإبداع والتي تدفع بها الى تحقيق الأهداف المنشودة وكافة العمليات والمتطلبات اللازمة لكافة مراحل هذه العملية " (٢٢ ، ص ٩) . وتقصد الباحثة بالمقومات بأنها الأسس التي يقوم عليها الإبداع والتي اذا توافرت اصبح الاختصاصي الاجتماعي مبدعا في مجال عمله .

٢- مفهوم الإبداع : من الملاحظ أنه لا يوجد اجماع على تعريف محدد للإبداع وإن محاولة الوصول الى اجماع على تعريف لهذا المصطلح ربما يتعارض مع فكرة الإبداع ذاتها (٢٣،١٦) وذلك يعود الى تعدد الظاهرة الإبداعية نفسها من جهة وتعدد المجالات التي أنتشر فيها مفهوم الإبداع من جهة أخرى مما أدى الى اختلاف المنطلقات النظرية لموضوع الإبداع بسبب تباين اجتهادات العلماء والباحثين واختلاف اهتماماتهم وكذلك مناهجهم العلمية والثقافية ومدارسهم الفكرية (٢٤ ، ص ١٢) . ويعرف الإبداع في المعجم بأنه "من بدع بدعا أى أنشأه على غير مثال وبدع أى صار غاية في صنعته خيرا كان أم شرا" (٢٥، ص ١٤٠) . كما يعرف أيضا بأنه "عملية تحسن للمشكلات والوعى لمواطن الضعف والثغرات وعدم الانسجام والنقص في المعلومات والبحث عن حلول والتنبؤ بها ونقل وتوصيل النتائج لآخرين" (٢٦ ص ٤٦) . ويعرف أيضا بأنه " مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي الى نتائج أصلية ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة او لخبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم" (٢٧ ص ٢٢) . كما عرف بأنه "انتاج الجديد النادر المختلف المفيد ، سواء كان فعلا أو عملا" (٢٨ ص ٦) .

وتقصد الباحثة بالإبداع بأنه :-

- الانفعال والتفاعل بموقف أو مشكلة ما مما يترتب عليه التوصل لحلول جيدة ونتائج تختلف عن الحلول والنتائج التي يتوصل اليها الآخرون ممن يتعرضون لنفس الموقف او المشكلة مستخدما أساليب حديثة .

- القدرة والاستعداد لتحليل جوانب المشكلة والربط بين عناصرها المختلفة وجمع المعلومات الخاصة بها والوصول إلى حل جديد لم يصل إليه الآخرون الذين يتعاملون مع نفس المشكلة .

- عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها أفكار جديدة .

وتنقسم عملية الإبداع لثلاثة مراحل لا تتم إلا بها هي (٢٨ ص ٦) :-

- الانفعال النفسى بالتجربة الجديدة .

- استنباط هذه الانفعالات فى داخل النفس حتى تمتزج بأعماقها .

- استرداد التجربة فى صورة (افراز) أو (تعبير) .

وفى ضوء ذلك فإن الخطوات التى تمر بها عملية الإبداع هى نفسها الخطوات المتبعة فى البحث العلمى والتى تتمثل فى الاحساس بالمشكلة وجمع المعلومات وتشكيل أفكار وفرضيات ثم اختبار هذه الفرضيات وتعديلها ثم الوصول الى نتائج (٢٩ ص ١٥) .

٣- مفهوم الابداع المهني : لا يوجد إجماع على مفهوم محدد للإبداع المهني ولكن يمكن

حصرها فى خمسة مداخل وهى (٣٠، صص ٢٠ : ٢٢) :-

(أ) -المدخل الأول :- وهو ينظر الى الإبداع المهني على أنه نوع من أنواع النشاط الانساني والذي يتميز به عن سائر المخلوقات ، حيث ينفعل الاخصائى الاجتماعى بالمشكلة أو الموقف ويعايشها بعمق ثم يستج لها بما يتفق وذاته .

(ب) -المدخل الثانى :- وهو ينظر للإبداع المهني على إنه نتاج جديد وذلك بإنتاج أفكار جديدة وغير مألوفة ووضع هذه الأفكار موضع التنفيذ .

(ج) -المدخل الثالث :- وهو ينظر للإبداع المهني على إنه عملية عقلية حيث يقوم الاخصائى الاجتماعى باستخدام عدد من القدرات العلمية البسيطة والتى تتمثل فى (الأصالة ،الطلاقة ، المرونة ، القدرة على تحديد وحل المشكلة) .

(د) -المدخل الرابع :- وهو ينظر للإبداع المهني على إنه علاقة بين القدرات العقلية والعوامل البيئية المحيطة به ، وهذا المدخل ينظر للإبداع المهني للاخصائى الاجتماعى على إنهالقدره على استخدام الاخصائى الاجتماعى لمجموعة من العمليات العقلية والفكرية والمهارية وما يحيط به من مؤثرات مختلفة لينتج إنتاجا نافعا للمؤسسة التى يعمل بها .

(هـ) -المدخل الخامس:- وهو وينظر للإبداع المهني على اساس تكاملى حيث يشير الى إن الإبداع المهني يقوم على مجموعة من السمات والقدرات والعوامل الاجتماعية التى تظهر فى سلوك وأداء الاخصائى الاجتماعى بدرجة عالية وأنه مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التى إن وجدت فى بيئة مناسبة فإنها تجعله اكثر

احساسا بالمشكلات ويصبح لديه مرونة فى التفكير واكثر انتاجا للأفكار التى تتميز بالغزارة والأصالة مقارنة بخبرات زملائه فى العمل .

وفى ضوء ذلك فإن الإبداع المهنى يرتبط بما يتوافر لدى الاخصائى الاجتماعى من خصائص وصفات تمكنه من اداء عمله بشكل إبداعى ، وكذلك توافر البيئة المحيطة به فى مجال عمله التى تعينه على هذا الإبداع (٣١، صص ٨٥ : ٨٦) .

كما يقصد به " إجراء تحسين كبير فى الاستراتيجيات أو السياسات أو الاجراءات أو الادوات والاساليب التى يستخدمها الاخصائى الاجتماعى وتطويرها من وقت الى آخر ، وهو أيضا ابتكار آلية جديدة للعمل عن طريق التوظيف للإمكانات من أجل الوصول للهدف بأقل تكلفة وفى أسرع وقت ممكن (٣٢ ، صص ٧ : ٨) .

ويقوم الإبداع- الإبداع المهنى-على مجموعة من المقومات تتمثل فى (٣٣ صص

١٧٨:١٩٠) :-

١- مقومات تربوية : وهى عبارة عن المبادئ اللازمة لتنمية الإبداع كوضع أسس للتفكير المستقل الذى يشجع على البحث السليم والاستقصاء الجيد وهذا لا يكون إلا بالتعليم المستمر وتنمية النشاط البحثى ليتمكن الشخص (الأخصائى الاجتماعى) من اكتشاف وكسب المعلومات بمفرده والعمل الجماعى ميزة جوهرية فى توزيع أدوار الفريق وتبادل المهارات وذلك بإثارة الأسئلة والبحث المستمر واستبعاد طرق التفكير غير السليمة .

٢- مقومات نفسية : وهى تتمثل فى استجابة الفرد (الاخصائى الاجتماعى) للإثارة واستجابات أصلية لابتكار المواقف بالرغم من تنوع المثيرات المحيطة به ومدى امكانية التنسيق واستغلال الوقت اللازم للتفكير والتخيل وايضا التشجيع على الفكر الجديد لحل مشكلة ما .

وهذا ما يجب أن يتوافر لدى الاخصائى الاجتماعى حتى يصبح مبدعا ، وفى ضوء ذلك يجب أن يكون لدى الاخصائى الاجتماعى قدرة إبداعية التى تمكنه من أن يكون شخص مبدع قادر على التفكير الإبداعى وهذه القدرة تقوم على :-

(١) -الأصالة : وهى القدرة على الأتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة ، (٣٤، صص ١١٢) وهى ايضا القدرة على انتاج استجابات أصلية أى قليلة التكرار بالمعنى الأخصائى داخل الجماعة التى ينتمى إليها الفرد ، أى إنه كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها (٣٥، صص ٨٦) وبتطبيق ذلك على ما يقوم به الاخصائى الاجتماعى حتى يصبح مبدعا مهنيا يجب أن يبحث عند تعامله مع

مشكلة ما أو موقف أن يقوم باختيار أساليب وأفكار تتسم بالأصالة بأن لا يكرر أفكار الآخرين وبيتعد عن الحلول التقليدية وبهذا يصبح مبدعا مهنيا .

(ب)- الطلاقة : وهي قدرة الفرد على أستدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار المناسبة لموقف معين أو مشكلة ما خلال فترة زمنية قصيرة نسبيا وهي تعتبر بنك القدرة الإبداعية (٣٦،ص٥٧) .

وفى ضوء ذلك يقوم الاخصائى الاجتماعى بإستدعاء مجموعة من الأفكار لمواجهة مشكلة ما أو موقف فى أسرع وقت ممكن .

(ج) -المرونة :وهى القدرة على اتخاذ طرق التفكير المختلفة أو تصنيف الأفكار بطريقة مختلفة عن التصنيف العادى والنظر للمشكلة من أبعاد متعددة ومختلفة ، وهى درجة السهولة التى يغير بها الشخص موقفا أو وجهة نظر معينة وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها (٢٩، ص ١١٨) .

ومن هذا المنطلق يجب على الاخصائى الاجتماعى أن يقوم بتحليل المعلومات والبيانات التى تتعلق بالمشكلة التى يتعامل معها أو الموقف وأن يتناول المشكلة من كافة جوانبها وتحليل هذه البيانات والمعلومات وبهذا يصبح مبدعا مهنيا .

ويجب التفريق بين الأصالة والمرونة والطلاقة كما يلى (٣٧، صص ٣٣:٣٤) :-
فالأصالة تشير الى قيمة الأفكار وجديتها ، كما تشير الى نفور الفرد من تكرار ما يفعله الآخرون . أما الطلاقة فهى تعنى كمية الأفكار الإبداعية التى يعطيها الفرد . والمرونة تعنى نفور الفرد من تكرار تصوراته هو شخصيا تجاه موقف ما أو مشكلة .

(د) - الحساسية للمشكلات : وهى تتمثل فى وعى الفرد بمشكلات أو حاجات أو عناصر الضعف فى موقف ما وادراكه لأوجه القصور، وهى أيضا سرعة الفرد فى ملاحظة المشكلة أسرع من غيره وان اكتشاف المشكلة يمثل خطوة اولى فى عملية البحث عن حل لها ، ويرتبط بهذه القدرة ملاحظة أشياء غير عادية والعمل على إعادة توظيفها وإثارة تساؤلات من حولها (٣٨،ص١٥٧) .

(ه) - الأحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه : وتتمثل فى قدرة الفرد على التركيز لفترة من الزمن فى مشكلة معينة دون أن تحول المشتتات بينه وبينها ، والمشكلة كهدف تظهر بدرجات متفاوتة فيما يتعلق بمضمونها ولكن يظل التوجة حيالها قائما (٣٩،ص٣٥) .

(و) - التحليل : ويعنى قدرة الفرد على تفتيت المركبات الى عناصرها الأولية وعزل هذه العناصر عن بعضها البعض وتفسير ذلك ، أى أن الموضوع لا يسمى مشكلة الا إذا كان معقدا مؤلفا من أجزاء بعضها غامض ، واول ما ينبغى عمله هو تحليل المادة

المجموعة ومن ثم تحل المشكلة الى مجموعة قضايا تساعد على ادراك ذلك العنصر المعقد (٤٠، ص ٤٣) .

(ى) - التقييم : ويقصد بها قدرة الفرد على اتخاذ القرارات واتخاذ الأحكام المرتبطة بما هو أحسن أو أكثر ملائمة بالاستناد الى معيار معين (٣٨، ص ٣٦) .

٣- المقومات المؤسسية : تعتبر قدرة المؤسسة على الإبداع هي قدرتها على ايجاد فرص للنمو والتحرك النشط من اجل التطور ، وان البحث العلمى يؤدى الى التطور وما ينفق عليه يعد استثمار .

وتعتبر المقومات المؤسسية هي البيئة الإبداعية التي تلعب دورا بارزا فى إشباع الحاجات الإبداعية ، فالفرد لا يمكنه إشباع كل هذه الحاجات بمفرده بل يحتاج لمساعدة من قبل المؤسسة التي يعمل بها (المنظمة والأسرة والمجتمع الخ) وهذا من أجل تحقيق ما يلي(٢٩، ١٨٤) :-

- ١- الإقتناع بأهمية الإبداع ودوره فى المجتمع المعاصر .
 - ٢- الوصول الى فهم صحيح لمعنى الإبداع ومجالاته .
 - ٣- رسم استراتيجية واضحة المعالم .
 - ٤- تحديد مواصفات الفرد المبدع فى المراحل المختلفة وعدم ربطها بالمستوى التحصيلى فقط .
 - ٥- الاعتماد على التواصل الفكري والعلمى حول موضوع الإبداع والانفتاح .
 - ٦- يجب أن ينظر لمفهوم الإبداع على إنه قيمة يجب إضافتها الى نسق القيم التي يتم إكسابها للأفراد بالمؤسسة .
 - ٧- ربط الوظائف القيادية فى مختلف مستويات العمل بالقدرة على الإبداع لا بشروط السن والتقارير السرية فى العمل والروتين .
- ولتحقيق أداء أعلى وبصفة مستمرة يجب أن يقدر القادة فى العمل القدرات الفكرية للعاملين والإلتزام بالإبداع داخل المؤسسة وذلك بتحفيزهم على الأداء حتى يتم تعاونهم مع هؤلاء القادة لا مواجهتهم ، وهذا التفاعل يقلل من الأحتكاك بين العاملين والقادة ويحدد فرصا جديدة للإبداع ويقلل التكلفة ويوجد إحساسا لدى العاملين بمشاركتهم فى ملكة المؤسسة .
- وحتى يصبح الفرد الذى يعمل فى أى منظمة-الأخصائى الاجتماعى - مبدعا يجب أن يكون ملم بخصائص الإبداع والتي منها (٢٠، ص ٨٨) :-
- أن يكون لديه القدرة على التغيير .
 - ان يكون لديه نظرة مستقبلية .

- أن يكون لديه الرغبة في التعرف على مشكلات وقضايا المؤسسة التي يعمل بها .
- أن يكون لديه القدرة على التخطيط لمواجهة المواقف المختلفة .
- ان يحترم آراء الآخرين وتقدير ما يقومون به .
- الرغبة المستمرة في التعلم .
- أن يثق في قدرات الآخرين .

كما توجد مجموعة من الوسائل التي يجب أن يستخدمها الفرد - الاخصائى الاجتماعى - حتى يصبح مبدعا والتي تساعد على التفكير الإبداعي ومن هذه الوسائل ما يلي (٤، ص٢٧) :-

- ١- محاولة تغيير الاتجاهات والأساليب السلبية فى حل المشكلة ليصبح الفرد أكثر مرونة وتقبلا لمناهج الآخرين فى حل المشكلات .
- ٢- التدريب على وسيلة أو أكثر من وسائل تعزيز الإبداع .
- ٣- بناء قدرة الفرد للتأثير على واقع الآخرين لحل المشكلات بطريقة إبداعية .
- ٤- تنمية روح المثابرة لدى الفرد فى حل المشكلات وذلك من خلال النظر إليها على إنها تحديات إيجابية بدلا من النظر إليها باعتبارها عقبات تحول دون التفكير الإبداعي .
- ٥- بناء صورة الذات ويقصد بها ثقة الفرد بنفسه وقابليته للتغير والتأكيد على أن كل فرد لديه قدرات عقلية كامنة أكثر مما يعتقد ، وإن التدريب يساعده على الإبداع والتغلب على المعوقات الشخصية التي تحول دون قدرته فى التغيير .

وحتى يتحقق الإبداع - الإبداع المهني للاخصائيين الاجتماعيين - داخل المنظمة (رعاية الشباب الجامعي) يجب القيام بما يلي :- (٤٠ ، صص ١٨١ : ١٨٣)

١- التشجيع على الإبداع وهذا يتم عن طريق :-

- تدريب العاملين (الاخصائيون الاجتماعيون) : - فالهدف من التدريب هو مساعدة العاملين (الاخصائيين الاجتماعيين) على التألف مع عملية الإبداع وتدعيم قدراتهم وتوجيهها الى خدمة أهداف المؤسسة "تحقيق الرعاية للشباب الجامعي" كما ينبغي أن يشتمل التدريب فهم سمات الإبداع حتى يمكن إدراك عناصره المتمثلة فى المعرفة والأداء والتحليل ، كما يجب أن يشمل الخبرة بإجراء الأبحاث ويجب أن يكون التدريب أسلوبا إبداعيا فى حد ذاته .

- التقدير والإثابة :- وذلك بهدف الأستمرار فى النجاح ويمكن أن يتمثل التقدير فى كلمة ثناء أو عمل حفلة أو حوافز مادية او معنوية ، ولتحقيق التقدم يجب الاعتراف بأن النجاح يعادل فى أهميته فهم أسباب الأخفاق حتى لا يتكرر .
- القيام بالمبادرة :- وذلك بإستيعاب القدرات العقلية للعاملين - الاخصائيين الاجتماعيين - من خلال التعرف على أفكارهم واستيعاب مقترحاتهم ، لذا يجب وضع سياسة إبداعية بتحديد التوقعات وتخصيص الموارد والأهم من ذلك أن تتضمن خطة المؤسسة الإبداع فى العمل .
- ١-التعليم ويتم ذلك عن طريق :-
 - تعليم السلوكيات والتوجه الفكرى وذلك عن طريق الالتحاق بالدورات والاستفادة من وسائل العمل الجماعى .
 - الاتصال والتحفيز .
 - العلاقات : حيث وجد أن العلاقات التى تنشأ نتيجة التعامل بين الأفراد داخل المؤسسة تولد بيئة إبداعية بينهم ، حيث أن التعامل القائم على الاحترام والتفاهم والمحبة والتعاون يدعم الروابط الاجتماعية الى بدورها تفسح المجال لإيجاد بيئة ايجابية نحو الإبداع .
- وقد اتفق كثير من الباحثين على ضرورة تحديد مستويات الإبداع داخل المؤسسة ، ويمكن التمييز بين ثلاث أنواع من الإبداع داخل المؤسسات هى (٤١ صص ٤٥ : ٥٠) :-
 - ١-الإبداع على مستوى الفرد : وهو الذى يتم من قبل أحد الأفراد الذين يعملون بالمؤسسة ولديهم قدرات وسمات إبداعية وعادة ما تكون فطرية والتي منها :-
 - المعرفة : حتى يتقن عمله.
 - التعليم :حتى يعتمد على العلم عند العمل مع أى موقف أو مشكلة ولا يعتمد على المنطق .
 - الذكاء : حيث لا يشترط فى الإنسان المبدع أن يكون عالى الذكاء ، ولكن يجب أن يتمتع بالقدرات التفكيرية التى تمكنه من تكوين علاقات مرنة بين الأشياء .
 - الشخصية : يجب أن تكون شخصية المبدع مستقلة ومثابرة وعالية الدافعية ومتفتحة ولديه روح المخاطرة .
 - الطفولة : يجب أن تتسم طفولته بالتنوع .
 - العادات الاجتماعية : فالشخص المبدع لا يكون منطويا ، ولكنه يميل الى التفاعل وتبادل الآراء مع الآخرين .

- ٢- الإبداع على مستوى الجماعة : - وهو الذى يتم من قبل الجماعة ، حيث أن إبداع الجماعة يفوق بكثير مجموع الإبداعات على مستوى الفرد وهو يوجد روح التعاون .
- ٣- الإبداع على مستوى المؤسسة :- ويتحقق عن طريق توافر مجموعة من الشروط وهى كما يلى :-
- ادراك أن الإبداع يحتاج أشخاص ذو تفكير عميق ، ولتنمية هذا التفكير لا بد من أن تتيح المؤسسة لهم فرص التعلم والتدريب والمشاركة فى الدورات والمؤتمرات والندوات .
 - تعلم طريقة حل المشكلة بأسلوب وبطريقة إبداعية .
 - تنمية المهارات والقدرات الإبداعية فى إيجاد حلول للمشكلات وضرورة التعود على التفكير المطلق والشامل والتوصل الى أبعاد المشكلة .
 - وتتصف المؤسسات المؤسسة المبدعة بما يلى :-
 - تمسك العاملين بالمؤسسة بقيمها ومبادئها وأخلاقها والعمل على تطويرها وتطبيقها -
 - تجب أن تتسم بالبساطة وعدم التعقيد .
 - أن يجمع المسئول فى المؤسسة بين اللين والشدّة وذلك لحماية قيم وأهداف المؤسسة كما يجب أن يكون هناك استقلالية وتفويض للسلطة بهدف تشجيع روح المخاطرة والإبداع .
 - مشاركة العاملين بالمؤسسة بمقترحاتهم وبدائل لحل المشكلات بما يحقق الإنتاجية.
 - السير فى اتجاه الانجاز .

وقد حثنا الله عز وجل على التفكير وهو يعتبر أساس العملية الإبداعية وذلك فى قوله تعالى " إن فى خلق السموات والأرض واختلاف الليل والنهار لآيات لأولى الألباب (١٩) عمران آية ١٩٠) ، كما حثنا أيضا على مكافأة من يقوم بعمل وهذا للتشجيع والتحفيز على الإبداع فى قوله " أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون " (سورة التوبة آية ١٠٥) وفى قوله أيضا " ليجزيهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون " (سورة النحل آية ٩٧) كما حثنا أيضا بالأهتمام بالنفس والعمل على تدعيمها فى قوله عز وجل " قد أفلح من زكاها وقد خاب من دساها " (سورة الشمس آية ٩) ، كما حثنا الرسول صلى الله عليه وسلم على ذلك فى قوله " لا يشكر الله من لا يشكر الناس " كما حثنا على إتقان العمل وهو أيضا من أساسيات الإبداع فى قوله " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه " (٤٢ صحيح البخارى)

معوقات الإبداع والإبداع المهني:

يمكن تصنيف معوقات الإبداع المهني والتي هى نفسها معوقات الإبداع كما يلى(٤٠)

صص(١١٣ : ١١٥) :-

١ - معوقات شخصية :- وهي التي ترجع الى الاخصائى الاجتماعى نفسه والتي تتمثل فى العوامل التي تحرك وتوجه الطاقات النفسية له نحو مباشرة ما يقوم به من عمل وتدفعه كمبدع الى السيطرة على ما لديه من معلومات ومهارات تدفعه الى التفكير واكتشاف ما قد يوجد فى مجال عمله من أوجه قصور وضعف ، ومن ثم التفكير فى الحل والتعبير عنه . ويمكن تقسيم المعوقات الشخصية الى :-

(أ) - معوقات عقلية وإدراكية وتتمثل فى النظرة السطحية للمشكلات وعدم ادراك جوانب المشكلة بالشكل الصحيح والحكم على الأشياء فى ضوء المنطق وليس العلم وكذلك ضعف الملاحظة واصدار احكام مسبقة غير مدروسة .

(ب) - المعوقات الوجدانية والانفعالية وتتمثل فى الخوف من المبادرة والوقوع فى الخطأ والقلق وعدم الثقة فى النفس وعدم الميل للمخاطرة والتبعية وعدم الاستقلال فى التفكير وعدم وجود الرغبة الحقيقية التي تدفعه الى ما هو جديد .

٢ - معوقات مؤسسية :- هي تتمثل فى كافة العوائق التنظيمية السائدة فى إطار العمل الذى يعمل به كالتوانين والتعليمات واللوائح ، وكذلك عدم تشجيع وتحفيز الاخصائى الاجتماعى بالطريقة المناسبة لما يقوم به ، وعدم تقديره واحترامه من قبل الآخرين ، وكذلك تركيز السلطة فى ايدى الرؤساء وعدم السماح للمشاركة فى مناقشة أوضاع العمل والمساهمة فى رسم خطته وكذلك اللوائح والتعليمات الخاصة بتنظيم العمل . ويرجع ذلك الى افتقار الرؤساء للمعرفة والمهارات القيادية نتيجة نظام الترقيية بالأقدمية . وافتقاد جهة العمل الى روح العمل الجماعى .

سادسا : الاجراءات المنهجية

١- نوع الدراسة

تتنمى هذه الدراسة الى نمط الدراسات الوصفية التحليلية ، حيث تهدف الى تقرير خصائص المشكلة وتسجيل دلالاتها وتصنيفها ووصفها وصفا دقيقا . وتحاول الدراسة الراهنة تحديد مقومات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب الجامعي وذلك للوصول الى مقترحات مرتبطة بأهداف الدراسة .

٢- المنهج المستخدم

تعتمد هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل لكافة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب بجامعة الفيوم .

٣ - أدوات الدراسة

أستخدمت الباحثة استمارة قياس مقومات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي .

*اجراءات تصميم المقياس

- مرحلة جمع وصياغة العبارات

تم الإطلاع على الكتابات النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة وكذلك الاطلاع على المقاييس ذات الصلة بطبيعة الدراسة ، وفي ضوء ذلك تم تحديد مؤشرات المقياس فى :

١. البعد الأول : ادراك الاخصائيين الاجتماعيين لمفهوم وأهمية الإبداع .
 ٢. البعد الثانى : المقومات الشخصية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب .
 ٣. البعد الثالث : المقومات الخاصة ببيئة العمل التى يعمل فيها الاخصائيين الاجتماعيين .
 ٤. البعد الرابع : المقومات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب .
 ٥. المعوقات التى تعوق الإبداع المهني للاخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب .
- وفى ضوء هذه المؤشرات قامت الباحثة بوضع عبارات لقياس تلك المؤشرات وقد بلغ عددها (٨٤) عبارة موزعة على المؤشرات الخمس للمقياس.

- التأكد من صدق المقياس

وذلك بعرض المقياس على عدد (١٠) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم ، وبناءا عليه تم أستبعاد بعض العبارات التي لم تحصل على ٨٠% من موافقة المحكمين وبالتالي أصبح عدد العبارات (٧٢) عبارة . وقد قامت الباحثة بوضع تدرج ثلاثي بحيث تكون الأستجابة لكل عبارة بأوافق تعطى ثلاث درجات ، و بإلى حد ما درجتان ، وبلا أوافق درجة واحدة .

- حساب ثبات المقياس

وذلك بتطبيقه على عينه من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين رعاية الشباب بجامعة الفيوم وبعد خمسة عشر يوما تم إعادة تطبيقه عليهم وتم حساب ثبات المقياس بإستخدام ارتباط بيرسون وكانت النتيجة ٨٥. . للمقياس ككل وكذلك البعد الاول وبالنسبة للبعد الثالث كانت النتيجة ٨٣. أما البعد الثاني فكانت نتيجة الثبات ٨٦، والبعد رابع والبعد الخامس فكانت نتيجته ٨٤.٠ .

٤- مجالات الدراسة

(أ)- المجال البشرى

* الأخصائيون الاجتماعيون العاملون بمجال رعاية الشباب الجامعة ، وقد بلغ عددهم (٨١) اخصائى اجتماعى .

(ب) المجال المكانى : - جامعة الفيوم .

(ج) المجال الزمنى :تم اجراء الدراسة الميدانية فى الفترة ١/٣ / ٢٠١٦ وحتى ٣/١٠ /

٢٠١٦

جدول رقم (١) يوضح خصائص مجتمع الدراسة

م	الصفة	الاستجابة	التكرار	النسبة
١	النوع	الذكور	٣٠	٣٧.٠٤
		إناث	٥١	٦٢.٩٦
٢	السن	أقل من ٣٠	٩	١١.١
		٣٠ أقل من ٣٥	٢٣	٢٨.٤
		٣٥ أقل من ٤٠	٣٢	٣٩.٥
		٤٠ فأكثر	١٧	٢٠.٩٨
٣	سنوات الخبرة في هذا المجال	أقل من ٥ سنوات	٢٣	٢٨.٤
		٥ إلى أقل من ١٠	٢٦	٣٢.١
		١٠ سنوات فأكثر	٣٢	٣٩.٥
٤	المؤهل الدراسي	بكالوريوس فقط	٥٦	٦٩.١
		ماجستير في تخصص الشباب	٢	٢.٥٢
		ماجستير ليس في التخصص	١٦	١٩.٧٥
		دكتوراة في تخصص الشباب	١	١.٢٢
		دكتوراة ليست في تخصص الشباب	٦	٧.٤١

ينتضح من الجدول السابق رقم (١) انمجتمع الدراسة توزع من حيث النوع الى ٦٢.٩٦% إناث و ٣٧.٠٤% ذكور، وقد يكون ذلك راجعا الى طبيعة العمل داخل الجامعة والذي يتميز بمواعيد محددة للعمل حتى إذا تطلب العمل ساعات إضافية فالعمل في مكان يتسم بالأمان .

كما يبين الجدول أن ٣٩.٥% من المبحوثين تقع في الفئة العمرية التي تقع ما بين ٣٥ الى أقل من ٤٠ سنة وهذا ما قد يعني أن هذه النسبة قريبة من فئة الشباب وإنها قد تكون متفهمة لكيفية التعامل مع هذه الفئة العمرية بالإضافة الى خبرتهم في هذا المجال . كما أوضحت الدراسة أن ٢٨.٤% تقع في الفئة العمرية من ٣٠ الى أقل من ٣٥ سنة وهي أيضا قريبة من الشباب

بالإضافة الى خبرتهم فى المجال . وأن نسبة الاخصائيين الاجتماعيين الذين تقع أعمارهم ما بين ٣٠ سنة الى أقل من ٤٠ سنة يمثلون ٦٧.٩% من اجمالى المبحوثين وهم يمثلون مرحلة العطاء وهذا ما أكد عليه علماء النفس من أن الشخص المبدع يكون أكثر قدرة على الإبداع فى سن الثلاثين وأوئل الأربعين من عمره مقارنة بقدراته قبل بلوغه سن الثلاثين وهذا ما أكدت عليه(نبيل عبد الحافظ) يلى ذلك الفئة العمرية ٤٠ سنة فأكثر فقد بلغت نسبتهم ٢٠.٩٨% ، ثم تأتى نسبة ١١.١% فى الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة وعلى الرغم من قرب سنهم من الشباب إلا أن خبرتهم فى العمل فى هذا المجال لازالت محدودة .

كما يتضح من الجدول أن سنوات خبرة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب الجامعى والذين قد تعدت خبرتهم ١٠ سنوات فأكثر فى هذا المجال قد بلغت نسبتهم ٣٩.٥% وهى أعلى نسبة وهذا يدل على قدرتهم على العمل مع هذه الفئة وتفهمهم لطبيعتهم ، تليها نسبة ممن خبرتهم تقع ما بين ٥ الى أقل من ١٠ سنوات فقد بلغت ٣٢.١% ، أما من بلغت خبرتهم أقل من ٥ سنوات فقد بلغت ٢٨.٤% ، مما يدل على ان خبرتهم لازالت محدودة .

ويتضح أيضا من الجدول أن المؤهل الدراسى للأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب الجامعى الحاصلين على بكالوريوس خدمة اجتماعية فقط قد بلغت نسبتهم ٦٩.١% وهى أكبر نسبة ، تليها نسبة الحاصلين على درجة الماجستير ولكن ليس فى مجال الشباب فقد بلغت ١٩.٧٥% وهذا يشير الى عدم وجود مردود من هذه الدرجة العلمية على العمل مع الشباب .أما نسبة الحاصلين على درجة الماجستير فى مجال الشباب قد بلغت ٢.٥٢% ، اما الحاصلين على درجة الدكتوراة فى غير التخصص قد بلغت ٧.٤١% وفى التخصص ١.٢٢% ، لذا يجب إتاحة الفرصة والتشجيع على الإلتحاق بالدراسات العليا للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجامعة على أن تكون دراستهم فى تخصص مجال الشباب بما يعود عليهم بالنفع وبما يساهم فى إبداع الأخصائيين الاجتماعيين .

٢ - النتائج الخاصة بتحقيق من صحة الفرض الرئيسى الأول للدراسة والذى مؤداة "توجد دلالة احصائية بين توافر مقومات الإبداع المهنى للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعى وإبداعهم فى العمل " والذى يتحقق من خلال التحقق من صحة الفروض الفرعية التالية : -

(١) - النتائج الخاصة بالتحقق من الفرض الفرعى ومؤداة " توجد دلالة احصائية بين ادراك الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعى لمفهوم وأهمية الإبداع المهنى وإبداعهم فى عملهم

(١) يوضح استجابات الاخصائيين الاجتماعيين حول ادراكهم لمفهوم الإبداع المهني

م	العبارة	اوافق	الى حد ما	لا اوافق	مجموع الاوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
١	الابداع هو القدرة على تطوير الأداء	٦٠	١٩	٢	٢٢٠	٧٣.٣٣	٠.٩٠٥	٢
٢	الابداع هو التعامل مع المواقف بحكمة وسرعة	٥٩	١٨	٤	٢١٧	٧٢.٣٣	٠.٨٩	٤
٣	الابداع هو تطوير الأساليب التي استخدمها	٥٩	١٨	٤	٢١٧	٧٢.٣٣	٠.٨٩	٤
٤	ان يكون لديا المهارة فى ادارة الحوار	٥٤	١٥	٢٠	٢١٢	٧٠.٧٦	٠.٨٧	٧
٥	الابتعاد عن مايقدمه الآخرون من مقترحات لحل مشكلة ما	٣٩	٢٣	١٩	١٨٢	٦٠.٧٦	٠.٧٥	٩
٦	ان اقوم بإنجاز كل المهام بكفاءة	٦١	١١	٩	٢١٤	٧١.١	٠.٨٧٧	٥
٧	الابداع هو انجاز المهام فى الوقت المحدد	٦١	١٥	٥	٢١٨	٧٢.٧٦	٠.٨٩٨	٣
٨	القدرة على طرح الحلول السريعة لمواجهة المشكلات المعاصرة للشباب	٥٧	١٨	٦	٢١٣	٧١	٠.٨٧٦	٦
٩	الا انتظر مكافأة على ما أقوم به من اعمال	٣٩	٢٣	١٩	١٨٢	٦٠.٧٦	٠.٧٥	٩
١٠	ان اساهم فى اكساب الشباب المهارات من خلال ممارستهم للأنشطة	٥٩	١٣	٩	٢١٢	٧٠.٧٦	٠.٨٧	٧
١١	الابداع هو القدرة على مساعدة الشباب على مواجهة مشكلاتهم	٦٣	١٧	١	١٧٢	٥٧.٣٣	٠.٧١	١٠
١٢	التغلب على ندرة الموارد المالية والمادية اللازمة لممارسة الأنشطة	٣٩	٢٣	١٩	١٨٢	٦٠.٧٦	٠.٧٥	٩
١٣	القدرة على أن أقيم ما أقوم به من أعمال	٥٧	١٥	٩	٢١٠	٧٠	٠.٨٦	٨
١٤	ألا أتسرع فى فى رفض او قبول أى فكرة	٦٣	١٥	٣	٢٢٢	٧٤	٠.٩١	١
					٢٨٧٣	٦٨.٤	٠.٨٤	دال

يتضح من الجدول السابق (٢) والذي يوضح استجابات الاخصائين الاجتماعيين حول ادراكهم لمفهوم الإبداع المهني وأهميته وجد أنها ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (٠.٥) كما تتوزع توزيعاً إحصائياً في ضوء مجموع الأوزان للمؤشر والتي بلغت (٢٨٧٣) بوزن مرجح (٩٥٧.٦) وبمتوسط حسابي مرجح (٢٠٥.٢) وبقوة نسبية (٠.٨٤) . وهذا يدل على أن استجابات الخصائين الاجتماعيين حول ادراكهم لمفهوم وأهمية الإبداع المهني جاءت فوق المتوسط أي انهم لديهم إدراك حول مفهوم الإبداع وأهميته ولكنهم في حاجة الى تدعيمه وتنميته وهذا ما أكدت عليه دراسة كلا من (ليندا ماريون ورفعت عبد الحليم) وهذا يشير الى أن الإبداع يوجد عند كل إنسان فقد أوجده الله عز وجل في كل انسان وترك أمر تنميته وصقله وفقاً للقدرات الشخصية لكل فرد، وهذا ما يؤكد على ضرورة تنمية الإبداع وتحفيزه لدى الاخصائين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي . وقد جاءت أكثر العبارات اهمية وفي الترتيب الأول " الا أتسرع في قبول أو رفض أي فكرة حيث حصل على وزن مرجح (٧٤) ونسبة مرجحة (٠.٩١) يليها عبارة " الإبداع هو القدرة على تطوير الأداء" بوزن مرجح (٧٣.٣٣) ونسبة مرجحة (٠.٩٠) - يليها عبارة " الإبداع هو انجاز المهام في الوقت المحدد " وذلك بوزن مرجح (٧٢.٧٦) ونسبة مرجحة (٠.٨٩٨) ويلى ذلك عبارة " الإبداع هو تطوير الأساليب التي يستخدمها الخصائين الاجتماعيين بوزن مرجح (٧٢.٣٣) ونسبة مرجحة (٠.٩٠) وتساوت معها عبارة الإبداع هو التعامل مع المواقف بحكمة وسرعة .

(ب) التحقق من الفرض الفرعي للدراسة والمؤداة " توجد دلالة احصائية بين توافر المقومات الشخصية للاخصائين الاجتماعيين وتحقيق والإبداع المهني في عملهم بمجال رعاية الشباب الجامعي "

يوضح المقومات الشخصية للإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب

م	العبارة	اوافق	الى حد ما	لا اوافق	مجموع الاوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
١	اواكب كل ما هو جديد فى مجال عملى	٥٧	١٧	٧	٢١٢	٧٠.٧٦	٠.٨٧	٤
٢	اعمل مع الشباب لأننى أستطيع العطاء فيه	٤٥	٣٠	٦	٢٠١	٦٧	٠.٨٣	٧
٣	اقوم عملى بأستمرار حتى اطور من أدائى	٥٦	١٢	١٣	٢٠٥	٦٨.٣٣	٠.٨٤	٦
٤	ابذل قصارى جهدى لاقناع الشباب بضرورة المشاركة فى الانشطة	٨١	-	-	٢٤١	٨١	١	١
٥	اقوم بتنفيذ كل ما يطلب منى بما يساهم فى تطوير العمل	٨٠	-	١	٢٤١	٨١	١	١
٦	عملى الجيد يزيد من احترام الاخرين لى	٧٠	٨	٣	٢٢٩	٧٦.٣٣	٠.٩٤	٢
٧	اساعد الشباب حتى يتغلبوا على مشاكلهم	٦٣	١٢	٦	٢١٩	٧٣	٠.٩٠	٣
٨	افتخر بأننى اخصائى اجتماعى برعاية الشباب	٦٠	١٨	٣	٢١٩	٧٣	٠.٩٠	٣
٩	اتعاون مع فريق العمل	٥٨	١٢	١١	٢٠٩	٦٩.٧٦ ٣	٠.٨٦	٥
١٠	اقوم باداء عملى دون النظر للمكافاة	٦٣	١٢	٦	٢١٩	٧٣	٠.٩٠	٣
١١	اسعى لتبادل الخبرات مع زملائى فيما يتعلق بعملى	٥٨	١٢	١١	٢٠٩	٦٩.٧٦	٠.٨٦	٥
١٢	اطلع على كل ما هو جديد واطبقه على عملى	٤٧	٢٠	١٤	١٩٥	٦٥	٠.٨٠	٩
١٣	استطيع طرح أفكار جديدة فى مشكلة ما	٣٩	٢٣	١٩	١٨٢	٦٠.٧٦	٠.٧٥	١٠
١٤	اطرح أكثر من فكرة وحل فى فترة	٥٣	١٢	١٦	١٩٩	٦٦.٧٦	٠.٨٢	٨

							قصيرة
دال	٠.٨٧٥	٩٩٣.٣	٢٩٨٠				

ينضح من الجدول رقم (٣) أن استجابات الاخصائيين الاجتماعيين حول المقومات الشخصية اللازمة لتحقيق إبداعهم المهني في عملهم ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) كما تتوزع توزيع إحصائيا وفق مجموع الأوزان (٢٩٨٠) والوزن المرجح (٩٩٣.٣) والمتوسط الحسابي المرجح (٢١٢.٩) والقوة النسبية (٠.٨٧٥) ويدل ذلك على قوة الاستجابات .

وكانت أكثر العبارات قوة وفق الوزن المرجح العبارة عبارة " ابدل قصارى جهدى لاقناع الشباب بضرورة المشاركة فى الأنشطة " وتساوت معها عبارة " اقوم بتنفيذ كل ما يطلب منى بما يساهم فى تطوير العمل " وذلك بوزن مرجح (١) وبقوة نسبية (١) وهذا يتفق مع ما جاءت به الكتابات والتي تؤكد على إن كل إنسان لديه مقومات شخصية للإبداع والتي من عناصرها التوافر قدرات مميزة وهتان العبارات تدل على ذلك . يلي ذلك عبارة " عملى الجيد يزيد من أحتران الآخرين بوزن مرجح (٧٦.٣٣) وهى أيضا تشير الى توافر القدرات المميز لإبداع ، ثم جاءت العبارات (٧،٨،١٠) فى الترتيب الثالث بوزن مرجح (٧٣) وتشير العبارة رقم ٧ الى حساسية الاخصائى الاجتماعى للمشكلة وهى أيضا من العناصر التى تقوم عليها المقوما الشخصية للإبداع ، أما العبارة رقم (٨،٩) فتشير الى القدرات المميزة لأداء الاخصائى الاجتماعى فى عمله . أما عبارة "أواكب كل ما هو جديد فى عملى " فقد جاءت فى الترتيب الرابع بوزن مرجح (٧٠.٧٦) وهى تدل على الأصالة وهى من عناصر الإبداع الشخصية ، وتساوت العبارتان رقم (٩،١١) بوزن مرجح(٦٩.٧٦) فى الترتيب الخامس وهما يشيران الى المرونة اللازمة للإبداع ، ثم جاء فى الترتيب السادس عبارة " أقوم عملى باستمرار حتى اطور من نفسى " بوزن مرجح (٦٨.٣٣) وهى تشير الى قدرة الاخصائى على الإبداع . وقد جاءت العبارة " اعمل مع الشباب للأننى استطيع العطاء فيه " فى الترتيب السابع بوزن مرجح (٦٧) يليها عبارة " اطرح أكثر من فكرة وحل فى فترة قصيرة " بوزن مرجح (٦٦.٧٦) وهى تدل على الطلاقة وهى من المقومات الشخصية لإبداع . ثم جاءت العبارة رقم ١٢ فى الترتيب التاسع ، وهى تشير أيضا الى المرونة ، ثم العبارة رقم ١٤ فى الترتيب العاشر وهى تشير الى الأصالة . وهذا يؤكد على أن الاخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب الجامعى لديه المقومات الشخصية اللازمة لتحقيق الابداع .

(ج) التحقق من الفرض الفرعى للدراسة والمؤداة " توجد دلالة احصائية بين توافر المقومات المؤسسية والإبداع المهني للاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعى"

جدول رقم (٤)

يوضح المقومات المؤسسية للابداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب

م	العبارة	اوافق	الى حد ما	لا اوافق	مجموع الاوزان	الوزن المرجح	قوة النسبية	الترتيب
١	أن تكون اللائحة الخاصة بالعمل مع الشباب تتيح الابداع	٨١	-	-	٢٤٣	٨١	١	١
٢	إتاحة الوقت لممارسة الانشطة بما يسمح بالابداع	٧٠	٨	٣	٢٢٩	٧٦.٣٣	٠.٩٤	٥
٣	أن تكون الميزانية المتاحة لممارسة الانشطة كافية	٧٠	٩	٢	٢٣٠	٧٦.٢	٠.٩٤	٥
٤	ألا يلقي عليا كثير من الاعمال	٨١	-	-	٢٤٣	٨١	١	١
٥	يجب توافر الوسائل التكنولوجية التي تساعد على انجاز العمل	٧٠	٥	٦	٢٢٦	٧٥.٣٣	٠.٩٣	٦
٦	الخطة التي نعمل في ضوءها يجب أن تتيح لنا الابداع	٨١	-	-	٢٢٤	٨١	١	١
٧	مجال عملي مع الشباب يجب أنيتيح لنا التحديث والتطوير	٥٧	١٧	٧	٢١٢	٧٠.٧٦	٠.٨٧	٨
٨	يجب ألا توجد فجوة بين ما تم دراسته وواقع العمل	٧٢	٨	١	٢٣٢	٧٧.٣٣	٠.٩٥	٤
٩	يجب أن يتيح عملي حرية التفكير	٧٥	٦	-	٢٣٧	٧٩	٠.٩٨	٢
١٠	الآ يكون هناك تضارب في القرارات الادارية	٧٧	٤	-	٢٤٣	٨١	١	١
١١	يجب الحاقنا بالدورات التدريبية التي تطور من عملنا	٦٥	٨	٨	٢١٩	٧٣	٠.٩٠	٧
١٢	ألا اكلف بأعمال ادارية من الممكن ان يقوم بها غيري "ليس اخصائي اجتماعي"	٦٠	١٨	٣	٢١٩	٧٣	٠.٩٠	٧
١٣	يجب أن يتاح لنا التعرف على ما هو جديد بما يتعلق بالشباب	٧٥	٤	٢	٢٣٥	٧٨.٣٣	٠.٩٧	٣
١٤	أن يتم مكافأتي عندما اقوم بعمل اضافي	٨١	-	-	٢٤٣	٨١	١	١

دال	٠.٩٥	١٠٧٨.٣	٣٢٣٥				
-----	------	--------	------	--	--	--	--

يتضح من الجدول رقم (٤) أن استجابات الاخصائيين الاجتماعيين حول المقومات المؤسسية اللازمة لتحقيق إبداعهم المهني في عملهم ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) تتوزع توزيع إحصائيا وفق مجموع الأوزان (٣٢٣٥) والوزن المرجح (١٠٧٨.٣) والمتوسط الحسابي المرجح (٢٣١.٠٧) والقوة النسبية (٠.٩٥) ويدل ذلك على قوة الاستجابات ، وقد اتفق هذه النتائج مع ما أكدت عليه دراسة كل من ضيف الله وDavid.

وكانت أكثر العبارات قوة وفق الوزن المرجح العبارات رقم (١ ، ٤ ، ٦ ، ١٠ ، ١٤) بوزن مرجح (١) وقد جاءوا جميعا في الترتيب الاول حيث تساوت والتي تشير الى " أن اللائحة الخاصة بالعمل في مجال رعاية الشباب تتيح الإبداع" ألا يلقى على الاخصائي الاجتماعي كثير من الأعمال " " وان تكون الخطة التي يعمل في ضوءها تتيح الإبداع " وكذلك ألا يكون هناك تضارب في القرارات الادارية " يلي ذلك عبارة " أن يتيح عملي حرية التفكير" بوزن مرجح (٧٩) ، يلي ذلك في الترتيب الثالث عبارة " يجب أن يتاح لنا فرصة التعرف على ما هو جديد في مجال الشباب " بوزن مرجح (٧٨.٣٣) يليها في الترتيب الرابع "ألا توجد فجوة بين ما تم دراسته وواقع العمل " بوزن مرجح (٧٧.٣٣) وهذا ما أكدت عليه دراسة -- ، وقد تساوت العبارتان (٢ ، ٣) بوزن مرجح (٧٦.٢) وهما يشيران الى أن يتاح الوقت لممارسة الأنشطة وأن الميزانية يجب تتيح الفرصة للإبداع .ثم جاءت عبارة "ضرورة توافر الوسائل التكنولوجية التي تساعد على انجاز العمل " في الترتيب السادس بوزن مرجح (٧٥.٣٣) وقد تساوت العبارتان (١١ ، ١٢) بوزن مرجح (٧٣) وجاءت عبارة " مجال عملي يتيح لنا التحديث والتطوير بوزن مرجح (٧٠.٧٦) .وهذا يدل على أن الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي لديه معرفة وادراك بالمقومات المؤسسية التي تساهم في تحقيق الإبداع المهني وهذا يتفق مع كل الدراسات السابقة *

(د) التحقق من الفرض الفرعي للدراسة والمؤداة " توجد دلالة احصائية بين توافر المقومات المهنية والابداع المهني للاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي"

جدول (٥)

يوضح المقومات المهنية للإبداع المهني للخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب

م	العبارة	اوافق	الى حد ما	لا اوافق	مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية	الترتيب
١	ضرورة ربط التدريب الميداني باحتياجات ومشكلات الشباب المعاصرة	٨١	-	-	٢٤٣	٨١	١	١
٢	يجب تحديث المناهج الدراسية بما يواكب التغيرات المعاصرة	٥٧	١٧	٧	٢١٢	٧٠.٦٧	٠.٨٧	٥
٣	ضرورة اعداد الاخصائي الاجتماعي بما يتوافق مع سوق العمل	٨١	-	-	٢٤٣	٨١	١	١
٤	ضرورة توافر المهارات اللازمة للعمل مع الشباب	٧٧	٤	-	٢٣٩	٧٩.٧٦	٠.٩٨ ٤	٢
٥	يجب اعداد الاخصائي الاجتماعي مهنيًا بما يواكب التغيرات السريعة والتي تنعكس على الشباب	٨١	-	-	٢٤٣	٨١	١	١
٦	ضرورة الربط بين القائمين على الخدمة الاجتماعية وصانعي القرار والسياسة بما يساهم في اشباع احتياجات الشباب	٥٨	١٢	١١	٢٠٩	٦٩.٩	٠.٨٦	٦
٧	العمل مع الشباب يتطلب استخدام اساليب حديثة في التدريب	٥٥	١٢	١٤	٢٠٣	٦٧.٧٦	٦٧.٧ ٦	٧
٨	الاهتمام بالبحوث الخاصة بالإبداع مع الشباب وتنميته	٧٥	٦	-	٢٣٧	٧٩	٠.٩٨	٣
٩	التركيز على العمل الفردي مع الشباب	٦٠	١٣	٨	٢١٥	٧١.٧٦	٠.٨٩	٤
					٢٠٤٤	٦٨١.٣	٠.٩٣	دال

يتضح من الجدول رقم (٥) أن استجابات الاخصائيين الاجتماعيين حول المقومات المهنية اللازمة لتحقيق إبداعهم المهني في عملهم ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) كما تتوزع توزيع إحصائياً وفق مجموع الأوزان (٢٠٤٤) والوزن المرجح (٦٨١.٣) والمتوسط الحسابي المرجح (٢٢٧.١) والقوة النسبية (٠.٩٣) ويدل ذلك على قوة الاستجابات وقد أتفقت هذه النتائج مع ما أكدت عليه دراسة كلا من سامية رمضان وأحمد حسني.

وكانت أكثر العبارات قوة وفق الوزن المرجح العبارة عبارة "ضرورة ربط التدريب بالميدان بإحتياجات ومشكلات الشباب" وتساوت معها عبارة " أن أقوم بتنفيذ كل ما يطلب منى بما يساهم فى تطوير العمل "وذلك بوزن مرجح (١) وبقوة نسبية (١) يلي ذلك عبارة "ضرورة توافر المهارات اللازمة للعمل مع الشباب " بوزن مرجح (٧٩.٧٦) يليها عبارة " ضرورة الاهتمام بالبحوث والدراسات الخاصة بالإبداع مع الشباب وتميمته " بوزن مرجح (٧٩) . وهذا يشير الى ان الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب الجامعى على دراية بالمقومات المهنية اللازمة لتحقيق الإبداع المهني فى مجال عملهم .

٣- التحقق من الفرض الرئيسى الثانى والمؤداة توجد دلالة احصائية بين

جدول رقم (٧)

يوضح المعوقات الشخصية التى تحد من الابداع المهني للاخصائيين الاجتماعيين العاملين
بمجال رعاية الشباب

م	العبارة	وافق	الى حد ما	غير موافق	مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية	الترتيب
١	الآبادر فى طرح افكار للمساهمة فى حل المشكلة المطروحة للمناقشة	٥٥	١٣	١٢	٢٠٤	٦٨	٠.٨٤	٧
٢	اعتمد فى حل آى مشكلة على المنطق وليس العلم	٦٥	١١	٥	٢٢٢	٧٤	٠.٩١	٤
٣	احكم على اى موقف بسرعة دون اخذ الوقت للتفكير	٧٥	٤	٢	٢٣٥	٧٨.٣٣	٠.٩٧	٢
٤	اخشى سخريه زملائى من الاقدام على ما هو جديد	٥٨	١٢	١١	٢٠٩	٦٩.٧٦	٦٩.٧ ٦	٦
٥	اخشى التعرض للنقد من قبل رؤسائى عند فشل فكرتى	٧٧	٤	-	٢٣٩	٧٩.٧٦	٠.٩٨	١
٦	اتردد فى ابداء رائى فى اى مشكلة	٥٨	١٢	١١	٢٣٥	٧٨.٣٣	٠.٩٧	٢
٧	احرص على معرفة آراء الآخرين حتى اتبع نفس هذه الآراء فى عملى	٧٠	٨	٣	٢٢٩	٧٦.٣٣	٠.٩٤	٣
٨	عملى مع الشباب يناسبنى ولا ابحت عن عمل آخر	٥٥	٢٠	٦	٢١١	٧٠.٣٣	٠.٨٧	٥
					١٧٨٤	٥٩٤.٦٦	٠.٩١٧	دال

يتضح من الجدول رقم (٧) أن استجابات الاخصائيين الاجتماعيين حول المعوقات الشخصية التي تحدمن إبداعهم في مجال عملهم ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) كما تتوزع توزيع إحصائيا وفق مجموع الأوزان (١٧٨٤) والوزن المرجح (٥٩٤.٦٦) والمتوسط الحسابي المرجح (٢٢٣) والقوة النسبية (٠.٩١٧) ويدل ذلك على قوة الاستجابات نحو المعوقات الشخصية التي تحد من إبداعهم ، وعلى الرغم من ادراك الاخصائيين الاجتماعيين لمفهوم الإبداع وكذلك توافر لديهم المقومات الشخصية اللازمة لتحقيق الإبداع إلا أن توجد معوقات ترجع الى شخصية الاخصائي الاجتماعي مما تحد من إبداعه ، لذا يجب العمل على التغلب عليها حتى يتحقق الإبداع المهني. وهذا ما أكد عليه كلا من جيفرى وتركى الحقبانى وضيف الله وابراهيم أحمد .

وقد جاءت العبارة " أخشى التعرض للنقد من قبل رؤسائي عند فشل فكرتي " بوزن مرجح (٧٩.٧٦) لذا يجب إزالة هذا الخوف وتدعيم الثقة في النفس بجانب تقريب المسافة بين المرؤسين والرؤساء . وجاءت العبارة " احكم على أى موقف بسرعة دون أخذ وقت للتفكير " وكذلك عبارة " أتردد في ابداء رأيي في أى مشكلة " بوزن مرجح (٧٨.٣٣) يليها عبارة " أحرص على معرفة آراء الآخرين حتى اتبع نفس هذه الآراء " بوزن مرجح (٧٦.٣٣) وهذه في حد ذاته ضد الإبداع حيث يجعل الاخصائي تابع لأفكار الآخرين وذلك خوفا من أنتقادات الآخرين خاصة رؤساؤه في العمل ، ثم جاءت عبارة " اعتمد في حل أى مشكلة على المنطق وليس العلم " في الترتيب الرابع بوزن مرجح ((٧٤) ، وجاء في الترتيب الخامس عبارة " عملي في مجال الشباب يتناسب معي " بوزن مرجح (٧٠.٣٣) ، وجاء في الترتيب السادس " أخشى سخيرية زملائي من الأقدام على ما هو جديد " بوزن مرجح (٦٩.٧٦) وهذا يشير الى ضرورة تدعيم وتنمية قدرات الاخصائي الاجتماعي الإبداعية ببيت الثقة في نفسه .

جدول (٨)

يوضح المعوقات التي تحد من الابداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب والتي ترجع للادارة "المؤسسة"

م	العبارة	أوافق	إلى حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية	الترتيب
١	الادارة لا توفر لنا وسائل التكنولوجيا اللازمة لإنجاز العمل	٥٥	١٣	١٣	٢٠٤	٦٨	٠.٨٤	٩
٢	لايتاح لنا فرصة إجراء البحوث والدراسات لتطوير العمل	٦٧	٩	٣	٢٢٢	٧٤	٠.٩١٨	٧
٣	لايتم تحديث أساليب التدريب بما يواكب تغيرات العصر	٧٠	١٠	١	٢٣١	٧٧	٠.٩٥٤	٥
٤	لا تهتم الادارة بالحاقنا بدورات تدريبية عند بداية الحقنا بالعمل مع الشباب	٧٧	٣	١	٢٣٨	٧٩.٣٣	٠.٩٨	٢
٥	الادارة لا تهتم بالعمل الفريقي	٧٥	٤	٢	٢٣٥	٧٨.٣٣	٠.٩٧	٤
٦	الدورات التي يتم الحاقنا بها لا تتواءم مع احتياجات الشباب المعاصرة	٦٤	١٢	٥	٢٢١	٧٣.٦	٠.٩١	٨
٧	عدم استخدام رؤساء العمل اسلوب الثواب والعقاب	٨١	-	-	٢٤٣	١	١	١
٨	عدم تشجيع الرؤساء للمبدعين	٧٧	٣	١	٢٣٨	٧٩.٦٦	٠.٩٨	٢
٩	لا يأخذ بمقترحاتنا	٨١	-	-	٢٤٣	١	١	١
١٠	تهاون رؤساء العمل في متابعة ما تم انجازه	٥٦	١٢	١٣	٢٠٥	٦٨.٣٣	٠.٨٤٤	٧
١١	لايتاح لنا المشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالشباب ومشاكلهم	٧٥	٤	٢	٢٣٥	٧٨.٣٣	٠.٩٧	٣
١٢	لا نشارك في وضع خطة العمل	٧٧	٣	١	٢٣٨	٧٩.٦٦	٠.٩٨	٢
١٣	لا يتاح لنا المشاركة في مناقشة مشاكل العمل واقتراح الحلول	٧٠	١٠	١	٢٢٩	٧٦.٣	٠.٩٤	٦
					٢٧٣٢	٩١٠.٦	٠.٨٦٤	دال

يتضح من الجدول السابق رقم (٨) أن استجابات الاخصائيين الاجتماعيين حول المعوقات المؤسسية التي تحد من إبداعهم المهني في عملهم ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) كما تتوزع توزيع إحصائيا وفق مجموع الأوزان (٢٧٣٢) والوزن المرجح (٦٩١٠) والمتوسط الحسابي المرجح (١٢١٠) والقوة النسبية (٠.٨٦٤) ويدل ذلك على قوة الاستجابات .

وقد جاء في الترتيب الأول عبارة " عدم استخدام رؤساء العمل أسلوب الثواب والعقاب بوزن مرجح(١) وتساوت معها عبارة " لا يأخذ بمقترحاتنا " وهذا يشير الى شعور الاخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب الجامعي بالفطور حيث يتساوى الذي يجتهد ويبدع في العمل ومن لايهتم وكذلك من يبذل الجهد في الأتيان بالمقترحات بمن لا يهتم ، وقد جاء في الترتيب الثاني عبارة "عدم تشجيع الرؤساء للمبدعين" بوزن مرجح (٧٩.٦٦) وتساوت معها عبارة " لانشارك في وضع خطة العمل " وكذلك عبارة " لا تهتم الادارة بالحاقنا بدورات تأهيلية عند بداية عملنا بهذا المجال . وجاء في الترتيب الثالث عبارة " لايتاح لنا المشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بشباب ومشاكلهم " بوزن مرجح (٧٨.٣٣) وهذا يرجع الى تعنت القيادات في العمل وأن الادارة تتسم بالروتينية ، يليها في الترتيب الرابع " الادارة لا تهتم بالعمل الفريقي بوزن مرجح (٧٨.٣٣) وفي الترتيب الخامس عبارة " لا يتم تحديث اساليب التدريب بما يواكب تغيرات العصر" بوزن مرجح (٧٧) يليها في الترتيب السادس لايتاح لنا المشاركة في مناقشة مشاكل العمل بوزن مرجح (٧٦.٣) ، يلي ذلك عبارة"لا يتاح فرصة اجراء البحوث والدراسات لتطوير العمل بوزن مرجح(٧٤) في الترتيب السابع ، ثم تأتي عبارة " الدورات التي يتم الحاقنا بها لا تتواكب مع احتياجات الشباب " بوزن مرجح (٧٣.٦) وذلك في الترتيب الثامن ، وجاءت عبارة الادارة لا توفر لنا مسائل التكنولوجيا اللازمة للإنجاز العمل في الترتيب الأخير بوزن مرجح (٦٨) .

ثامنا : النتائج العامة للدراسة:

أسفرت الدراسة الحالية عن النتائج التالية :-

١- النتائج الخاصة بالاجابة على الفرض الرئيسى الأول ومؤداه " توجد دلالة احصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين توافر مقومات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعى وإبداعهم فى العمل . وذلك من خلال التحقق من الفروض الفرعية كما يلى :-

(ا) نتائج خاصة بالتحقق من صحة الفرض الفرعى الأول فقد توصلت الدراسة الى أن هناك إدراكم قبل الاخصائيين الاجتماعيين لمفهوم الإبداع المهني وأهميته فى مجال عملهم برعاية الشباب الجامعى وقد توصلت الدراسة الى :-

- ان الاخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب الجامعى لديهم دراية بماذا يعنى الإبداع المهني وأهميته فى عملهم حيث بلغ مجموع الاوزان المرجحه (٢٨٧٣) والمتوسط المرجح (٢٠٥.٢) والقوة النسبية (٠.٨٤) وذلك يرجع الى أن الغالبية من الاخصائيين الاجتماعيين تقع أعمارهم ما بين ٣٠ سنة وأقل من ٤٠ سنة ونسبتهم (٦٧.٩ %) وهذا يدل على تفهمهم لمعنى الإبداع حيث أوجد الله عز وجل الإبداع لدى كل إنسان ولكن يجب تنميته والاستفادة منه . كما إن سنوات خبرة العاملين فى هذا المجال ممن تعدت سنوات خبرتهم ١٠ سنوات فأكثر قد بلغت (٦٧.٩%). أى أن أكثر من ثلثى العاملين فى مجال رعاية الشباب الجامعى لديهم الخبرة للعمل فى هذا المجال .

(ب) النتائج الخاصة بالاجابة على الفرض الفرعى الثانى فقد توصلت الدراسة الى وجد مقومات شخصية لدى الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعى بمجموع اوزان (٢٩٨٠) بوزن مرجح (٩٩٣.٣) وبمتوسط حسابى مرجح (٢١٢.٩) وبقوة نسبية (٠.٨٧٥) وبما تتضمنه من عناصر الإبداع (الأصالة والمرونة والطلاقة والحساسية للمشكلات) . وعلى الرغم من توافر المقومات الشخصية الا أن إبداعهم فى العمل غير واضح وهذا نتيجة وجود معوقات تحد من إبداعهم من قبل المؤسسة التى يعملون بها وكذلك بعض القيادات التى لا تشجع ولا تنمى هذا الإبداع مثل روتتية العمل والترقى بالأقدمية وعد استخدام أسلوب الثواب والعقاب وعدم العدالة فى المكافآت وكذلك عدم التقدير التحفيز المادى أو المعنوى .

(ج) النتائج الخاصة بالإجابة على الفرض الفرعى الثالث فقد توصلت الدراسة الى أن هناك مقومات مؤسسية يود الأخصائيين الاجتماعيين أن تتوافر حتى يتحقق الإبداع المهني لهم فى

عملهم كأخصائيين اجتماعيين في مجال رعاية الشباب الجامعي بمجموع اوزان مرجحة (٣٢٣٥) وبوزن مرجح (١٠٧٨.٣) ومتوسط حسابي مرجح (٢٣١.٠٧) وقوة نسبية (٠.٩٥)

(د) النتائج الخاصة بالإجابة على الفرض الفرعي الثالث فقد توصلت الدراسة الى أن هناك مقومات مهنية يجب أن تتوفر حتى يتحقق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين في عملهم بمجال رعاية الشباب الجامعي بمجموع اوزان مرجحة (٢٠٤٤) وبوزن مرجح (٦٨١.٣) ومتوسط حسابي مرجح (٢٢٧.١) وقوة نسبية (٠.٩٣) .

٢ - النتائج الخاصة بالتحقق من الفرض الرئيسي الثاني ومؤداة " توجد دلالة احصائية بين وجود معوقات والحد من الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي " وتحقق هذا الفرض من خلال :-

(ا) - توجد معوقات ترجع الى شخصية الاخصائي الاجتماعي مما يحد من إبداعه المهني في عمله بمجال رعاية الشباب الجامعي بوزن مرجح (١٧٨٤) ووزن مرجح (٥٩٤.٦٦) ومتوسط مرجح (٢٢٣) وقوة نسبية (٠.٩١٧) ، ومن هذه المعوقات الخوف والحرص من المبادرة بطرح أفكاره ، يخشى سخريه زملائه ، الحكم على آى مشكلة أو موقف بالمنطق وليس العلم وكذلك الحكم على آى موقف بسرعة ، كما إنه ينتظر اراء الآخرين حتى يتبعها . لذا يجب تدعيم الجوانب الايجابية فى شخصية الاخصائى الاجتماعى لتحقيق الإبداع المهني خاصة وإنه يدرك مفهومه وأهميته والتغلب على الجوانب السلبية والتي تحد من إبداعهم .

(ب) - توجد معوقات مؤسسية تحد من إبداع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي بمجموع اوزان (٢٧٣٢) وبوزن مرجح (٩١٠.٦٦) ومتوسط مرجح (٢١٠.١) وقوة نسبية (٠.٨٦٤) وتتمثل هذه المعوقات فى :-

- تعنت بعض رؤساء العمل .
- عدم استخدام أسلوب الثواب والعقاب .
- نظام الترقيات الذى يتم بالاقدامية -عدم وجود حافز (معنوى أو مادى)
- عدم مشاركتهم فى اتخاذ القرارات .
- غياب أنظمة الاتصال الفعالة بين الرؤساء والمرؤسين والمرؤسين فيما بينهم
- تركيز السلطة فى أيدي رؤساء العمل .
- تحيز بعض رؤساء العمل لبعض المرؤسين .
- عدم العدالة فى توزيع المكافآت إن وجدت .

النتائج والمقترحات العامة للدراسة

١- ضرورة تنمية المقومات الشخصية للاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب وذلك عن طريق :-

- الاهتمام بالإعداد المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية وتنمية قدراتهم للعمل في مجال رعاية الشباب وذلك في مرحلة البكالوريوس نظريا وعمليا.

- ألحاق الاخصائيين الاجتماعيين بالدورات التدريبية التي تؤهلهم للعمل في هذا المجال قبل الألتحاق بالعمل في هذا المجال .

- تدريب الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب على التعبير عن آرائهم دون قيود وبدون خوف من المسألة أو سخرية الآخرين وتحليل المواقف والمشكلات بالأسلوب العلمي وليس المنطق .

٢- ضرورة تهيئة بيئة العمل في مجال رعاية الشباب الجامعي بمايساهم في تحقيق وتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين وذلك عن طريق :-

- عدم تركيز السلطة في يد رؤساء العمل

- إتاحة الفرصة للأخصائيين الاجتماعيين من المشاركة في وضع خطة العمل والتعليمات واللوائح المنظمة للعمل .

- تشجيع الاخصائيين الاجتماعيين ومكافأتهم عند إنجاز ما يطلب منه من أعمال.

- تعديل نظام الترقى بحيث لا يقوم على الأقدمية ولكن بما يقوم به من أعمال وبمايساهم به في مساندة الشباب ومساعدتهم بالتغلب على ما يواجهونه من مشكلات أو عقبات تحول بينهم وبين أتمام دراستهم والمشاركة في الأنشطة بما يحقق أهداف رعاية شباب الجامعة .

- تحفيز الاخصائيين الاجتماعيين المبدعين بإلحاقهم بدورات تميزهم في عملهم عن الآخرين في مجال عملهم لصقل هذه القدرة .

- إتاحة الفرصة لتبادل الآراء مع رؤساء العمل وكذلك الزملاء حول أى مشكلة أو موقف .

- عمل لقاءات مع المهتمين بهذا المجال للاستفادة من تعاونهم لدعم الشباب الجامعي والمساهم في حل مشكلاتهم واشباع حاجاتهم .

٣- ضرورة الاهتمام بالمقومات المهنية وتنميتها عن طريق :

- النظر فى إعادة صياغة البرنامج الدراسى لمرحلة البكالوريوس بما يخدم هذا المجال والمجالات الأخرى والتشجيع على الألتحاق بالدراسات العليا فى التخصص .
- عمل مؤتمرات دولية وإنفاقات الدولية خاصة المتقدمة فى هذا المجال لتطوير البحث العلمى بما يخدم هذه الشريحة وكذلك التوصل الى كل ما هو جديد .
- الأستعانة بالخبراء والمتخصصين والاكاديمين فى الخدمة الاجتماعية وصانعى السياسات لوضع آليات لتنمية الإبداع المهنى للأخصائيين الاجتماعيين وتنفيذ ما يتوصلون اليه من مقترحات وذلك لتحقيق وتدعيم الأعتراف المجتمعى .
- ضرورة الاهتمام بالتدريب الميانى فى هذا المجال.
- ضرورة تنظيم دورات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين قبل استلامهم العمل بهذا المجال.

المراجع

- ١- معتز سيد عبد الله وآخرون : آليات الابداع ومعوقاته فى العلوم الاجتماعية ، دار الغريب ، القاهرة ، ٢٠٠٦ . .
- ٢- حاتم على حسن : الإبداع الادارى وعلاقته بالأداء الوظيفى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، اكااديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، ٢٠٠٣ .
- ٣- محمد الصيرفى : الحل الابتكارى للمشكلات ، مؤسسة حورس ، الاسكندرية ، ٢٠٠٦ .
- ٤- رفعت عبد الحليم : إدارة الإبداع التنظيمى ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، القاهرة ، ٢٠٠٥ .
- ٥- رشا عبد الهادى : واقع الدراسات العلمية لطريقة خدمة الفرد فى الخدمة الاجتماعية فى الفترة ١٩٩٥ : ٢٠٠٥ ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ٢٠٠٩ .
- 6-Tina Eadie, Mark Lymbery: Promoting Creative Practice Through Social Work Education, The International Journal, voi ,26, No 7, .2007 .
- 7 - Jeffrey Phillips & Dean Hering: Innovate on Purpose, Netcentrics , Corporation ,College Study Journal ,2006 .
- 8- Alma Harris: Creative Leadership, Developing Future Leaders, Journal Articles Report, Management in Education, 2009.
- 9- Linda Marion: Dimensions of Creativity in Generalist Social Work Practice, Constructions of Retiring Practitioners, Memorial University of New Found Land Canada, 2002.
- ١٠- احمد حسنى ابراهيم : الإبداع المهنى لدى الاخصائى الاجتماعى ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ٢٠٠٣ .
- ١١- سامية رمضان عبد الرحمن : مقومات الإبداع المهنى للأخصائين الاجتماعيين العاملين فى المجال المدرسى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ٢٠١٢ .
- 12- David, Hard Castle Cynthia D, Bisman : Innovations In Social Work Research ,The International .2003 .

- ١٣- ضيف الله بن عبد الله : معوقات الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت ، ٢٠٠٣ .
- 14- Jeffre R .Bedell ,Neil ,Cohen :Case Management The Current Best Practices &The Next Generation of Innovation Community Mental Journal, Vol,36, No,2,2000.
- ١٥- طارق محمد ومحمد أكرم: مبادئ الإبداع ، الرياض ، قرطبة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٤ .
- 16- Soo, Christine ,Et.Al: Knowledge Management Philosophy Processes And Pitfalls California management Review ,Vol, 44,2002.
- ١٧- عبد الرحمن هيجان : المدخل الإبداعي لحل المشكلات ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ، ١٩٩٩ .
- ١٨- نبيل عبد الحافظ : مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها بعملية اتخاذ القرارات الإدارية ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ١٩٩٥ .
- ١٩- القرآن الكريم .
- ٢٠- طارق شريف ومحمد طعمنة :الإبداع ومقوماته تحديات معاصرة للإدارة العربية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، ٢٠٠٦ .
- ٢١- ايمن عامر : الحل الإبداعي للمشكلات بين الوعي والأسلوب ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، القاهرة ، ٢٠٠٣ .
- ٢٢- على بن محمد السيد : معجم التعريفات ، دراسة وتدقيق محمد صديق المنشاوي ، دار الفصيلية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٩٢ م ، ١٤١٣ .
- ٢٣- شاكر عبد الحميد : علم نفس الإبداع ، دار الغريب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٩٥ .
- ٢٤- تركي الحقباني : أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري ،دراسة استطلاعية للموظفين العاملين في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ١٩٩٧ .
- ٢٥- احمد زكي بدوي : معجم مصطلحات الرعاية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية ، ، دار الكتب المصرية ، القاهرة ، ١٩٨٧ .
- 26- Torrance, E.P.: The Nature of Creativity as Manifest Testing, New York, Press Syndicate of The University of Cambridge, 1993.
- ٢٧- فتحي عبد الرحمن : الإبداع ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٢ .

- ٢٨- سيد قطب : منهج الفن الاسلامى ، دار الشرق ، بيروت ، ١٩٨٠ .
- ٢٩- ناديا هائل سرور: مقدمة فى الإبداع ، دار الفكر للطباعة والنشر ، الاردن ، ٢٠٠٢ .
- ٣٠- ابراهيم احمد عواد : الثقافة المؤسسية والإبداع فى المؤسسة التربوية الاردنية ، المؤتمر الدولى للتنمية الادارية ، التوجهات والاساليب الحديثة فى تطوير اداء المنظمات ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٠٩ .
- ٣١- فرانسيس هورايب : تكوين الثقافة الإبداعية ، الأخذ بيد ذوى الرؤية والمشاكسين وغيرهم من مثيرى المتاعب فى مؤسستك ، ترجمة محمد سمير ، مكتبة العبيكان ، الرياض ، ٢٠٠٣ .
- 32- DorotaEkiert : Creative Approach To School Management , International Creativity Network News Letter 1996 .
- ٣٣- عبد الرحمن توفيق وليلى حسن : كلنا مبدعون ولكن ، بيمك ، القاهرة ٢٠٠٦ .
- ٣٤- احمد منصور : تكنولوجيا التعليم وتنمية القدرة على التفكير الإبتكارى ، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، المنصورة ، ١٩٩٠ .
- ٣٥- طارق السويدان ومحمد أكرم : مبادئ الإبداع ، شركة الإبداع الخليجى للأستثمارات والتدريب ، الكويت ، ٢٠٠٢ .
- ٣٦- عبد الإله الحيزان : لمحات عامة فى التفكير الإبداعى ، مطابع أضواء المنتدى ، الرياض ، ٢٠٠٢ .
- ٣٧- فتحى عبد الرحمن الجروان : الإبداع ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٢ .
- ٣٨- ممدوح الكنانى : الأسس النفسية للإبتكار ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت ، ١٩٩٠ .
- ٣٩- احمد حسين رشوان : الأسس النفسية والاجتماعية للأبتكار ، المكتب الجامعى الحديث ، الاسكندرية ، ٢٠٠٠ .
- ٤٠- برفاين جوبيتا : الإبداع الادارى فى القرن الحادى والعشرين ، ترجمة أحمد المغربى ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٨ .
- ٤١- سليم بطرس وزيد منير : إدارة الإبداع والابتكار ، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، الاردن ، ٢٠٠٦ .
- ٤٢- الأمام البخارى : صحيح البخارى ، مكتبة المدينة المنورة ، دار التقوى ، القاهرة ، ٢٠٠١ .