

تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الإبداع

الإداري

دراسة تطبيقية على العاملين بشركات اتصالات

الهاتف المحمول باليمن

إعداد

هادي علي العبد ناصر

باحث ماجستير بكلية التجارة

جامعة المنصورة

د. سارة السيد الدريني

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة- جامعة المنصورة

الملخص:

تستهدف هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والإبداع الإداري لدى العاملين بشركات اتصالات الهاتف المحمول في اليمن، والتحقق من تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساط، العصابية، الانفتاح على الجديد، القبول، الوعي) على الإبداع الإداري بأبعادها المختلفة (الحساسية للمشكلات، الطلاقة، الأصالة، المرونة، المخاطرة والتحدي، القدرة على التحليل)، وقد تم إجراء البحث على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (٣٨٤) مفردة من مجتمع الدراسة المقدر بحوالي (٤١٤٣٠٠) مفردة. وأظهرت النتائج وجود ارتباط معنوي إيجابي لعوامل الشخصية (الانبساط، الانفتاح على الجديد، القبول، الوعي) وأبعاد الإبداع الإداري عند مستوى معنوية ٠,٠١. كما يوجد ارتباط سلبي بين العصابية وأبعاد الإبداع الإداري. وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لعوامل الخمسة المتمثلة في (الانبساط، الانفتاح، القبول، الوعي) على أبعاد الإبداع الإداري، وتفسر هذه العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وذلك بنسبة تأثير بلغت ٧٨,٨٪ من التباين في الطلاقة، ونسبة تأثير بلغت ٧٥,٦٪ من التباين في الأصالة، ونسبة تأثير بلغت ٧٦,٦٪ من التباين في المرونة، ونسبة تأثير بلغت ٧٩,٨٪ من التباين في المخاطرة

الكلمات المفتاحية: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية - الإبداع الإداري

Abstract

This research aims to identify the nature of the relationship between the five major factors of personality and administrative creativity among employees of mobile telecommunications companies in Yemen, and to verify the effect of the five major factors of personality (extroversion, neuroticism, openness to newness, acceptance, awareness) on administrative creativity along various dimensions (sensitivity). (For problems, fluency, originality, flexibility, risk and challenge, ability to analyze), the research was conducted on a stratified random sample of 384 individuals from the study population estimated at approximately (414300) individuals. The results showed a positive significant correlation for personality factors (extroversion, openness to newness, acceptance, awareness) and dimensions of administrative creativity at a significance level of 0.01. There is also a negative correlation between neuroticism and the dimensions of administrative creativity. The results showed a positive moral effect for the five factors of (extroversion, openness, acceptance, awareness) on the dimensions of administrative creativity, and these five major factors explain personality, with an influence rate of 78.8% of The variance in fluency had an effect of 75.6% of the variance in originality, an effect of 76.6% of the variance in flexibility, and an effect of 79.8% of the variance in risk-taking.

Key words: The Big Five Factors of Personality - Administrative Creativity

مقدمة:

تواجه الشركات في العالم تحديات كبيرة نتيجة النمو المعرفي المتسارع، وفي العالم الثالث تشتد هذه التحديات بسبب التأثير المفروض على الشركات الناتج عن التطور الكبير في المعارف والتقنيات، كل هذا يستلزم من هذه الشركات إدارة مبدعة، تواكب التطور بما يضمن لها الاستمرار والتقدم والقدرة على مواجهة تحديات المستقبل (دنديس، ٢٠١٨).

وقد احتلت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية دوراً بارزاً في الدراسات التربوية والنفسية، وذلك لأهميتها في حياة الفرد الأخلاقية والمهنية والاجتماعية، وفي الحياة اليومية، وتشكل السمات الشخصية إحدى العوامل التي تؤدي دور الاختيار المهني للفرد، وفي إدراكه للضغوط والتحديات التي تواجهه أثناء العمل وفي قدرته على التكيف مع الظروف والتحديات الصعبة (الرقاد، ٢٠١٧).

يعتبر الإبداع الإداري أحد العناصر الأساسية في عملية التغيير في منظمات الأعمال الحديثة، وذلك في ظل التغيرات المتسارعة والتطورات الهائلة في سوق العمل، مما يدفع المنظمات إلى تشجيع الأفراد العاملين لديها على الإبداع الإداري لتحسين جودة منتجاتها وخدماتها وتطوير قدرتها التنافسية وزيادة حصتها السوقية، حيث تبرز أهمية الإبداع الإداري في أنه يساهم في تنمية القدرات العقلية والفكرية للأفراد العاملين في المنظمة عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختبار قدراتهم والاستفادة منها في البحث عن الجديد في مجال العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة (برزوق، ٢٠٢١).

وبناء على ما سبق تستهدف الدراسة معرفة تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الإبداع الإداري للعاملين بشركات اتصالات الهاتف المحمول باليمن

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

أ- الإطار النظري:

نتناول فيه متغيري الدراسة من حيث المفهوم والأبعاد، وذلك استناداً إلى الدراسات السابقة، وذلك على النحو التالي:

١-العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

١/١ مفهوم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري من أهم النماذج التي فسرت أنماط الشخصية، فضلاً عن أنه يعتبر تصنيفاً شاملاً ودقيقاً لوصف الشخصية الإنسانية فهو من أكثر نماذج الشخصية انتشاراً واستخداماً في البحوث والدراسات، حيث تناولته العديد من الدراسات في مجال السلوك التنظيمي وعلم النفس الاجتماعي وحاز بقبول واسع في الأدبيات (Me Crae and Costa، ١٩٩٢). وفي ضوء التعريفات السابقة يتبنى الباحثان تعريف (Me Crae and Costa) حيث يعرف نموذج العوامل الخمسة الكبرى بأنه نموذج قائم على وصف الشخصية بشكل كامل من خلال خمسة عوامل أساسية هي: (الانبساط والقبول والعصابية والوعي والانفتاح على الجديد).

٢/١ العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

اتفقت الدراسات السابقة مثل دراسة (حجازي، ٢٠١٨، وعبدالله، ٢٠٢٠، وحسن، ٢٠٢١، و Neelu & Sharma, 2017) على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، المتمثلة في الانبساط، العصابية، الانفتاح على الجديد، القبول، الوعي بالذات) وفيما يلي عرضاً لهذه الأبعاد:

١/٢/١ الانبساط: يتصف الأشخاص الانبساطيون بالحيوية والنشاط والبحث عن الإثارة والتحدث كثيراً والمشاركة الاجتماعية والاهتمام بالآخرين ويفضل الشخص الانبساطي المواقف الاجتماعية ويتعامل جيداً معها، ويحب الطموح والرغبة في العمل والإنجاز والإحساس بالآخرين والإيجابية.

(Bozionelos, 2004, Karaman et al., 2010)

٢/٢/١ العصابية: يتصف الشخص العصبي بالقلق الزائد والتشاؤم وانخفاض الثقة والاندفاع ويميل أصحاب النمط العصبي إلى الإحباط والتوتر والغضب والخوف والاكتئاب وهي عكس الاتزان العاطفي والأشخاص العصبيون يفتقرون للذكاء العاطفي وفي الغالب يفشلون في تحقيق النجاح في حياتهم العملية. (حجازي، ٢٠١٨)

٣/٢/١ الانفتاح على الجديد: يميل الأفراد الذين يمتلكون هذه السمة إلى تحليل الأمور بشكل مختلف والإبداع والتفكير خارج الصندوق، كما يميلون إلى المغامرة والابتكار والفضول والجرأة، وهذا النمط يميز بين الأشخاص المبدعين وغير المبدعين. كما تعنى تعدد اهتمامات الشخص وتقبله للأفكار الجديدة ومرونته الفكرية للتطوير والابداع. (LePine, 2003; Molleman et al. 2004)

٤/٢/١ **القبول:** يتصف أصحاب هذا النمط بالتعاطف والود والمحبة وتقدير الآخرين والثقة بالنفس والإيثار والود والتواضع . كما يعني أن يكون لدى الفرد مجموعة من الخصائص مثل الرعاية والدعم العاطفي للآخرين والكرم والمرونة في حل المشاكل (John & Srivastava, ١٩٩٩)

٥/٢/١ **الوعي:** يتصف أصحاب هذا النمط بالانضباط الذاتي وتحمل المسؤولية والرغبة في النجاح والدقة والتخطيط الجيد للأمور، بالإضافة إلى الاجتهاد والمثابرة والالتزام بالمسؤوليات. وللوعي تأثير كبير على النجاح الوظيفي في أي منظمة فأصحاب الوعي اليقظ يكونون حذرين فيما يتعلق بخططهم المستقبلية ويفضلون العمل منخفض المخاطر (John & Srivastava, ١٩٩٩).

٢- الإبداع الإداري:

١/٢ مفهوم الإبداع الإداري:

سعى العديد من الباحثين على مر العصور إلى توضيح مفهوم الإبداع، وفي وقتنا الحاضر أصبح الإبداع من أهم العوامل بالنسبة لجميع المنظمات التي تعمل في ظل بيئة تنافسية شديدة، ولذلك أصبح الحث على الإبداع وتشجيعه أمراً في غاية الأهمية، فيعود الفضل الكبير في استخدام مصطلح الإبداع لأول مرة في المجال الاقتصادي إلى المفكر الاقتصادي (Schumpeter) حيث تم تطوير أبحاثه وأفكاره من قبل عدد من الباحثين (مصطفى ٢٠٢١).

الإبداع الإداري من أهم القدرات التي يتميز بها المرؤوسون للوصول إلى الكمال والوحدة بين الأفراد في منظمة ما، حيث يرسخ مبادئ الابتكار في إتمام المهام والأعمال بكفاءة ومهارة عالية (Pavlov, ٢٠١٦)، وعرفه (الدهيسات ٢٠٢١) أنه القدرة على استنتاج الأفكار والأساليب الجديدة وإدخال الأدوات الحديثة في الإدارة لمواكبة التغيير، ويشير (et al. KrŠlak 2021) أن الإبداع الإداري يمثل قدرة المنظمة على إنتاج المنتجات والخدمات بشكل دائم ومستمر وخلق الأفكار الجديدة في حل المشكلات ومواجهة التحديات والتحسين من قدراتها التنافسية.

ومن خلال التعريفات السابقة يتبنى الباحثان تعريف (Yang et al. ٢٠٢١) للإبداع الإداري بأنه المهارات والأساليب الجديدة في مجال الإدارة والتي تقتضي في الوصول إلى خدمة أو سلعة أو أسلوب إداري جديد، نافع ومفيد للمنظمة والعاملين فيها وعملياتها.

٢/٢ أبعاد الإبداع الإداري:

يوضح الجدول رقم (١) وجهات نظر الباحثين بشأن أبعاد الإبداع الإداري:

جدول رقم (١)

وجهات نظر الباحثين بشأن أبعاد الإبداع الإداري

م	الدراسة	الأبعاد
١	عبد العزيز: (٢٠٠٦) (الشمري: ٢٠٠١)	الطلاقة، المرونة، الحساسية، الأصالة
٢	(الجعبري، ٢٠٢٠)	الأصالة، الحساسية للمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل، الطلاقة، المخاطرة
٣	الشحقاء، ١٤٢٤هـ)	الطلاقة، المرونة، الأصالة، المخاطرة، الحساسية للمشكلات القدرة على التحليل، الخروج على المألوف
٤	جروان، (٢٠٠٨).	الأصالة، الطلاقة، المرونة، التحسس للمشكلات، مواصلة الاتجاه (الهدف)

المصدر: من إعداد الباحثين

يظهر من خلال الجدول السابق رقم (١) وجود اتفاق بشأن أبعاد الإبداع الإداري المتمثلة في الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة والتحدي، لذا يتبنى الباحثان هذ الأبعاد، وفيما يلي توضيح لهذه الابعاد:

١/٢/٢ الطلاقة: وتعني القدرة على إنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار الإبداعية حول موضوع معين في وقت محدد، وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء اختباره لمعلومات أو خبرات او مفاهيم سابقة (عبد العزيز: ٢٠٠٦) (الشمري: ٢٠٠١)

٢/٢/٢ الأصالة: يقصد بها القدرة على إنتاج حلول جديدة، فالمبدع الأصيل بهذا المعنى لا يكرر أفكار المحيطين به، ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية ويمكن الحكم على أصالة الفكرة من خلال عدة معايير، منها أن تتسم بالعمق وأن يكون لها مغزى ذات دلالة وقيمة، وأن تكون في شكل تداعيات بعيدة وغير مباشرة كنتائج يمكن أن تترتب على الموقف(الجعبري، ٢٠٢٠).

٣/٢/٢ المرونة: وهي قدرة الفرد على تغيير وجهة نظرة نحو المشكلة التي يعالجها بالنظر أليها من زاوية مختلفة الشحقاء، ١٤٢٤هـ)

٤/٢/٢ الحساسية للمشكلات . وهي قدرة تجعل الفرد يرى أن موقفاً معين ينطوي على مشكلة أو عدة مشكلات حقيقية تحتاج إلى حل في حين يصعب على الآخرين تبين ذلك . (الشحقاء، ١٤٢٤هـ) ..

٥/٢/٢ المخاطرة والتحدى: يقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة ولديه الاستعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها والمسؤوليات المترتبة على ذلك (الجعبري، ٢٠٢٠).

ب- الدراسات السابقة:

١ - الدراسات التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية :

استهدفت دراسة حسن (٢٠٢١) معرفة الدور الوسيط لاتصالات الكلمة المنطوقة الإلكترونية في العلاقة بين نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والقرار الاستثماري في البورصة المصرية، وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير معنوي مباشر لنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على اتصالات الكلمة المنطوقة الإلكترونية في صورتها الكلية، بينما لا يوجد تأثير معنوي بين القبول والبحث عن الرأي وكذلك بين سمة الضمير وتمرير الرأي بينما يوجد تأثير معنوي مباشر بين السمات الشخصية المتمثلة في (العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الضمير). واستهدفت دراسة الأكلبي (٢٠٢٠) تحديد تأثير العوامل الخمسة الكبرى في العدالة التنظيمية المدركة؛ ومن ثم التأثير في الاستغراق الإبداعي في العمل لدى العاملين بجامعة شقراء، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير مباشر للعوامل الشخصية الخمسة على الاستغراق الإبداعي في العمل بنسبة (٣٦٪)، وتزداد هذه النسبة حتى (٦٨,٨٪) عند توسيط العدالة التنظيمية في العلاقة.

١- الدراسات التي تناولت الإبداع الإداري:

استهدفت دراسة الزهراني (٢٠٢٣) معرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في القطاع الصحي بالتطبيق على العاملين بمديرية الصحة بتبوك. وأظهرت الدراسة أثر تكنولوجيا المعلومات وأهمية الاعتماد على نظم المعلومات على الإبداع الإداري.

واستهدفت دراسة نايلي (٢٠٢٢) معرفة أهمية التدريب على حل المشكلات في تعزيز وتنمية الإبداع الإداري في المنظمات خاصة لما يحظى به هذا الأخير من أهمية

في اتخاذ القرارات، وقد أثبتت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للتدريب على الإبداع الإداري وتوليد الأفكار التي أصبحت أهم موارد المنظمات وسبب بقائها.

٣. الفجوة البحثية:

لقد اتضح للباحثين تركيز الدراسات السابقة على تأثير العوامل الخمسة الكبرى على متغيرات مثل: الأداء الوظيفي، وسلوكيات العمل المضاد للإنتاجية، بينما ركزت دراسات أخرى على تأثير متغيرات مثل الجودة الشاملة وإدارة المعرفة على الإبداع الإداري، ولا توجد دراسة – حسب علم الباحثان- تناولت تأثير العوامل الشخصية الكبرى على الإبداع الإداري وهو ما ستقوم الدراسة الحالية به وذلك بالتطبيق على شركات اتصالات الهاتف المحمول باليمن.

ثانياً: مشكلة الدراسة وتساولاتها:

ولتحديد مشكلة الدراسة وصياغة تساؤلاتها قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية، والتي أجريت على عينة عشوائية قوامها (٣٠) مفردة من مجتمع الدراسة (العاملين بشركات اتصالات الهاتف المحمول باليمن)

شركة "يمن موبايل"، شركة "سبأفون"، شركة "MTN".

حيث أجرى الباحثان مقابلة مع (١٠) من العاملين بكل شركة من الشركات الثلاث، لمعرفة مدى إدراكهم وفهمهم لمفهوم الإبداع الإداري، والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، حيث تمت المقابلة في الفترة من (٢٠٢٢/٢/٧) حتى (٢٠٢٢/٢/١٤). وتبين من خلال الدراسة الاستطلاعية مايلي:

- ضعف مستويات الإبداع الإداري لدى العاملين بشركات اتصالات الهاتف المحمول باليمن، مما يعيق الشركات عن تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وذلك ناتج عن سوء التخطيط لديهم، وغياب روح الفريق الواحد وضعف التحفيز بين العاملين.
- اتصاف العديد من العاملين بالقلق والتوتر وعدم الانفتاح على الجديد، والحساسية المفرطة للمشكلات، وشكواهم من عدم التقدير أحياناً، وهو ما يؤثر على إبداعهم وأدائهم في الشركة.

بناءً على ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

كيف تؤثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الإبداع الإداري لدى العاملين في شركات اتصالات الهاتف المحمول باليمن ؟

مما يثير التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- هل توجد علاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والإبداع الإداري؟
- ٢- هل توجد اختلافات معنوية في آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساط، العصابية، الانفتاح على الجديد، القبول، الوعي) وأبعاد الإبداع الإداري (الحساسية للمشكلات، الطلاقة، الأصالة، المرونة، المخاطرة والتحدي، القدرة على التحليل) وفقاً للنوع، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة؟
- ٣- هل يوجد تأثير تأثير للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساط، العصابية، الانفتاح على الجديد، القبول، الوعي) على الإبداع الإداري بأبعاد مختلفة (الحساسية للمشكلات، الطلاقة، الأصالة، المرونة، المخاطرة والتحدي، القدرة على التحليل) لدى العاملين بشركات اتصالات الهاتف المحمول في اليمن؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على طبيعة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والإبداع الإداري لدى العاملين بشركات اتصالات الهاتف المحمول في اليمن.
- ٢- التحقق من تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساط، العصابية، الانفتاح على الجديد، القبول، الوعي) على الإبداع الإداري بأبعاد مختلفة (الحساسية للمشكلات، الطلاقة، الأصالة، المرونة، المخاطرة والتحدي، القدرة على التحليل) لدى العاملين بشركات اتصالات الهاتف المحمول في اليمن، ومعرفة أكثر الأبعاد تأثيراً.
- ٣- التحقق مما إذا كان هناك اختلافات في آراء العاملين بشركات اتصالات الهاتف المحمول باليمن فيما يتعلق بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والإبداع الإداري وفقاً للمتغيرات الديمغرافية: (النوع، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة)

رابعاً: فروض ونموذج الدراسة:

تتمثل فروض الدراسة في الآتي:

-  **الفرض الأول:** يوجد ارتباط معنوي بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساط، العصابية، الانفتاح على الجديد، القبول، الوعي) وأبعاد الإبداع الإداري (الحساسية للمشكلات، الطلاقة، الأصالة، المرونة، المخاطرة والتحدي، القدرة على التحليل) لدى العاملين بشركات اتصالات الهاتف المحمول في اليمن.
-  **الفرض الثاني:** يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة للشخصية على الإبداع الإداري لدى العاملين بشركات اتصالات الهاتف المحمول في اليمن. ويتفرع إلى مايلي:

١/٢ يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة للشخصية على الحساسية للمشكلات.

٢/٢ يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة للشخصية على الطلاقة الإداري.

٣/٢ يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة للشخصية على الأصالة

٤/٢ يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة للشخصية على المرونة

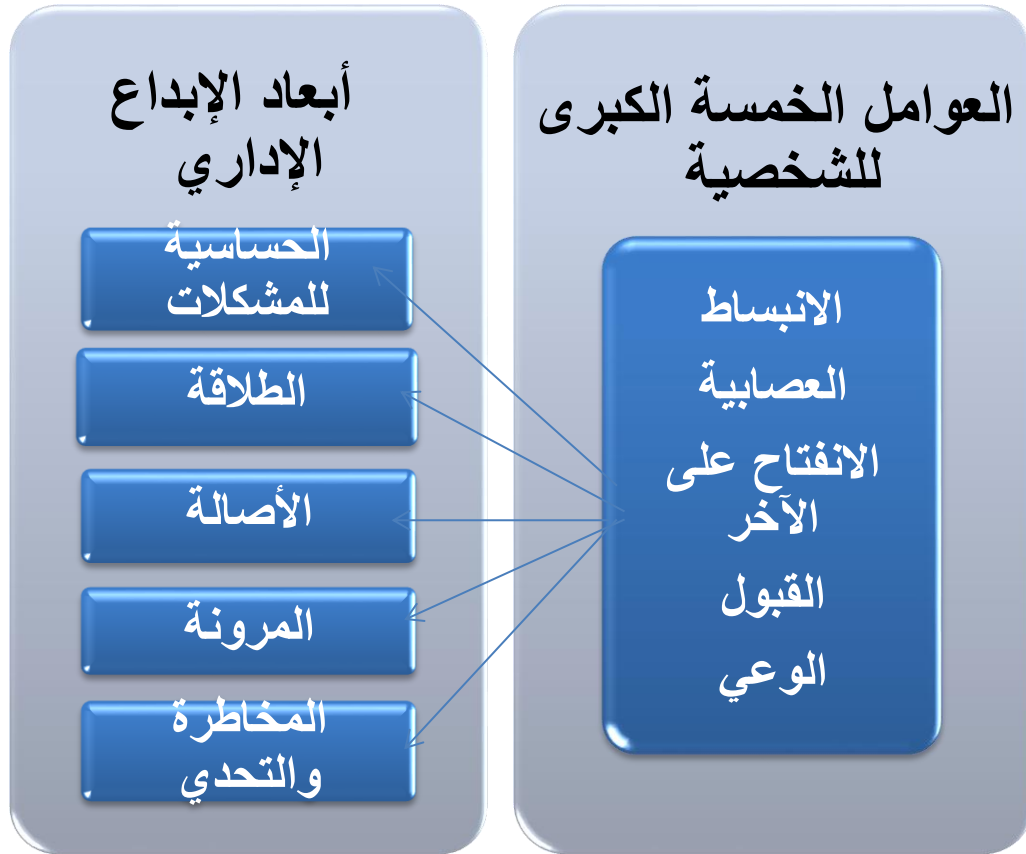
٥/٢ يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة للشخصية على المخاطرة والتحدي.

الفرض الثالث: توجد فروق معنوية بين آراء العاملين العاملين في شركات اتصالات

الهاتف المحمول باليمن فيما يتعلق بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والإبداع

الإداري وفقاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة)

ويوضح الشكل التالي رقم (١) النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات الدراسة



شكل رقم (١)

النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات الدراسة

خامساً: منهجية الدراسة

أ. أنواع البيانات ومصادر الحصول عليها:

اعتمدت الباحثان في هذه الدراسة على نوعين من البيانات:

- ١- البيانات الثانوية: وهي تلك التي سبق نشرها، وتم الحصول عليها من الكتب والدوريات، والمجلات العلمية المحكمة، والأبحاث العربية والأجنبية، والتي مكنت الباحث من إعداد الدراسات السابقة، وتشكيل الإطار النظري.
- ٢- البيانات الأولية: وتتمثل في البيانات التي تم تجميعها لأول مرة من مفردات العينة بخصوص متغيرات الدراسة، وقد اعتمد الباحثان أداة الاستقصاء لجمع البيانات وتحليلها، بما يمكن الباحثين من اختبار صحة الفروض من عدمها، والتوصل إلى النتائج.

ب- مجتمع وعينة الدراسة:

- ١- **مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين بشركات الاتصالات اليمنية، وعددها (٦) شركات تعمل على تزويد السوق اليمنية بخدمات الاتصالات المختلفة، سواء الثابتة، الدولية وخدمات الانترنت، وشملت؛ المؤسسة العامة للاتصالات السلكية واللاسلكية، تيليم، سبأفون للهاتف النقال، (MTN) للهاتف النقال، يمن موبايل للهاتف النقال، واي الهاتف النقال والذين يقدرون بنحو (٤١٤٣٠٠) .

٢- عينة الدراسة:

- أ- **حجم العينة المستهدفة:** تم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج **Sample Size Calculator** وبمعلومية حجم المجتمع والبالغ عدده ٤١٤٣٠٠ مفردة وعند مستوى ثقة ٩٥٪ وحدود خطأ ٥٪ حيث بلغ حجم العينة المستهدفة ٣٨٤ مفردة.
- ب- **طريقة توزيع العينة:** اعتمد الباحثان على العينة الطبقية العشوائية لتوافر شروطها المتمثلة في وجود إطار محدد لمجتمع الدراسة، وعدم تماثل مفردات المجتمع من حيث المدراء، ونوابهم، والموظفين، وتم توزيع مفردات العينة المستهدفة على أساس التوزيع النسبي وفقاً للمعادلة التالية (عدد العاملين بالشركة وفروعها × حجم العينة المستهدفة (٣٨٤)) ÷ (إجمالي العاملين بالشركات محل الدراسة (٤١٤٣٠٠))، وبناء على ذلك تم توزيع (٤٢٠) استمارة استقصاء حرصاً على تحقيق أكبر نسبة استجابة، ولقد حصل الباحثان على (٣٨٤) قائمة، ونسبة استجابة بلغت ((٣٨٤ ÷ ٤٢٠) = ٩١٪) من إجمالي القوائم الموزعة

ج- أداة جمع البيانات الأولية

^١ <https://www.qualtrics.com/blog/calculating-sample-size>

اعتمد الباحثان على تجميع البيانات الميدانية من مصادرها الأولية على استقصاء أعددها الباحثان لهذا العرض، استناداً إلى الدراسات السابقة، وتتضمن هذه القائمة مجموعة من العبارات على مقياس ليكرت الخماسي لقياس كل متغير من متغيرات الدراسة.

د- قياس متغيرات الدراسة

تحتوي هذه الدراسة على متغيرين وهما العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (المتغير المستقل) وابعاد الابداع الاداري (المتغير التابع)

١- المتغير المستقل (العوامل الخمسة الكبرى للشخصية)

تم قياس هذا المتغير من خلال ابعاده المختلفة (الانبساطية-العصابية-الانفتاح على الآخر-القبول-الوعي) ويشمل هذا المقياس (٣٣) عبارة مقسمة على النحو التالي: (٧) عبارات لقياس بعد الانبساطية- (٧) عبارات لقياس بعد العصابية-(٦) عبارات لقياس بعد الانفتاح – (٧) عبارات لقياس القبول – (٦) عبارات لقياس بعد الوعي.

١-المتغير التابع (ابعاد الابداع الاداري)

تم قياس هذا المتغير من خلال ابعاده المختلفة (الحساسية للمشكلات-الطلاقة-الاصالة-المرونة-المخاطرة والتحدي) ويشمل هذا المقياس (٢٦) عبارة مقسمة على النحو التالي: (٥) عبارات لقياس بعد الحساسية للمشكلات- (٥) عبارات لقياس بعد الطلاقة- (٤) عبارات لقياس بعد الاصالة – (٦) عبارات لقياس بعد المرونة – (٦) عبارات لقياس بعد المخاطرة والتحدي.

هـ- اختبار الصدق والثبات:

قام الباحثان بإجراء اختبارات الصدق والثبات لقائمة الاستقصاء بغرض بحث مدى إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج وذلك على النحو التالي:

١- اختبار الصدق:

يمثل اختبار الصدق تقييماً للقائمة المستخدمة بغرض التأكد من أنها تقيس بالفعل ما وضعت لقياسه، وأن العبارات المستخدمة تعطى للمستقضي منه نفس المعنى، ولقد تم إجراء اختبارات الصدق للتأكد من أن المقاييس المستخدمة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بما يراد قياسه، وأن أداة البحث قد اشتملت نظرياً على كافة النقاط الواجب توافرها. وتم

التحقق من ذلك بعرضها على بعض من السادة المحكمين بقسم إدارة الأعمال^٢، وبناءً عليه تم تعديل وصياغة بعض العبارات، كما تم اختبار صدق المقياس عن طريق الصدق الظاهري وهو معامل الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا لكرونباخ.

٢- اختبار الثبات:

يجرى اختبار الثبات لقياس مدى ثبات قوائم الاستقصاء كأداة لتجميع البيانات، ويعكس ثبات الاستقصاء الاستقرار في نتائج تحليل البيانات المجمعة عن طريق قائمة الاستقصاء وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة تحت نفس الظروف والشروط، وتم حساب معامل الثبات ألفا لكرونباخ (Cronbach's Alpha) لمحتويات قوائم الاستقصاء، وذلك لبحث مدى إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج. وحيث إنه من الشائع في البحوث الاجتماعية أنه كلما زادت نسبة معامل ألفا لكرونباخ عن ٠,٦ كلما تميز المقياس بالثبات (Saunders et al., 2009)^٣، لذا فإن هذه القيم تعكس تمتع المقياس بمستويات صدق وثبات مرتفعة تؤكد على صلاحيتها لمراحل التحليل.

سادساً: نتائج الدراسة الميدانية

أ- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.

ويمكن تلخيص وعرض نتائج التحليل الوصفي لهذه المتغيرات والأبعاد كما هو موضح بالجدول رقم (٢):

جدول رقم (٢)

نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
العوامل	الانبساطية	٣,٨٧٩٥	٠,٦٠١١	٢
الخمس	العصابية	٣,١٩٠٥	٠,٧٦٤٠٤	٥

^٢ أ.د/ عبدالحكيم نجم، أستاذ إدارة الأعمال – كلية التجارة – جامعة المنصورة.
أ.د/ حميدة النجار، أستاذ إدارة الأعمال المساعد – كلية التجارة – جامعة المنصورة.
د/ أميرة كمال، مدرس إدارة الأعمال – كلية التجارة – جامعة المنصورة.
د/ أسامة النقرشي، مدرس إدارة الأعمال – كلية التجارة – جامعة المنصورة.

³ Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). Research methods for Business Students 8th edition, Pearson Education Limited, England.

الكبري	الانفتاح على الآخر	٣,٨٠٥١	٠,٤٤٩١٩	٣
للشخصية	القبول	٣,٩٠٣٦	٠,٤٤٥٠٠	١
	الوعي	٣,٧٨٧٣	٠,٥٢٧٦٥	٤
	العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	٣,٧٠٨٢	٠,٣٨٤٢٤	-
الإبداع الإداري	الحساسية للمشكلات	٣,٧٤٦٤	٠,٤٩٠٠٤	٤
	الطلاقة	٣,٧٤٤٣	٠,٥٠٨٨٤	٥
	الأصالة	٣,٨١٩٠	٠,٥٠٩١٧	١
	المرونة	٣,٧٧٦٠	٠,٥٠٦٨٩	٣
	المخاطرة	٣,٧٩٦٤	٠,٥١٤٢٤	٢
	الإبداع الإداري	٣,٧٧٥٥	٠,٤٧٩١٨	-

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (٢) ما يلي:

بلغ الوسط الحسابي العام للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (٣,٧٠٨٢) بانحراف معياري يقدر بنحو (٠,٣٨٤٢٤) يدل على وجود درجة من التجانس بين إجابات المستقضي منهم.

ولقد تراوحت المتوسطات الحسابية الخاصة بأبعادها ما بين (٣,٩٠٣٦) كأعلى قيمة تخص القبول والتي تشير إلى حرص عينة الدراسة على مراعاة شعور الآخرين وتفضيل التعاون على التنافس معهم وذلك بدرجة مرتفعة، و(٣,١٩٠٥) كأدنى قيمة تخص البعد الخاص بالعصابية والتي تدل على ميل عينة الدراسة للشعور بالخوف والقلق تجاه مستقبلهم المهني وذلك بدرجة متوسطة.

وبلغ الوسط الحسابي العام للإبداع الإداري (٣,٧٧٥٥) بانحراف معياري يقدر بنحو (٠,٤٧٩١٨) يدل على وجود درجة من التجانس بين إجابات المستقضي منهم، وقد جاء البعد الخاص بالأصالة في الترتيب الأول حسب الوسط الحسابي الذي بلغت قيمته (٣,٨١٩٠)، مما يدل على حرص عينة الدراسة على إنجاز مهام عملهم بأفكار جديدة وأساليب متجددة وذلك بدرجة مرتفعة، بينما حصل بعد الطلاقة على أقل قيمة للوسط الحسابي والتي بلغت (٣,٧٤٤٣) تعكس امتلاك عينة الدراسة لمهارات العرض والإقناع وذلك بدرجة مرتفعة أيضاً.

ب- اختبار فروض الدراسة:

١- تحليل علاقة الارتباط بين أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأبعاد الإبداع الإداري.

الفرض الأول والذي ينص على أنه: توجد علاقة ارتباط معنوي بين أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأبعاد الإبداع الإداري.

تم اختبار هذا الفرض عن طريق استخدام معامل ارتباط بيرسون، وكانت النتائج كما هو موضح

وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المتمثلة في (الانبساطية، الانفتاح على الآخر، القبول، الوعي) وأبعاد الإبداع الإداري، في حين توجد علاقة ارتباط سلبية بين العصابية وأبعاد الإبداع الإداري عند مستوى معنوية ٠,٠١، ولقد تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٦١٧) كأدنى قيمة ممثلة للعلاقة بين الانبساطية إحدى العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأصالة إحدى أبعاد الإبداع الإداري، و(٠,٨٢٨) كأعلى قيمة ممثلة للعلاقة بين الانفتاح على الآخر أحد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والمخاطرة والتحدى إحدى أبعاد الإبداع الإداري، وهذا يعني قبول الفرض الأول.

٢- قياس تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأبعادها على الإبداع الإداري وأبعاده.

الفرض الثاني والذي ينص على أنه: يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على أبعاد الإبداع الإداري. وتنطبق من هذه الفرضية الفروض الفرعية التالية:

ف ١/٢ - يوجد تأثير معنوي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الحساسية للمشكلات (إحدى أبعاد الإبداع الإداري).

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحثان باستخدام تحليل الانحدار المتعدد، والذي يستخدم في التنبؤ بالتغيرات في المتغير التابع نتيجة التأثير بعدة متغيرات مستقلة، ولقد أظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار هذا الفرض كما هو موضح بالجدول (٣).

جدول رقم (٣)

نتائج تحليل تأثير أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الحساسية للمشكلات

ف	المتغير المستقل	المتغير التابع	(B)	(T)	(Sig)
١/٢	الانفتاح على الآخر	الحساسية	***٠,٣٤٥	٧,٤٧٥	(٠,٠٠٠)

(٠,٠٠٠)	٧,٣٢٤	**٠,٣١١	للمشكلات	القبول	
(٠,٠٠٠)	٤,١٥٣	**٠,٢٠٣		الوعي	
(٠,٠٠٠)	٣,٦١٣	**٠,١٢٣		الانبساطية	
R= (٠,٨٨١) R ² = (٠,٧٧٦) Adj. R ² = (٠,٧٧٣) F (Sig.)=٣٢٧,٧٥٧ (٠,٠٠٠)					

** معنوي عند مستوى ٠,٠١ * معنوي عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (٣) ما يلي:

١. ثبوت معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة ($F=327,757$)، وهي معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١.

٢. ثبوت معنوية معاملات انحدار أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية حيث بلغت قيمة ($T=7,475$) للانفتاح على الآخر، يليها ($T=7,324$) للقبول، ثم ($T=4,153$) للوعي، وأخيراً ($T=3,613$) للانبساطية، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١، وهذا يعني أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الحساسية للمشكلات، وهم على الترتيب من حيث قوة تأثيرهم الانفتاح على الآخر بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta=0,345$)، يعقبه القبول بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta=0,311$)، ثم الوعي بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta=0,203$)، وأخيراً الانبساطية بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta=0,123$). في حين لم يظهر وجود تأثير للعصابية كأحد أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الحساسية للمشكلات.

ف٢/٢) - يوجد تأثير معنوي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الطلاقة (إحدى أبعاد الإبداع الإداري).

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحثان باستخدام تحليل الانحدار المتعدد، والذي يستخدم في التنبؤ بالتغيرات في المتغير التابع نتيجة التأثير بعدة متغيرات مستقلة، ولقد أظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار هذا الفرض كما هو موضح بالجدول (٤).

جدول رقم (٤)

نتائج تحليل تأثير أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الطلاقة

ف	المتغير المستقل	المتغير التابع	(β)	(T)	(Sig)
٢/٢	الوعي		**٠,٢٨٥	٦,٠٤٤	(٠,٠٠٠)

(٠,٠٠٠)	٨,٤٦٥	**٠,٣٤٨	الطلاق	القبول	
(٠,٠٠٠)	٦,٥٤٠	**٠,٢١٥		الانبساطية	
(٠,٠٠٠)	٣,٥١٢	**٠,١٥٧		الانفتاح	
				على الآخر	
R= (٠,٨٨٩) R ² = (٠,٧٩٠) Adj. R ² = (٠,٧٨٨) F (Sig.)=٣٥٦,٤٩١ (٠,٠٠٠)					

** معنوي عند مستوى ٠,٠١ * معنوي عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (٤) ما يلي:

(١) ثبوت معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة ($F=356,491$)، وهي معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١.

(٢) ثبوت معنوية معاملات انحدار أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية حيث بلغت قيمة ($T=8,465$) للقبول، يليها ($T=6,540$) للانبساطية، ثم ($T=6,044$) لالوعي، وأخيراً ($T=3,512$) للانفتاح على الآخر، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١، وهذا يعني أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الطلاق، وهم على الترتيب من حيث قوة تأثيرهم القبول بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta=0,348$)، يعقبه الوعي بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta=0,285$)، ثم الانبساطية بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta=0,215$)، وأخيراً الانفتاح على الآخر بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta=0,157$). في حين لم يظهر وجود تأثير للعصابية كأحد أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الطلاق.

ويتضح مما سبق قبول الفرض جزئياً، حيث تبين وجود تأثير معنوي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية المتمثلة في (الانبساطية، الانفتاح على الآخر، القبول، الوعي) على الطلاق، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١.

ف٣/٢ - يوجد تأثير معنوي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الأصالة (إحدى أبعاد الإبداع الإداري).

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحثان باستخدام تحليل الانحدار المتعدد، والذي يستخدم في التنبؤ بالتغيرات في المتغير التابع نتيجة التأثير بعدة متغيرات مستقلة، ولقد أظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار هذا الفرض كما هو موضح بالجدول (٥).

جدول (٥)

نتائج تحليل تأثير أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الأصالة

(Sig)	(T)	(β)	المتغير التابع	المتغير المستقل	ف
(٠,٠٠٠)	٦,٤١٥	**٠,٣٢٥	الأصالة	الوعي	٣/٢
(٠,٠٠٠)	٧,٨٥٤	**٠,٣٤٦		القبول	
(٠,٠٠٠)	٤,٢٩٦	**٠,٢٠٦		الانبساطية	
(٠,٠١٦)	٢,٤١٧	*٠,٠٨٥		الانفتاح على الآخر	
R= (٠,٨٧١) R ² = (٠,٧٥٩) Adj. R ² = (٠,٧٥٦) F (Sig.) = ٢٩٨,١٧٩(٠,٠٠٠)					

** معنوي عند مستوى ٠,٠١ * معنوي عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (٥) ما يلي:

(١) ثبوت معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة ($F=٢٩٨,١٧٩$)، وهي معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١.

(٢) ثبوت معنوية معاملات انحدار أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية حيث بلغت قيمة ($T=٧,٨٥٤$) للقبول، يليها ($T=٦,٤١٥$) للوعي، ثم ($T=٤,٢٩٦$) للانبساطية، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١، وأخيراً ($T=٢,٤١٧$) للانفتاح على الآخر، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥، وهذا يعني أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الأصالة، وهم على الترتيب من حيث قوة تأثيرهم القبول بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta= ٠,٣٤٦$)، يعقبه الوعي بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta= ٠,٣٢٥$)، ثم الانبساطية بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta=٠,٢٠٦$)، وأخيراً الانفتاح على الآخر، بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta= ٠,٠٨٥$). في حين لم يظهر وجود تأثير للعصابية كأحد أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الأصالة.

ف٤/٢ - يوجد تأثير معنوي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على المرونة (إحدى أبعاد الإبداع الإداري).

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحثان باستخدام تحليل الانحدار المتعدد، والذي يستخدم في التنبؤ بالتغيرات في المتغير التابع نتيجة التأثير بعدة متغيرات مستقلة، ولقد أظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار هذا الفرض كما هو موضح بالجدول (٦).

جدول (٦)

نتائج تحليل تأثير أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على المرونة

ف	المتغير المستقل	المتغير التابع	(B)	(T)	(Sig)
٤/٢	الوعي	المرونة	**,٢٥٥	٥,١٣٨	(٠,٠٠٠)
	الانبساطية		**,٢٤٧	٧,١٦٦	(٠,٠٠٠)
	القبول		**,٢٨٨	٦,٦٨٠	(٠,٠٠٠)
	الانفتاح على الآخر		**,٢٠٧	٤,٤١٧	(٠,٠٠٠)
R= (٠,٨٧٧) R ² = (٠,٧٦٩) Adj. R ² = (٠,٧٦٦) F (Sig.)=٣١٥,١٣٣ (٠,٠٠٠)					

** معنوي عند مستوى ٠,٠١ * معنوي عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (٦) ما يلي:

(١) ثبوت معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة ($F=315,133$)، وهي معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١.

(٢) ثبوت معنوية معاملات انحدار أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية حيث بلغت قيمة ($T=7,166$) للانبساطية، يليها ($T=6,680$) للقبول ثم ($T=5,138$) للوعي، وأخيراً ($T=4,417$) للانفتاح على الآخر، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١، وهذا يعني أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على المرونة، وهم على الترتيب من حيث قوة تأثيرهم القبول بمعامل انحدار بلغت قيمته ($B=0,288$)، يعقبه الوعي بمعامل انحدار بلغت قيمته ($B=0,255$)، ثم الانبساطية بمعامل انحدار بلغت قيمته ($B=0,247$)، وأخيراً الانفتاح على الآخر بمعامل انحدار بلغت قيمته ($B=0,207$). ولم يظهر وجود تأثير للعصابية كأحد أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على المرونة.

(٣) بلغت قيمة معامل التفسير المعدل ($Adj.R^2=0,766$) مما يعني أن أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مجتمعة تفسر ما نسبته ٧٦,٦٪ من التباين في المرونة، أما باقي النسبة فترجع لمتغيرات أخرى لم يتناولها النموذج.

ويتضح مما سبق قبول الفرض جزئياً، حيث تبين وجود تأثير معنوي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية المتمثلة في (الانبساطية، الانفتاح على الآخر، القبول، الوعي) على المرونة، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١.

ف ٥/٢ - يوجد تأثير معنوي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على المخاطرة (إحدى أبعاد الإبداع الإداري).

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحثان باستخدام تحليل الانحدار المتعدد، والذي يستخدم في التنبؤ بالتغيرات في المتغير التابع نتيجة التأثير بعدة متغيرات مستقلة، ولقد أظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار هذا الفرض كما هو موضح بالجدول (٧).

جدول (٦)

نتائج تحليل تأثير أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على المخاطرة

ف	المتغير المستقل	المتغير التابع	(β)	(T)	(Sig)
٥/٢	الانفتاح على الآخر	المخاطرة	**٠,٣٣٥	٧,٦٩٣	(٠,٠٠٠)
	القبول		**٠,٣٧٤	٩,٣٣٢	(٠,٠٠٠)
	الوعي		**٠,١٨٩	٤,١١٢	(٠,٠٠٠)
	الانبساطية		**٠,٠٩٢	٢,٨٨٣	(٠,٠٠٤)
R= (٠,٨٩٥) R ² = (٠,٨٠٠) Adj. R ² = (٠,٧٩٨) F (Sig.)=٣٧٩,٧٦٨ (٠,٠٠٠)					

* معنوي عند مستوى ٠,٠٥

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (٧) ما يلي:

(١) ثبوت معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة ($F=379,768$)، وهي معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١.

(٢) ثبوت معنوية معاملات انحدار أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية حيث بلغت قيمة ($T=9,332$) للقبول، يليها ($T=7,693$) للانفتاح على الآخر، ثم ($T=4,112$) للوعي، وأخيراً ($T=2,883$) للانبساطية، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١، وهذا يعني أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على المخاطرة، وهم على الترتيب من حيث قوة تأثيرهم القبول بمعامل انحدار بلغت قيمته ($B=0,374$)، يعقبه الانفتاح على الآخر بمعامل انحدار بلغت قيمته ($B=0,335$)، ثم الوعي بمعامل انحدار بلغت قيمته ($B=0,189$)، وأخيراً الانبساطية بمعامل انحدار بلغت قيمته ($B=0,092$). ولم يظهر وجود تأثير للعصابية كأحد أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على المخاطرة.

الفرض الثالث: توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والإبداع الإداري ترجع لاختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

١/٣ - توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأبعاد الإبداع الإداري ترجع لاختلاف النوع فيما

تم استخدام اختبار "مان وتني" لتحديد دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأبعاد الإبداع الإداري والتي قد ترجع لاختلاف النوع فيما بينهم.

اتضح أنه توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول ثلاثة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي: الانفتاح على الآخر، القبول، والوعي ترجع لاختلاف النوع فيما بينهم جاءت لصالح فئة الإناث وذلك عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$)، بينما لا توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول اثنين من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهما: الانبساطية والعصابية، كما تبين وجود فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول ثلاثة أبعاد من أبعاد الإبداع الإداري وهم الحساسية للمشكلات، الأصالة، المخاطرة والتحدي ترجع لاختلاف النوع فيما بينهم جاءت لصالح فئة الإناث وذلك عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$)، بينما لا توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول بعدين من أبعاد الإبداع الإداري وهما: الطلاقة والمرونة.

٢/٣ - توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأبعاد الإبداع الإداري ترجع لاختلاف المستوى الوظيفي.

تم استخدام اختبار "كروسكال واليس" لتحديد دلالة الفروق بين آراء عينة الدراسة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأبعاد الإبداع الإداري ترجع لاختلاف المستوى الوظيفي، اتضح أنه توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول اثنين من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهما القبول والوعي ترجع لاختلاف المستوى الوظيفي، وذلك عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$)، بينما لا توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول العوامل الخمسة الكبرى الأخرى للشخصية وهم الانبساطية، العصابية والانفتاح على الآخر ترجع لاختلاف المستوى الوظيفي، كما توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول أبعاد الإبداع الإداري باستثناء الحساسية للمشكلات ترجع لاختلاف المستوى الوظيفي، ، وذلك عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$).

٣/٣ - توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأبعاد الإبداع الإداري ترجع لاختلاف سنوات الخبرة.

تم استخدام اختبار "كروسكال واليس" لتحديد دلالة الفروق بين آراء عينة الدراسة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأبعاد الإبداع الإداري ترجع لاختلاف الخبرة

يتضح أنه توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ترجع لاختلاف سنوات الخبرة، جاءت لصالح فئة سنوات الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر) في حين أن الفروق المعنوية حول العصابية جاءت لصالح فئة سنوات الخبرة (من ٥ لأقل من ١٠ سنوات) وذلك عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$)، كما توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول أبعاد الإبداع الإداري ترجع لاختلاف الخبرة، جاءت لصالح فئة سنوات الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر) في حين أن الفروق المعنوية حول المخاطرة جاءت لصالح فئة سنوات الخبرة (من ٥ لأقل من ١٠ سنوات) وذلك عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$).

سابعا: توصيات الدراسة ومقترحات لبحوث مستقبلية:

أ- توصيات الدراسة:

بناءً على نتائج التحليل الإحصائي التي تم التوصل إليها، أمكن للباحثين وضع عدد من التوصيات والمقترحات التي تحسن من الإبداع الإداري للعاملين بشركات الهاتف المحمول باليمن يمكن صياغتها كما يلي :

جدول رقم (٨)

توصيات الدراسة

البعد	المقترحات	آليات التنفيذ	جهة التنفيذ
العوامل الخمسة الكبرى	تحفيز العاملين في شركات اتصالات الهاتف المحمول باليمن على تعزيز السمات الشخصية التي وردت في هذه الدراسة، والمتمثلة في (الانبساط، العصابية، الانفتاح على الجديد، القبول، الوعي)	وضع نظام حوافز للعاملين بالشركة بحيث ينفذ دورياً يسعى لزيادة قدرتهم على إدارة الشركة	الإدارة العليا بالشركة إدارة الموارد البشرية
العوامل الخمسة الكبرى	رفع درجة الوعي لدى مجتمع الدراسة بأهمية العوامل الشخصية الكبرى للعاملين وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية للشركة	إقامة الدورات التدريبية الهادفة إلى تعزيز العوامل الشخصية الكبرى لدى العاملين بشركات اتصالات الهاتف المحمول باليمن	الإدارة العليا بالشركة إدارة الموارد البشرية

العوامل الخمسة الكبرى	مساعدة العاملين على اتخاذ أساليب جديدة وفعالة لتعديل السلوكيات غير المرغوبة	إقامة المؤتمرات والندوات حول سبل تعديل السلوك غير المرغوب وضع صندوق لشكاوي العاملين وتفعيله جيداً
-----------------------	---	---

قائمة المراجع

المراجع العربية:

أحمد، حسام، (٢٠٢٠): أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية جمهورية مصر العربية، المجلة العربية للإدارة، المجلد ٢٠، ٢٢٥ - ٢٤٦.

الأكلبي، عايض شافي(٢٠٢٠): العدالة التنظيمية المدركة بوصفها متغيراً وسيطاً في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاستغراق الإبداعي في العمل بجامعة شقراء، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مج ٢٧، ٢٤، جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، ص ٢٦٣ - ٢٩٥

برزوق، عبد الرقيق (٢٠٢١): فاعلية الإبداع الإداري في تحقيق التغيير التنظيمي في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة نפטال بوحدة الغاز المميع لولاية البليدة مجلة المشكاة في الاقتصاد التنمية والقانون مجلد (٦) العدد (١)، ص ٣٤-١٤.

جروان، فتحي عبد الرحمن (٢٠٠٨): الموهبة والتفوق والإبداع. ط٣. عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:

Bozionelos, N. (2004): The Big Five of Personality and Work Involvement. Journal of Managerial Psychology, 19 (1): 69-81

Cetin, S. (2013): Impact of teachers' perceptions of organizational support, management openness and personality traits on voice. Educational, Research and Reviews, 8 (18), 1709.

Cheng Ling, Tan and Nasurdin ,Aizzat Mohd(2010): The Influence of Knowledge Management Effectiveness on Administrative Innovation Among Malaysia Manufacturing Firms, Asian Academy of Management Journal, Vol. 15, No. 1,63-77, January 2010

- Costa, P. & Macrae, R. (1990): The NEO Personality Inventory Manual .Odessa FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. & MaCrae, R. (1992): Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R) and NEO Five-Factors Inventory (NEO-FFI) Professional Manual Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- John, O., and Srivastava, S. (1999): The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin& O. P. John (Eds.), Handbook of personality: Theory and research, New York: Guilford, 2nd ed., 102–138.
- Karaman, N. G., Dogan, T., & Coban, A. E. (2010): A study to adapt the big five inventory to Turkish. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 2357-2359. traditionality", Journal of Managerial Psychology, 36 (7), 548-561.