

مهارات التفكير الإبداعي لدى الاختصاصيين الاجتماعيين
شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي
الأردنية

د. هاجر تركي نصار

قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية – كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
جامعة السلطان قابوس



مهارات التفكير الإبداعي لدى الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية

د. هاجر تركي نصار

قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية – كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
جامعة السلطان قابوس

تاريخ تقديم البحث: ٢ / ٢ / ١٤٤٤ هـ تاريخ قبول البحث: ١٢ / ٦ / ١٤٤٤ هـ

ملخص الدراسة:

استهدفت هذه الدراسة تبيان مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارات التفكير الإبداعي والكشف عن العوامل الفردية في ذلك المستوى ، من خلال منهجها الوصفي التحليلي، القائم على توصيف استجابات عينة منهم (١٠٢ اختصاصي اجتماعي) وتحليلها ببعض المعاملات الإحصائية، وذلك بموجب استبانة، مؤلفة من جزأين، الأول لخصائص الاختصاصيين الاجتماعيين، البالغ عددها خمس عشرة خاصية ، والثاني لمهارات تفكيرهم الإبداعي، التي توزعت على خمسة أبعاد (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الإضافة، وتحسس المشكلات) ومجموعة من الفقرات لكل بعد. وأسفرت نتائج المعالجة الإحصائية لبيانات استجابات المبحوثين، عن تمتع أداة الدراسة (الاستبانة) بدرجة مرتفعة من الصدق والثبات، مما يؤشر على صلاحيتها لاستيفاء بياناتها. وتمكنت الدراسة من خلال استعمالها لبعض معاملات الإحصاء الوصفي والتحليلي، من الإجابة عن سؤالها الرئيس بتفرعاته الستة، بقولها التالي: مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارات التفكير الإبداعي متوسط، ولا يتأثر ذلك بخصائصهم على مستوى إتقانهم لمهارتي الأصالة والحساسية للمشكلات، مقابل تأثره بجنسهم ومستوى تعليمهم وعدد سنوات خبرتهم وجهة عملهم على مستوى إتقانهم لمهارة الطلاقة، وبعدد سنوات خبرتهم على مستوى إتقانهم لمهارة المرونة، وبخبرتهم العملية وتخصصهم العلمي الدقيق على مستوى إتقانهم لمهارة الإفاضة.

الكلمات المفتاحية: الاختصاصي الاجتماعي، الوظائف الإشرافية، مؤسسات العمل الاجتماعي، ومهارات التفكير الإبداعي.

Creative Thinking Skills of Social Specialists Occupying Supervisory Positions at Jordanian Social Work Institutions

Dr. Hajar Turki Nassar

Department Sociology and Social Work – Faculty Arts and Social Sciences
Sultan Qaboos university

Abstract:

This study aims at investigating the mastering of creative thinking skills among social specialists holding supervisory positions within Jordanian social work institutions. It also aims at revealing the individual factors affecting this through its descriptive-analytical method based on explaining the responses of a sample of (102) social specialists and analyzing those responses with the use of statistical coefficients and through a questionnaire consisting of two parts. The first part is related to social specialists, and the second is related to their creative thinking skills. The statistical processing results of the respondents' data revealed that the study tool (questionnaire) had a high level of validity and stability. In addition, through the study's use of some statistical and descriptive coefficients. It was able to answer the study's main question and its six sub-questions. It stated that the studied social specialists' level of mastering creative thinking skills was average and was not affected by their characteristics such as their mastering of originality skills and sensitivity to problems skills, whereas, it was affected by other characteristics such as their mastering of skills such as fluency, flexibility, and amplification.

key words: social specialist, supervisory positions, social work institutions, creative thinking skills.

المقدمة:

أوجد المجتمع من خلال حصيلة تفاعل أعضائه مع بعضهم ومع غيرهم خارج نطاقهم المكاني، نظمه ومؤسساته، ومنها نظامه السياسي، الذي أناط مهمة الإشراف على ذلك النظام بمؤسساته المعنية ومنها مؤسسة الدولة، القائمة على أركانها الخمسة المتمثلة في السكان والإقليم والسيادة والغرض المشترك والثروة (بركات، ١٩٨٥، ص ١٢٩-١٣٢)، وعلى سلطاتها الثلاث المعنية بالتنفيذ والتشريع والقضاء، وعلى دستورها الذي يبين طبيعة العلاقة بينها وبين مواطنيها أو رعاياها. فالعلاقة بين الدولة ومواطنيها مصلحة تبادلية، فهي تحتاجهم؛ لأنهم يشكلون موردها البشري، الذي يديم وجودها السياسي ويضمن أمنها المجتمعي ويبنى قدراتها المؤسسية، وهم يحتاجونها؛ لأنها تحمي مصالحهم وتكفل حقوقهم السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. فالدولة حين تتشكل بموجب دستورها، وتتطور من خلال جهود مؤسساتها التنفيذية والقضائية والتشريعية، فإنه يتوقع منها تعزيز المشاركة المجتمعية لمواطنيها في المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، من خلال تكوينها ثلاث أرضيات للحماية الاجتماعية لرعاياها، الأولى كبرى وتمثل في عمليات التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي والحوكمة والتنمية الريفية والتنمية الحضرية وإنشاء البنى التحتية وغيرها من العمليات المجتمعية الأخرى، والثانية وسطى وتمثل في عمليات التنمية البشرية المتمحورة حول الصحة والتعليم والعمل اللائق، والثالثة صغرى تتمثل في عمليات الحماية الاجتماعية للمعرضين والمتعرضين للأخطار الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وتحمي الدولة مواطنيها المعرضين والمتعرضين

للأخطار المجتمعية (الفقر، البطالة، العنف، الجريمة، الانحراف، التفكك... إلخ) من خلال مؤسساتها المعنية بالعمل الاجتماعي (وزارة الشؤون الاجتماعية، صندوق التأمينات الاجتماعية... إلخ)، ومن خلال أيضاً منظمات المجتمع المدني (الجمعيات الخيرية)، التي تسجلها أو ترخصها؛ لتقديم الخدمات الاجتماعية.

ولأرضيات الحماية الاجتماعية بالأردن وضعيتها غير السليمة، فالدائرة الكبرى تعملها معدلات حوكمة وتنمية ونمو منخفضة، وما يؤكد ذلك تراجع المعدل العام للأردن في الحاكمة الرشيدة (مقاساً بمؤشرات المشاركة والمساءلة، الاستقرار السياسي، فعالية الحكومة، جودة التشريع، سلطة القانون، ومراقبة الفساد) من -٠,٠٠٤ في عام ١٩٩٦ إلى -٠,١٢٦ في عام ٢٠١١، وتذبذب معدلات النمو الاقتصادي من حين لآخر بالأردن؛ جراء تأثيرها بمعدلات الحاكمة المنخفضة (العجلوني، ٢٠١٩، ص ١١)، وانحرف الأردن عن الأهداف الإنمائية للألفية خلال الفترة ١٩٩٠-٢٠١١ بمعدل قدره -١٧,٣٪ (الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية، ٢٠١٣)، وتجاوز معدلات عدم المساواة السياسية (١٠٠٪) والمكانية (١٠٠٪) والاقتصادية (٩١,٦٦٪) والاجتماعية (٩٠,٩٠٪) والثقافية (٨٣,٣٣٪) بالأردن لمعدلها العام البالغ ٧٤,٧١٪ (رطروط، ٢٠١٩، ص ٧١-٩٤)، فضلاً عن خلو وثيقة رؤية الأردن ٢٠٢٥ من الأهداف العالمية للتنمية المستدامة للسنوات ٢٠١٦-٢٠٣٠، واشتمال المحاور الأربعة (الحكومة، الأعمال، المجتمع، المواطن) لتلك الوثيقة على مبادرات ترتبط بأحد الأهداف العالمية للتنمية المستدامة أو بجمعها

بنسبة ٤٩٪ (نصار، ٢٠١٩، ص ٣١٩-٣٤١). بينما الدائرة الوسطى لأرضيات الحماية الاجتماعية الأردنية، فتسودها حالة من التراجع في معدلات التنمية البشرية، بدليل حلول الأردن في عام ٢٠١٩ بالمرتبة الدولية ١٠٢ (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٢٢، ١٤٥). أما الدائرة الصغرى لأرضيات الحماية الاجتماعية الأردنية، فتعمها معدلات فقر وبطالة وجريمة وانحراف وتفكك مرتفعة، ففيما يتعلق بالفقر البالغة معدلاته خلال السنوات الفترة ٢٠٠٢ و ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨ و ٢٠١٠ و ٢٠١٧ حوالي ١٤,٢٪ و ١٣٪ و ١٣,٣٪ و ١٤,٤٪ و ١٥,٧٪ على التوالي، إلا أن نسبة التغير في تلك المعدلات متذبذبة؛ لبلوغها ما بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٦ (-٨,٤٥٪) وما بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨ (+٢,٣٠٪) وما بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٧ (+٩,٠٢٪)، علاوة على عدم ارتباطها (أي معدلات الفقر) بمعدلات البطالة خلال سنوات الفترة ٢٠٠٢-٢٠١٠ على مستوى المملكة ومحافظاتها باستثناء محافظة الزرقاء (Nassar and Ratroot, 2015)، بينما فيما يخص البطالة فقد ارتفعت معدلاتها من ١٢,٥٪ في عام ٢٠١٠ إلى ٢٣٪ في عام ٢٠٢٠ بنسبة تغير موجبة قدرها ٨,٤٪، أما فيما يتعلق بالجريمة فيشير تقرير حديث لمديرية الأمن العام إلى تجاوز مراكز الاصلاح والتأهيل في عام ٢٠١٧ لطاقاتها الاستيعابية من النزلاء بنسبة بلغت ١٢٢٪، وفيما يخص الانحراف فتؤكد دراسة حديثة على ارتفاع معدلات الأطفال الأحداث المحتجزين في نظارات المراكز الأمنية ودور تأهيل الأحداث خلال سنوات الفترة ٢٠١٥-٢٠١٧ مقارنة

بمثيلاتها لسنوات الفترة ٢٠١٢-٢٠١٤، بينما فيما يتعلق بالتفكك فتشير مسح السكان والصحة الأسرية للسنوات ٢٠٠٧ و ٢٠١٢ و ٢٠١٧ إلى نسبي النساء المعنفات جسدياً وجنسياً البالغ متوسطهما ٢٩٪ و ٣٣,٧٪ على التوالي (رطروط، ٢٠٢١، ص ١٦٢-١٨٦).

ويسهم اعتلال أراضيات الحماية الاجتماعية في الحد من قدرة النظم والمؤسسات المعنية على إحداث الفعل الإيجابي، وما يؤكد ذلك نتائج الدراسات العربية والأردنية، فعلى المستوى العربي أظهرت نتائج دراسة حديثة أن مستوى إدارة المعرفة في وزارات الشؤون الاجتماعية العربية ومجلسها الوزاري العربي، مقاساً بمعدلات إنتاجهما المعرفي ومشاركتهما لإنتاجهما المعرفي والإنتاج المعرفي لشركائهما ومحافظتهما على إنتاجهما المعرفي، منخفض جداً بنسبة بلغت ٣٣,٢٣٪ (أسعد، ٢٠٢٢، ص ١٠٣-١٢٨). وأشارت دراسة عربية أخرى إلى أن مستوى المخرجات الفعلية للاستراتيجية العربية لمهنة العمل الاجتماعي خلال عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠، مقاساً بموجب ٢٥ مؤشراً للأداء، كان منخفضاً جداً بنسبة ٠٪ (رطروط، ٢٠٢١، ص ١٤٥-١٦٣). ودلت دراسة عربية ثالثة حول دور الجمعيات العربية في رعاية الطفولة المبكرة وتنميتها، على وضوح ذلك الدور على المستوى النظري، وعلى هامشيتها أو ضعفه على المستوى العملي؛ لكون معدله الفعلي لا يزيد عن ٢٠٪، وعلى قابليته للتطبيق العملي الأمثل في حال تنفيذ هذه الجمعيات وشركائها للأولويات الإدارية والبشرية والمالية والفنية الخاصة بتطوير قطاعها، (نصار، ٢٠٢٢، ص ١). وكشفت دراسة عربية رابعة عن ابتعاد وضع مراقبة الجمعيات العربية وتقييمها

عن عامله المثالي بمعدل ٧٣,٨٣٪، مما يتطلب تغييره فعلاً نحو الأفضل أو تحسينه بموجب نهج الأداء المتوازن القائم على التدخلات التشريعية والإدارية التنظيمية والتنمية البشرية (رطروط، ٢٠٢٢، ص ٨٠-١٠٥). وبينت دراسة عربية خامسة وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين رتب الدول العربية في تسجيل الجمعيات ورتبها في إدارة الحكم من جهة أولى والأداء التنموي من جهة ثانية وحجم السكان من جهة ثالثة، أي أن الدول العربية الأقل معدلاً في الإدارة الرشيدة والأداء التنموي والأكثر معدلاً في حجم السكان، هي الأعلى تسجيلاً للجمعيات (رطروط والشنيكات، ٢٠١٨، ص ٨٢-٨٥). وخلصت الوكالة الأمريكية من تقاريرها حول استدامة منظمات المجتمع المدني بالدول العربية خلال سنوات الفترة ٢٠١١-٢٠١٥، إلى اختلاف معدلات استدامة منظمات المجتمع المدني من دولة عربية لأخرى، فأعلاها بلغ في لبنان، بينما أوسطها فقد بلغ في فلسطين والعراق والمغرب والأردن واليمن على التوالي، أما أدناها فقد بلغ في مصر (الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، ٢٠١٣، ص ٥؛ الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، ٢٠١٥، ص ١٣-٦٤).

أما على المستوى الأردني، فالدراسات تشير إلى انخفاض معدلات فعالية وكفاءة النظم والمؤسسات المعنية بالحماية الاجتماعية أو بالعمل الاجتماعي. ففي مجال الجمعيات، فإن مستوى حوكمة الجمعيات متوسط، وأن المحافظات الأقل سكاناً هي الأعلى تسجيلاً للجمعيات، وأن الجمعيات لا تتمتع إلا بسوى (٥٦,٤١٪) من خصائصها المثالية، وأن بيئة الجمعيات ذات طبيعة سلبية (٥٨,٤٦٪) وليست إيجابية (٤١,٥٤٪)، وأن المستوى العام لتمييز أداء

الجمعيات وشفافيتها منخفض بنسبة بلغت ٢٤,٤٨٪ (رطروط، ٢٠٢١، ص ١٦٢-١٨٦). بينما في مجال الطفولة، فقد خلصت دراسة حديثة إلى انخفاض مستوى أداء نظام حماية الطفولة الأردني؛ لبلوغ معدله ٤٠,٩٠٪، وإلى افتقار هذا النظام لأربعة من عناصره المثالية (قانون حماية الطفل، استراتيجية حماية الأطفال من المخاطر، التنسيق بين المؤسسات المعنية بالتنفيذ، والقوى العاملة المؤهلة)، وإلى قلة أثره في خفض معدلات عمل الأطفال وزواجهم وتعنيفهم (نصار، ٢٠١٩، ص ١٢٠-١٣٥). أما في مجال عدالة الأحداث، فقد بينت دراسة حديثة أن مستوى أداء نظام عدالة الأحداث الأردني منخفض؛ لبلوغ معدله ٤٦,٢٢٪ (رطروط، ٢٠٢٢). وفي مجال ذوي الإعاقة، أظهر التعداد العام للسكان والمساكن لعام ٢٠١٥ أن نسبة الأشخاص ممن يزيد سنهم عن خمس سنوات الذين يعانون من الصعوبات الحادة بأشكالها المتمثلة في الرؤية والسمع والمشى والتذكر والتركيز والعناية الشخصية والتواصل تقدر بحوالي ٢,٧٪ وهي نسبة أعلى مما كانت عليه في تعداد ٢٠٠٤ وتعداد ١٩٩٤؛ لبلوغها ١,٢٪ لكليهما (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٦، ص ٣٧-٣٩). بينما في مجال كبار السن، فقد لخصت إحدى الدراسات الحديثة واقع كبار السن بالأردن المتمثل في نقص المخصصات المالية المرصودة في موازنات الجهات المعنية بهم، وقصور شمولهم في مظلة التقاعد الوطنية الشاملة، وارتفاع معدلات أميتهم وخاصة في الأرياف والبوادي لبلوغها ٣٤,٧٪، وغياب التخصصات الطبية التي تعنى بهم في المؤسسات الصحية الحكومية، ووقوع العنف على ما نسبته ٠,١٪ من مجموعهم، وتشكيلهم ما نسبته ٤,٧٪ من مجموع جرحى حوادث

الطرق، وضعف مشاركتهم المجتمعية (المجلس الوطني لشؤون الأسرة، ٢٠١٧، ص ٩-١١). أما في مجال حماية المرأة، فقد أظهرت نتائج إحدى الدراسات أن مستوى أداء نظام وقاية المرأة وحمايتها من العنف بالأردن ضعيف جداً، وأن معدل امتثاله للطرق الفعالة والكفؤة قليل؛ لكونه لم يتجاوز ٣٥,٥٥٪ (رطروط والشنيكات، ٢٠١٦). وفي مجال الإرشاد الأسري، فقد كشفت دراسة حديثة عن مجابهة مراكز الإرشاد الأسري لمشكلات نقص التمويل وصعوبة الإحالة وعدم وجود إجراءات لإدارة الحالة وضعف إدارة الملفات والمعلومات وتوثيقها باستثناء المركز الموجود بمحافظة العقبة (المجلس الوطني لشؤون الأسرة، ٢٠١٩، ص ١٠-١١)، وأشارت دراسة أخرى إلى مجابهة الأسرة الأردنية لتحديات كثيرة الاحتياجات والمهموم المالية المرتبطة بمعيشتها والتأثيرات الخارجية السلبية (وسائل التواصل الاجتماعي، الإباحية الجنسية، التدخين، الجيران والأقارب والأسرة الممتدة) والتقاليد والأعراف المتغيرة والمرض والوفاة وغياب عائل الأسرة عنها جراء انشغاله بعمله (معهد الدوحة الدولي للأسرة، ٢٠١٨). بينما في مجال تعزيز الإنتاجية والحد من الفقر، فإن الأردن معرض لارتفاع فقر سكانه بنسبة قدرها (٢٠٪) بحسب تنبؤات البنك الدولي وتداعيات أزمة جائحة كورونا، ومعرض كذلك لعدم تحقيق الأهداف العالمية للتنمية المستدامة (رطروط، ٢٠٢١، ص ١٦٢-١٨٦).

ولتعزيز دور النظم والمؤسسات الأردنية في مجال العمل الاجتماعي، فقد زادت الدعوات الوطنية المطالبة بضرورة إصلاحه عن طريق مهنته خلال الفترة ٢٠١٠ وحتى تاريخه، وما يؤكد ذلك نتائج دراسات تشخيصه وتقييمه. فقد

أظهرت إحدى الدراسات أن المعايير المهنية اللازمة لمهنة العمل الاجتماعي في الأردن إما أنها غير موجودة، مثل: الميثاق الأخلاقي للمهنة؛ وجود دورية أكاديمية متخصصة أو أكثر؛ والاستقلالية في ممارسة العمل؛ أو أنها توجد إما بشكل نظري أو غير مفعلة بشكل مهني، مثل: وجود جمعية وطنية للأخصائيين الاجتماعيين؛ وتوافر مؤهلات الممارسة؛ ووجود المعرفة المتخصصة؛ وتقديم الخدمة للصالح العام. وكل ذلك أدى إلى عدم إنصاف واقع العمل الاجتماعي الحالي في الأردن بالمهنية؛ بل هو أقرب إلى الممارسة الحرفية، مما يؤثر سلباً في الهدف الأساسي للعمل الاجتماعي المتعلق بتقديم الخدمة، والتمكين للصالح العام، وبخاصة للفئات المستحقة من أفراد، جماعات، تنظيمات، ومجتمعات محلية (اللوزي، ٢٠١٠، ص ٣٧-٦٨). وبينت دراسة ثانية أجريت على ١٢ جمعية خيرية متخصصة بالأعمال الاجتماعية، رشحتها وزارة التنمية الاجتماعية على اعتبار أن كل منها الأفضل في محافظتها بمعدل جمعية من كل محافظة، أن المستوى العام لتمييز الأداء المؤسسي والشفافية للجمعيات المبحوثة بلغ (٢٤,٤٨٪)، وأن المستوى الخاص للجمعيات المدروسة في مجالات القيادة وإدارة الأفراد وإدارة العمليات وإدارة المعرفة والإدارة المالية بلغ (٢٣,٥١٪) و(٢٣,٦٠٪) و(٢١,٢٩٪) و(٢٢,٦٨٪) و(٣١,٣٢٪) على التوالي (نصار، ٢٠١١، ص ٢٣١). وفرغت دراسة ثالثة حول المجتمع المدني ومنظماتها في الأردن، إلى تأثير منظمات المجتمع المدني بالتشريعات المقيدة لحركتها ورغبات المانحين المؤثرين في موازنتها، وإلى تأثير أنشطة هذه المنظمات بسياقها المتولد من تداعيات الأزمات الإقليمية ومن أزمة اللجوء السوري ومن انعدام الثقة

بينها (أي هذه المنظمات)، وبين الحكومة ومن السلطات التقديرية للمؤسسات الحكومية المشرفة عليها ومن حجم الدعم الخارجي المقدم لها، وإلى انعدام أثر أنشطة هذه المنظمات في التغيير المجتمعي من جهة وفي تغيير واقعها المعتل من جهة أخرى (الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، ٢٠١٦، ص ٤-١١). وكشفت دراسة رابعة عن أن العمل الاجتماعي الأردني غير مهنن، مما يتطلب مهنته من خلال تسعة أهداف لها ٣٢ نشاطاً تنفيذياً، صاغها ١٢ خبيراً أكاديمياً وممارساً اجتماعياً، جاءت عليهما التغذية الراجعة من ٣٥٣ أكاديمياً وممارساً اجتماعياً بقبولهما (رطروط، ٢٠١٧). ودلت دراسة خامسة على مجابهة قطاع العمل الاجتماعي الأردني للتحديات الجسام ومردّها تشريعاته الكثيرة ومؤسساته المتعددة وعدم مهنة وظائف العاملين فيه وغياب حصر فئات مستهدفه وتجزؤ استراتيجياته وتواضع إمكاناته المالية وعدم اعتماد مؤسساته وضبط جودة خدماتها، وعلى ضعف فاعليته وكفاءته (رطروط والذنيبات، ٢٠١٨، ص ١-١٧). وبينت دراسة سادسة أجريت على الوزارات المشاركة في المرحلة السابعة من جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز الأداء الحكومي والشفافية، البالغ عددها ٢٣ وزارة، انخفاض معدل (٤٤,٩٧٪) تطبيق وزارة التنمية الاجتماعية لنموذج جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز (مركز الملك عبد الله الثاني للتميز، ٢٠١٨). وخلصت دراسة سابعة حول مجالات إصلاح العمل الاجتماعي الأردني ومعوقاته إلى نتيجتين، الأولى مفادها أن هناك خمسة مجالات (تشريعية وإدارية وبشرية وتخطيطية ومالية) لإصلاح قطاع العمل الاجتماعي الأردني، تشتمل على ستة عشر مجالاً فرعياً، أكثرها تكراراً المجالان

التشريعي والبشري بنسبة بلغت ٢٥٪ لكل منهما، أما النتيجة الثانية فيقول منطوقها أن المجالات الخمسة لإصلاح قطاع العمل الاجتماعي الأردني المخطط لها لم ينفذ منها شيئاً؛ لأسباب سياسية وإدارية وقانونية، اشتملت على عشرين سبباً، أكثرها تكراراً الأسباب السياسية بنسبة بلغت ٤٥٪ (رطوط، ٢٠٢١، ص ٩٢-١١٥).

وفق المعطيات أعلاه، يظهر بوضوح أن مسؤولية إصلاح قطاع العمل الاجتماعي الأردني تقع على عاتق الأخصائيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات ذلك القطاع؛ للمشاركة الدورية لمؤسساتهم في جائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء والشفافية، ومشاركتهم الدورية في جائزتي الموظف المتميز والموظف المثالي، اللتين ينظمهما مركز الملك عبد الله الثاني للتميز وديوان الخدمة المدنية. وبما أن مشاركة هؤلاء الأخصائيين ومؤسساتهم في جوائز إدارة الجودة الشاملة، تفرض عليهم تطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم في مجال التفكير الإبداعي، فيمكن لهم وللمؤسسات تحقيق مستويات متصاعدة للأداء من خلال تسخيرهم هم ومؤسساتهم للإبداع والابتكار. فوفقاً لنموذج التميز الأوروبي ٢٠١٣، فإن المؤسسات المتميزة من الناحية العملية تصيغ منهجيات لإشراك موظفيها بأمرها من أجل استعمالها الأمثل لمعارفهم المتراكمة المولدة للأفكار الإبداعية، وتؤسس وحدات إدارية لتحديد فرص الإبداع والابتكار والتحسين، وتدرك بأن مفهوم الإبداع يمكن أن ينطبق على منتجاتها وعملياتها وهيكلها التنظيمية ونماذج أعمالها، وتضع غايات وأهداف واضحة للإبداع بناء على فهمها لمعطيات بيئتها الداخلية والخارجية، وتتبنى وتستعمل منهجية

منظمة لإنتاج الأفكار الإبداعية وترتيبها وفق الأولويات، وتختبر الأفكار الواعدة وتنقحها ومن ثم تسخر الموارد اللازمة لتحقيقها خلال الإطار الزمني الملائم، وتحول الأفكار إلى واقع خلال المدى الزمني الذي يحقق الاستفادة القصوى منها (مركز الملك عبد الله الثاني للتميز، ٢٠١٤، ص ٧-٩). وتدعم نتائج الدراسات الميدانية العربية صحة طروحات نموذج التميز الأوروبي، فقد بينت نتائج دراسة عراقية حول الدور الذي تلعبه استراتيجية تكنولوجيا المعلومات في بناء البراعة التنظيمية لشركة كرونجي للمشروبات الغازية من وجهة نظر موظفيها البالغ عددهم ٧٠ موظفًا وموظفة، أن البراعة التنظيمية لهذه الشركة تتأثر باستراتيجيتها الخاصة بتكنولوجيا المعلومات، وأن هذه الاستراتيجية لها دور فاعل في بناء وتحقيق البراعة التنظيمية (الجبوري، ٢٠٢١، ص ٢٢٣-٢٤١). وتوصلت دراسة فلسطينية بشأن علاقة الثقافة التنظيمية بالإبداع المؤسسي في عيادة النصيرات، من خلال عينتها المؤلفة من (٥٠) موظفًا وموظفة يعملون بعيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية، إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ومجالاتها والإبداع المؤسسي (أبو شريعة، ٢٠٢٠، ص ٢٠٣-٢٣٢). ودلت دراسة سعودية حول العلاقة بين قيم العمل والإبداع الإداري، التي أجريت على عينة قوامها ٢١٥ موظفًا وموظفة من موظفي جامعة الطائف السعودية، التي استعمل فيها مقياس قيم العمل وآخر للإبداع، على ثبوت صحة هذه العلاقة وتأثر بعض أبعادها بجنس الموظفين (أحمد، ٢٠١٦، ص ٣١٧-٣٣٤).

وبما أن نموذج التميز الأردني يفسح المجال أمام الأخصائيين الاجتماعيين وغيرهم لأن يتميزوا في أدائهم من خلال إبداعهم في عملهم، فقد جاءت بقية هذه الدراسة؛ للإجابة عن سؤالها الرئيس ومفاده: ما مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارات التفكير الإبداعي، والعوامل المؤثرة في ذلك المستوى؟

أولاً: مشكلة الدراسة وعناصرها

لهذه الدراسة مشكلتها البحثية وعناصر تلك المشكلة المبينة تالياً:
١,١ المبررات: لهذه الدراسة مبرراتها، وهي: غياب الدراسات الأردنية، التي بحثت في مستوى إبداع العاملين في مؤسسات قطاع العمل الاجتماعي والعوامل المؤثرة فيه، مما قد يجعل من هذه الدراسة الأولى من نوعها بالأردن. عدم حصول مؤسسات العمل الاجتماعي الأردني وموظفيها على أي من جوائز التميز الوطنية الأردنية، مما يتطلب تأكيد هذه الدراسة وغيرها من حيازة تلك المؤسسات وموظفيها على المتطلبات التنفيذية للتميز المؤسسي بما في ذلك متطلب الإدارة الإبداعية المتمثل في استحداث وحدة تنظيمية للإبداع وتحديد مستوى إتقان الموظفين لمهارات التفكير الإبداعي وتعزيز القدرة الإبداعية للموظفين بموجب برامج تدريبية فعالة. وفرة الدراسات السابقة على أدوات صادقة وثابته لقياس التفكير الإبداعي، التي لا تتطلب سوى اختيار أفضلها وتطبيقه على عينة من الأخصائيين الاجتماعيين؛ للخروج بتعاميم حول قدرة هؤلاء الأخصائيين على الإبداع.

١,٢ المشكلة البحثية: بالرغم من مواجهة مؤسسات العمل الاجتماعي الأردني لتحديات بيئتها الداخلية والخارجية، التي تحد من مستوى إدارة مهمتها، لا بل من مستوى فاعليتها وكفاءتها، كما تبين من معطيات مقدمة هذه الدراسة. لكن تلك المؤسسات قد تجد فرصتها في التغلب على تحديات بيئتها في النموذج الأردني للتميز، الذي يملي عليها ضرورة الاستجابة لأسسه ومعاييرهِ والتكيف معه؛ لتضيف قيمة لصالح المتعاملين معها، ولتبنى مستقبلها المستدام، ولتعزز قدرتها المؤسسية، ولتسخر الإبداع والابتكار لزيادة قيمتها المضافة ورفع مستوى أدائها، ولتوجيه نهجها القيادي بالرؤية والإلهام والنزاهة، ولبناء إدارتها بنهج المرونة وسرعة التكيف مع التغيير، ولتنجح في عملها عن طريق مواهب وقدرات موظفيها، ولتديم نتائجها الباهرة (مركز الملك عبد الله الثاني للتميز، ٢٠١٤، ص ٧-١٠). وبما أنه يتوقع من مؤسسات العمل الاجتماعي الأردني بحكم مشاركتها الدورية في جوائز الملك عبد الله الثاني للتميز، تسخيرها للإبداع والابتكار؛ لزيادة قيمتها المضافة ورفع مستوى أدائها، واهتمامها بمواهب وقدرات موظفيها؛ لكي تنجح في عملها، فيتطلب الأمر التأكد من مستوى إسهامها في تنمية القدرات الإبداعية لموظفيها شاغلي الوظائف الإشرافية فيها والعوامل المؤثرة في ذلك المستوى. ويتوقع كذلك من موظفي هذه المؤسسات بحكم مشاركتهم الدورية في جائزتي الموظف المتميز والموظف المثالي، اللتين ينظمهما مركز الملك عبد الله للتميز وديوان الخدمة المدنية، أن يبدعوا من خلال تطويرهم وتجديدهم لخدمات وعمليات ونظم وبرامج وخطط وإجراءات جهات عملهم. وللتأكد من مقدرة مؤسسات العمل الاجتماعي على

تسخيرها للإبداع عن طريق موظفيها الأخصائيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية، فقد جاءت مشكلة الدراسة. بمعنى آخر، فإن المشكلة البحثية لهذه الدراسة، هي سؤالها الرئيس، الذي إثارته في نهاية مقدمتها، التي ستحاول الإجابة عنه من خلال معطياتها النظرية والعملية؛ لأغراض علمية وأخرى عملية.

١,٣ الأهمية: لهذه الدراسة أهميتها العلمية والعملية، فأهميتها العلمية تنبع من سدها للنقص الحاصل في الدراسات العربية عامة والأردنية خاصة، التي بحثت في مجال إبداع العاملين الاجتماعيين، بدليل نتائج المراجعة المكتبية لدراسات الخدمة الاجتماعية العربية، التي أظهرت تناول هذه الدراسات لجوانب محددة من الحياة المهنية للاختصاصيين الاجتماعيين، مثل: تقدير احتياجاتهم التدريبية في المجال الإبداعي وتلبيتها بموجب برامج التعلم النشط (محمود، ٢٠٢٢)، تحديد متطلبات إبداعهم المهني وربطها بالأداء المؤسسي لجهات عملهم وبعض قطاعاتها (حجاج، ٢٠٢١؛ محمد، ٢٠١٦)، تقييم ممارستهم لبعض المهارات المهنية في مجال الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية (المعصب، ٢٠١٨)، كفايتهم المهنية في المجال الطبي (الناجم، ٢٠١٧)، مستوى رضاهم الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه (الكندري، ٢٠١٦؛ المعصب والقعود، ٢٠١٤)، مستوى جودة أدائهم المهني (إبراهيم، ٢٠١١)، جهودهم المهنية في المجال المدرسي والجدوى منها (حسيني، ١٩٩٩)، ودورهم المهني خلال نشوب الأزمات الطارئة (يونس، ١٩٩٢). كما تنبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة أيضاً من تنبئها بالعوامل الفردية المؤثرة في إبداع الاختصاصيين الاجتماعيين، مما قد

يفيد في بناء اللبنة الأولى من النموذج النظري الخاص بتفسير عملية إبداع الاختصاصيين الاجتماعيين، بينما بقية العوامل الأخرى المحتملة لتفسير إبداع هؤلاء الاختصاصيين من قبيل سياقهم المؤسسي وثقافتهم المجتمعية فتحتاج إلى المزيد من الدراسات الميدانية؛ لتصميم نموذج عملي أمثل لإبداع الاختصاصيين الاجتماعيين.

أما الأهمية العملية لهذه الدراسة فتنبع من خروجها بتعاميم حول القدرة الفعلية للاختصاصيين الاجتماعيين الأردنيين على الإبداع وفقاً لنموذج التميز الأردني، الذي يتماشى مع نظيره الأوروبي؛ قد تفيد في تعزيز تلك القدرة إن كان مستواها مرتفعاً ورفعها إن كان مستواها منخفضاً أو متوسطاً؛ لتمكين هؤلاء الاختصاصيين من الحصول على جائزتي الموظف المتميز والموظف المثالي.

١,٤ الأهداف: تدخل هذه الدراسة بحكم نوعها العلمي ضمن إطار الدراسات الاستطلاعية والتفسيرية، لهذا فإن الدراسة مدار البحث تسعى إلى تحقيق نوعين من الأهداف، الأول عام أو رئيس ومفاده: التعرف على مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارات التفكير الإبداعي والعوامل المؤثرة فيه، أما النوع الثاني من هذه الأهداف فهو خاص أو فرعي وجاء على النحو التالي:

١- التعرف على مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارات التفكير الإبداعي المتمثلة في الطلاقة والمرونة والأصالة والإفاضة وتحسس المشكلات.

٢- التعرف على أثر جنس الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية وسنهم وجنسياتهم وحالتهم الزوجية ومستوى تعليمهم وتخصصاتهم العلمية ومسميات وظائفهم وعدد سنوات خبرتهم، في مستوى إتقانهم لمهارات التفكير الإبداعي المتمثلة في الطلاقة والمرونة والأصالة والإفاضة وتحسس المشكلات.

١,٥ التساؤلات: هذه الدراسة تساؤلاتها الستة أدناه، التي ستحاول الإجابة عنها، وهي:

١- ما مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارات التفكير الإبداعي المتمثلة في الطلاقة والمرونة والأصالة والإفاضة وتحسس المشكلات؟

٢- هل يتأثر مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارة الطلاقة، بخصائصهم المتمثلة في جنسهم وسنهم وجنسياتهم وحالتهم الزوجية ومستوى تعليمهم وتخصصاتهم العلمية ومسميات وظائفهم وعدد سنوات خبرتهم؟

٣- هل يتأثر مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارة المرونة، بخصائصهم المتمثلة في جنسهم وسنهم وجنسياتهم وحالتهم الزوجية ومستوى تعليمهم وتخصصاتهم العلمية ومسميات وظائفهم وعدد سنوات خبرتهم؟

٤- هل يتأثر مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارة الأصالة، بخصائصهم المتمثلة في جنسهم وسنهم وجنسياتهم وحالتهم الزوجية ومستوى تعليمهم وتخصصاتهم العلمية ومسميات وظائفهم وعدد سنوات خبرتهم؟

٥- هل يتأثر مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارة الإفاضة، بخصائصهم المتمثلة في جنسهم وسنهم وجنسياتهم وحالتهم الزوجية ومستوى تعليمهم وتخصصاتهم العلمية ومسميات وظائفهم وعدد سنوات خبرتهم؟

٦- هل يتأثر مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارة تحسس المشكلات، بخصائصهم المتمثلة في جنسهم وسنهم وجنسياتهم وحالتهم الزوجية ومستوى تعليمهم وتخصصاتهم العلمية ومسميات وظائفهم وعدد سنوات خبرتهم؟

١,٦ المفاهيم وتعريفاتها الإجرائية: لهذه الدراسة مفاهيمها وتعريفاتها الإجرائية المبينة تاليًا:

١- الاختصاصي الاجتماعي: شخص يعمل في مجال العمل الاجتماعي وفق أسس وشروط تختلف من دولة لأخرى، ففي الكثير من الدول الغربية يزاوّل الاختصاصي الاجتماعي مهنته شريطة حيازته على مؤهل علمي في مجال العمل الاجتماعي أو الخدمة الاجتماعية واجتيازه لمتطلبات الحصول على رخصة المهنة من الجهة المعتمدة رسميًا لذلك بموجب القانون والتزامه بالميثاق

الأخلاقي لمهنته، أما في بقية الدول الأخرى بما فيها الدول العربية فيزاوِل الاختصاصي الاجتماعي مهنته بدون قيود علمية وعملية وأخلاقية؛ لانعدام مهنة العمل الاجتماعي في تلك الدول (رطوط، ٢٠١٧).

ولأغراض هذه الدراسة يقصد بالاختصاصي الاجتماعي، الشخص، الذي يشغل وظيفة أخصائي اجتماعي في إحدى مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية بنوعها الحكومي وغير الحكومي بقرار صادر عن المسؤول الأول في هذه المؤسسات.

٢- الوظائف الإشرافية: الأعمال، التي تتطلب وجود فريق لإنجازها برئاسة أحد الأشخاص، وإفراد حيز لها على الخارطة التنظيمية تحت مسميات عديدة، مثل: إدارة، مديرية، وحدة، قسم، شعبة، وبرنامج.

ولأغراض هذه الدراسة فإن الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية، هم من يعملون بوظائف مدير ورئيس قسم أو شعبة ومسؤول برنامج في مؤسسات العمل الاجتماعية الأردنية.

٣- مؤسسات العمل الاجتماعي: تلك المؤسسات التي تنشئها الدولة أو الجمعيات بنوعها المحلية والأجنبية أو وكالات الأمم المتحدة؛ لتقديم الخدمات الاجتماعية لطالبيها من فئات الأفراد والجماعات والمجتمعات المحلية. وفي الأردن يوجد ثلاثة أنواع من مؤسسات العمل الاجتماعي، الأول حكومي من قبيل وزارة التنمية الاجتماعية وصندوق المعونة الوطنية، بينما النوع الثاني، فهو تطوعي يتمثل في الجمعيات الخيرية والشركات غير الربحية المسجلة بموجب قانوني الجمعيات والشركات النافذين والمؤسسات المنشأة بموجب قوانين خاصة

كالصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية ومؤسسة الملك حسين ومؤسسة نهر الأردن، أما النوع الثالث، فهو دولي ويتمثل في مراكز الخدمات الاجتماعية التابعة لوكالة إغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين وللمفوضية السامية للاجئين. ولأغراض هذه يقصد بمؤسسات العمل الاجتماعي المؤسسات الحكومية والتطوعية والدولية المعنية بالشأن الاجتماعي بالأردن.

٤- مهارات التفكير الإبداعي: مدى مقدرة الشخص على توليد أفكار جديدة أو مطورة لمنتجات أو خدمات أو عمليات أو نظم أو تعاملات مجتمعية (وزارة تطوير القطاع العام، ٢٠١٨، ص ٤)، وتقاس بمستوى إتقانه لمهارات الطلاقة والمرونة والأصالة والإضافة وتحسس المشكلات (ALhanakta.2019؛ سويدات والشيخ، ٢٠١٧؛ السوداني، ٢٠١٦). ولأغراض هذه الدراسة يقصد بمهارات التفكير الإبداعي، مهارات الطلاقة والمرونة والأصالة والإضافة وتحسس المشكلات، القابلة للقياس بموجب أدائها الإجرائية المشار إلى معدلات صدقها وثباتها في البند ثالثًا من تقرير هذه الدراسة.

ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة

تقبل عملية إبداع الاختصاصيين الاجتماعيين بوصفها متغيراً تابعاً (مفترضاً) لمجمل خصائصهم وخصائص مؤسساتهم (المتغير المستقل)، التنظير لها من خلال استعانتها بأدبيات إدارة الأعمال والعمل الاجتماعي (الخدمة الاجتماعية) وأدلتها الميدانية.

٢,١ الإبداع من منظور إدارة الأعمال: يشير هذا المنظور إلى مفهوم الإبداع وتعريفه الإجرائي، وإلى مقومات الإبداع ومعوقاته، وإلى إدارة الإبداع. ف فيما يتعلق بمفهوم الإبداع وتعريفه الإجرائي من منظور إدارة الأعمال، فيدل الإبداع على التجديد والتطوير، اللذين تعبر عنهما محصلة قدرات الأفراد المتميزين معرفياً، أمثال الفلاسفة والعلماء (جماعة من الأساتذة السوفييت، ١٩٨٠). والإبداع ليس مقتصرًا على الفلاسفة والعلماء لوحدهم، وإنما على كل البشر، الذين يستعملون عقولهم؛ لتوليد الأفكار، التي تساعد عملية تطبيقها على تغيير واقعهم وواقع مجتمعاتهم نحو الأفضل، مثل: البنغالي محمد يونس، الذي لاحظ كبير معدلات فقر النساء الريفيات البنغاليات، وأسهم في خفض تلك المعدلات من خلال فكرته حول الإقراض التنموي الصغير، التي تعدت بنغلادش إلى الكثير من البلدان الأوسط والأقل نموًا (رطروط، ٢٠٠٤). والبرازيلي "باولو فريري" (Paulo Freire)، الذي ترتب على تجربته في مجال التربية النقدية، تطويرًا لها من قبل منظمات التنمية غير الحكومية، التي تعنى بتعزيز الثقافة للمتسربين من المدارس (منظمة أرض البشر، ٢٠١٩). فالإبداع فعل (منتج معرفي) يقوم به الفاعل (الإنسان) ويؤثر إيجابًا في وحدة

الوجود (الطبيعة والمجتمع والإنسان). ويختلف الإبداع عن الابتكار، فإن كان جوهر الأول (الإبداع) " توليد أفكار جديدة أو مطورة لمنتجات أو خدمات أو عمليات أو نظم أو تعاملات مجتمعية"، فإن جوهر الثاني (الابتكار) "الترجمة العملية للأفكار الإبداعية إلى منتجات وخدمات وعمليات ونظم وتفاعلات مجتمعية" (وزارة تطوير القطاع العام، ٢٠١٨، ص ٤). وبهذا فيمكن تعريف الإبداع من منظور إدارة الأعمال، بأنه فعل يقوم به فاعل طبيعي (فرد) أو معنوي (مؤسسة) ويتمثل في التجديد أو التطوير للمنتجات أو الخدمات أو العمليات أو النظم أو التعاملات المجتمعية. ويتمشى هذا التعريف مع التعاريف الدولية للإبداع، التي صاغتها منظمات الأمم المتحدة المعنية (Kabanda.2018, 325-323). وبهذا التعريف فيمكن للاختصاصيين الاجتماعيين العاملين في مؤسسات العمل الاجتماعي، أن يبدعوا من خلال توليدهم للأفكار المرتبطة بالتصدي للتحديات الاجتماعية وبتحسين فعالية نظم الحماية الاجتماعية وتطوير الخدمات والعمليات الاجتماعية، وحافزهم على ذلك قيمة الكفاءة المهنية المضمنة في موثقتهم الأخلاقية، التي تنم عن الشروط الواجب توفرها فيهم، وهي: امتلاكهم المعرفة والمهارات والاتجاهات، التي تلزمهم حين تقديمهم للخدمات النوعية، تبصيرهم بطرق تقديم الخدمات الحساسة ثقافياً، تقديمهم للخدمات في ضوء مجال اختصاصاتهم وخبراتهم، استعمالهم لمهاري الإشراف والمشورة، مشاركتهم في المنتديات المهنية، وإقرارهم بحدود كفاءتهم المهنية (فرع جامعة كولمبيا بالأردن، ٢٠٠٩).

بينما فيما يخص مقومات الإبداع ومعوقاته من منظور إدارة الأعمال، فإن لكل من مقومات الإبداع ومقوماته مجالاتها المستمدة من الأدلة البحثية الميدانية. فعلى مستوى مقومات الإبداع، تتوزع مقومات الإبداع على أربعة مجالات، الأول لتبني ثقافة الإبداع ونشرها، والثاني لاستراتيجيات إدارة الإبداع، والثالث لآليات الإبداع وأدواته، والرابع لمراقبة الإبداع وتقييمه. وتوجد هذه المقومات في منظمات الأعمال، المنتشرة في الدول الأكثر نموًا وتنمية من قبيل سويسرا وهولندا والسويد والمملكة المتحدة وسنغافورة والولايات المتحدة الأمريكية وفنلندا والدنمارك وألمانيا وأيرلندا، أكثر من وجودها في المنظمات العاملة في الدول الأقل والأوسط نموًا

https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2018.pdf

(f). وعلى الرغم من وفرة مقومات الإبداع في الدول الأعلى بمعدلات نموها الاقتصادي وتنميتها المستدامة، أكثر من نظيره في الدول الأوسط والأقل بمعدلات نموها الاقتصادي وتنميتها المستدامة، إلا أن بعض سكان الدول الأوسط والأقل نموًا يتقنون مهارات التفكير الإبداعي، وما يؤكد ذلك نتائج الدراسات الأردنية والعربية. فعلى المستوى الأردني، فقد أظهرت دراسة ALhanakta (٢٠١٩)، التي أجريت على ١٠٤ مدير ومديرة في وزارة التربية والتعليم الأردنية، بأن المديرين يتقنون مهارات التفكير الإبداعي بدرجة مرتفعة، وإن مستوى إتقانهم لمهارات التفكير الإبداعي لا يتأثر إلا بمسماهم الوظيفي لصالح مديري الإدارات. ودلت دراسة الخرايشة (٢٠١٩) بشأن أثر استعمال بعض مهارات التفكير الإبداعي في تحصيل طلبة الصف الثالث

الأساسي والاحتفاظ بالمعلومة في تدريس مادة العلوم في المدارس الخاصة بالعاصمة عمان ، التي استعمل فيها المنهج شبه التجريبي، الذي طبق على مجموعتين ضابطة بلغ عددها (٢١) ومجموعة تجريبية بلغ عددها (٢١) ، على جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تحصيل الطلبة بين المجموعة التجريبية التي تعلمت باستعمال مهارتي التوسع والمرونة والمجموعة الضابطة التي تعلمت بالطريقة الاعتيادية وكانت الفروق لصالح المجموعة التجريبية، وعلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في احتفاظهم بالمعلومة وكانت الفروق لصالح المجموعة التجريبية. وأشارت دراسة أجراها المجلس الأعلى للسكان (٢٠١٨) بالأردن على عينة قوامها ١٣٣٦ طالب وطالبة من المتوقع تخرجهم من الجامعات الأردنية وكليات المجتمع ومعاهد التدريب، إلى أن اتجاهات الطلبة المبحوثين نحو تحليهم بالصفات الإبداعية تتأثر بجنسهم لصالح الذكور. وبينت دراسة سويدات والشيخ (٢٠١٧) حول "أثر التفكير الإبداعي على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري"، التي أجريت على عينة قوامها ٢٧٠ عامل وعاملة من كبار العاملين في ٢٤ شركة تأمين بالأردن، ما يلي، وجود مستوى مرتفع دال إحصائياً لتوافر التفكير الإبداعي بأبعاده الخمسة في شركات التأمين ، وجود مستوى مرتفع ذي دلالة إحصائية لفاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري في شركات التأمين، وعدم تأثير عملية إتقان كبار العاملين في شركات التأمين لمهارات التفكير الإبداعي بجنسهم وسنهم ومؤهلهم التعليمي وعدد سنوات خبراتهم ومساهمهم الوظيفي من جهة وعمر شركاتهم وعدد العاملين فيها

من جهة أخرى. بينما على المستوى العربي، فقد خلصت دراسة السوداني (٢٠١٦) حول "درجة إدارة الإبداع وعلاقتها لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات"، التي أجريت على عينة حجمها ٣٢٢ معلم ومعلمة، إلى ارتفاع درجة إدارة الإبداع لدى مديري المدارس من وجهة نظر معلميهما، وإلى عدم تأثر تقديرات المعلمين والمعلمات لمستوى ممارسة مديريهم للإبداع بجنس هؤلاء المعلمين والمعلمات وسنهم وعدد سنوات خبرتهم. وفرغت دراسة الخياط وعبد المحسن (٢٠٠٢) بخصوص "تأثير العوامل التنظيمية والبيئية على الابتكار"، من خلال عينتها المؤلفة من ٢٤٨ مدير من تسعة بنوك محلية بالكويت، إلى أن هناك علاقة إيجابية بين بعض المحددات البيئية والتنظيمية والابتكار.

وعلى الرغم من عدم تناول الدراسات السابقة أعلاه لموضوع مهارات التفكير الإبداعي للاختصاصيين الاجتماعيين، وتباين إجراءاتها المنهجية، لكنها تتفق في ما بينها على مقومات الإبداع المتمثلة في خصائص الفرد المبدع وخصائص مؤسسته الإدارية.

وعلى مستوى معوقات الإبداع من منظور إدارة الأعمال، فهي الأخرى تتوزع على أربعة مجالات، الأول لانعدام تبني ثقافة الإبداع ونشرها، والثاني لغياب استراتيجيات إدارة الإبداع، والثالث لانعدام آليات الإبداع وأدواته، والرابع لغياب مراقبة الإبداع وتقييمه. وتوجد هذه المعوقات في منظمات الأعمال المنتشرة في الدول الأقل والأوسط نموًا. ففي الأردن، الذي يصنف ضمن قائمة الدول الأوسط نموًا، توجد معوقات عديدة تحد من فعالية وكفاءة

إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال الحكومية، جاء توزيعها على أربعة مجالات. ففي مجال تبني ثقافة الإبداع والابتكار ونشرها، هناك ضعف اهتمام من قبل القادة في المنظمات الحكومية بدعم ثقافة الإبداع والابتكار ونشرها بين الموظفين، وضعف في الثقافة المؤسسية الداعمة للإبداع والابتكار؛ للاعتقاد بأن المنظمات الحكومية بعيدة عن المنافسة، وضعف التوعية المجتمعية بالإبداع والابتكار، وضعف مشاركة متلقي الخدمة في تقديم الأفكار والمبادرات الإبداعية، وضعف المشاركة في نقل معارف وخبرات المنظمات الحكومية فيما بينها وبين مركزها وميدانها، وتقييد بيئة العمل الحكومي للموظف في حال طرحه لأفكاره بجرية واستقلالية. بينما في مجال استراتيجيات إدارة الإبداع والابتكار، فلا توجد استراتيجية وطنية للإبداع والابتكار، ولا يوجد اهتمام من قبل المنظمات الحكومية بعملية إعداد الرؤى والأهداف المرتبطة بإدارة الإبداع والابتكار، ويوجد ضعف في إعداد الخطط التحسينية المبنية على التقارير التقييمية للجوائز وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها، وينعدم الرصد المالي في موازنات المنظمات الحكومية للأنشطة الإبداعية، وينعدم الربط ما بين المبادرات الإبداعية المقدمة من قبل الموظفين ومتلقي الخدمات والاحتياجات الفعلية للمنظمات المعنية. أما في مجال آليات الإبداع والابتكار وأدواتهما، فهناك ضعف في تبني المنظمات الحكومية للآليات الإبداع والابتكار وأدواتهما، وانعدام لسياسية حماية حقوق الملكية الفكرية لأصحاب الأفكار والمبادرات الإبداعية، وجهل أصحاب الاختراعات بقانون براءات الاختراع، وعدم وجود بطاقات وصف وظيفي للعاملين في مجال إدارة الإبداع والابتكار، ووجود ممارسات خاطئة لمنح

المكافآت والحوافز في المنظمات الحكومية تتم عن انعدام العلاقة بين التحفيز والأداء، وقلة تقييم أداء الموظفين بنهج موضوعي، وضعف الرواتب والامتيازات في القطاع العام؛ لاستقطاب الكفاءات القادرة على الإبداع والابتكار. وفي مجال مراقبة الإبداع والابتكار وتقييمهما، فيوجد تركيز على توليد الأفكار الإبداعية والمبادرات دون وجود تطبيق فعلي، وضعف في المراقبة الدورية من قبل وحدات التطوير المؤسسي للأنشطة المؤسسية الخاصة بالإبداع والابتكار، وضعف في مراجعة وتطوير الأدوات المستعملة في التقييم، وضعف تأهيل المقيمين الخارجيين الذين تتعاقد معهم المنظمات الحكومية (وزارة تطوير القطاع العام، ٢٠١٨، ص ٧). بينما في جمهورية مصر العربية، التي تصنف ضمن قائمة الدول الأوسط نمؤًا، فقد بينت دراسة حكيمة رجب (٢٠١٨) بخصوص متطلبات استخدام الأخصائي الاجتماعي التسويقي الابتكاري لأنشطة مراكز الشباب بالريف، التي أجريت على عينة مؤلفة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في ١١٢ مركز شبابي ببعض قرى محافظة الفيوم المصرية، ما يلي: وجود حاجة ورغبة لدى الأخصائيين الاجتماعيين لاستخدام التسويقي الابتكاري لتحسين جودة أنشطة مراكز الشباب، أهمية تطوير مهارات القيادات العليا والكوادر الإدارية لتحقيق أعلى مستويات الفاعلية والكفاءة في تبني مراكز الشباب لاستراتيجيات التسويقي الابتكاري، وضرورة وجود قاعدة معلومات لدى الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب لتدعيم استحداث المعلومات المتعلقة بتنفيذ الأنشطة وسهولة تقييم وتحديث نوعية الأنشطة وتطويرها واستخدام التسويقي الابتكاري لزيادة مستوى مشاركة واستفادة الشباب بهذه

الأنشطة. أما في سلطنة عمان، التي تصنف ضمن قائمة الدول الأوسط نموًا، فقد كشفت دراسة العريمي والجرايدة (٢٠١٢)، التي جاءت تحت عنوان " معوقات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في المديریات العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان " ، عن أبرز المعوقات التي تحدّ من الإبداع الإداري بدرجة عالية وهي زيادة أعباء الدور نوعياً والخوف من الفشل، وعن أبرز المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري بدرجة متوسطة وهي عدم وجود علاقات اجتماعية، التمسك بالأنماط المألوفة، عدم مساندة العمل الجماعي، وعدم وضوح الرؤية. وبينت دراسة السعدية (٢٠١١) حول " متطلبات تطبيق الإبداع التربوي في مدارس ولاية الرستاق بمنطقة الباطنة جنوب "، أن تقدير العاملين في سلك التربية والتعليم العماني لمتطلبات تطبيق الإبداع يتأثر بمؤهلهم العلمي فقط، أما جنسهم وعدد سنوات خبرتهم ومسمهم الوظيفي فلم يكن لها أي تأثير يذكر في تقديراتهم. وفي السعودية، فقد أظهرت دراسة الحارثي (٢٠١٢)، التي شخصت " واقع تطبيق عناصر الإبداع التربوي وأبرز معوقاته من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في محافظة جدة "، من خلال عينتها البالغ ٢٩٨ مدير، أن تقدير المبحوثين لمستوى تطبيق الإبداع جاء بدرجة متوسط، وتقديرهم لمعوقات الإبداع كان بدرجة متوسطة. بينما في قطر، فقد أظهرت دراسة العيثاوي والكوري (٢٠١١)، اللذين أجراها على ٨٩٠ موظف وموظفة من العاملين في المجلس الأعلى للتعليم بدولة قطر، أن الإبداع الإداري في المجلس الأعلى للتعليم من وجهة نظر العاملين فيه بشكل عام جاء بدرجة متوسطة، وأن أهم السبل لتفعيل الإبداع الإداري كانت في تشجيع التخطيط الشامل

الذي يوضح رؤية الإدارة العليا ورسالتها وأهدافها. كما أظهرت نتائجها أيضاً أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهاتهم نحو واقع الإبداع الإداري وفقاً لسنهم ومسميات وظائفهم ومستويات تعليمهم.

ويبدو من الدراسات السابقة السالفة الذكر عدم طرق أي منها لإبداع الاختصاصيين الاجتماعيين، وإجماعها على وفرة معوقات الإبداع في المؤسسات البيروقراطية؛ لأسباب مردها خصائص هذه المؤسسات وموظفيها.

أما فيما يتعلق بإدارة الإبداع من منظور إدارة الأعمال، فيدار الإبداع بوصفه عملية ممكنة الحدوث بموجب ست مراحل متتالية، هي: ١: توليد الأفكار: ففي هذه المرحلة يقتضي الأمر من قادة المنظمة أو مديريها أن يبحثوا بشكل دائم عن مصادر الإبداع داخل منظماتهم وخارجها، وذلك من خلال تعزيزهم لقنوات تبادل الأفكار - مسوح رضا متلقي الخدمة، فتح أبواب الاعتراض والتظلم والشكاوى أمام متلقي الخدمة، المتسوق الخفي للمنتجات سواء أكانت سلعية أو خدمية، مسوح رضا مقدمي الخدمة، عقد الاجتماعات مع مقدمي الخدمة - داخل منظماتهم وخارجها، وتمكين متلقي الخدمة من التعبير بصراحة عن آرائهم ومقترحات نحو المنظمة بسهولة ويسر، وحث موظفي أو عمالي المنظمة على الإعراب عن أفكارهم الإبداعية والتقدم بمقترحاتهم بسهولة ويسر، والتحكم بتدقيق الأفكار المتأتية من المؤثرين والمتأثرين بالمنظمة، وتكريم مقدمي الأفكار الإبداعية وتحفيزهم سواء أكانوا فرادى أو جماعات. ٢: اختيار الأفكار أو تقييمها بنهج معياري: فهناك ثمانية معايير

لاختيار الأفكار وتقييمها، هي: درجة أهمية الفكرة في ضوء مدى الحاجة إليها إن كانت مرتفعة أو متوسطة أو منخفضة، علاقة الفكرة بدور المنظمة ورؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية إن كانت قوية أو متوسطة أو ضعيفة، درجة قابلية الفكرة للتطبيق إن كانت ممكنة أو غير ممكنة، حجم الموارد اللازمة لتطبيق الفكرة إن كان كبيراً أو متوسطاً أو قليلاً، درجة المخاطر المترتبة على تطبيق الفكرة إن كانت مرتفعة أو متوسطة أو منخفضة، مدى ملاءمة الفكرة لعمليات المنظمة إن كانت مرتفعة أو متوسطة أو منخفضة، درجة المنفعة المحتملة من تطبيق الفكرة إن كانت مرتفعة أو متوسطة أو منخفضة، ومستوى العائد على الاستثمار في الفكرة إن كان كبيراً أو متوسطاً أو قليلاً. ٣: تطبيق الأفكار في ضوء نتائج دراسة ومخاطرها: فيجب أن يبين في هذه المرحلة كبر القيمة المضافة للأفكار، وارتفاع درجة أهميتها، وعظم فائدتها، وكبر حجم العائد على الاستثمار فيها. ٤: المحافظة على استدامة الأفكار: ويتطلب من المنظمة أن تدرج هدفاً ذكياً للإبداع في استراتيجيتها، وأن تستحدث وحدة لإدارة الإبداع على هيكلها التنظيمي، وأن تنظر لأخطائها في مجال إدارة الإبداع من منظور المساءلة، وأن تمنح موظفيها أو العاملين فيها مهلة؛ لكي يفهموا الإبداع وتبعاته على مستواهم ومستوى وحداتهم الإدارية، وأن تحرص على بقاء بيئتها محفزة لأفكار الفاعلين فيها. ٥: نشر الأفكار: ويتطلب من المنظمة استخلاص الدروس والعبر المستفادة من تجربتها في مجال إدارة الإبداع والتعلم من هذه الدروس والعبر، وتبادل قصص نجاحها مع مثيلاتها، وتعميم خبراتها الإبداعية على المنتديات المهنية. وتزداد عملية نشر الأفكار الإبداعية، كلما وثقت

حالاتها الدراسية، وعممت تجاربها العملية، وأسست شبكات لها. ٦: تعزيز البيئة المحفزة للأفكار بموجب التدخلات الممكنة: فهناك خمسة استراتيجيات لذلك التعزيز وتتمثل في القيادة والتمكين والشراكات والبنية التحتية والعمليات. فاستراتيجية القيادة تفرض على المنظمة قيامها بما يلي: صياغتها لرؤيتها الخاصة بإبداعها بما يتواءم مع رؤيتها العامة، مراجعتها لمعدلات إنجازها ومستوى تقدمها باتجاه أهدافها وغاياتها، إعلانها عن رؤيتها وأهدافها الخاصة بإبداعها، تقييمها لبيئتها بشكل دوري من أجل تحديث أهدافها وتدخلاتها، تشكيلها بيئة مؤسسية لدعم إبداعها، ومواءمتها بين نظمها وعملياتها الخاصة بإبداعها. بينما استراتيجية التمكين فتتملى على المنظمة ما يلي: اعتبار قيادة الإبداع من المهارات الرئيسية لقادتها كافة، بناء قدرات موظفيها في مجال الإبداع من خلال حرصها الدائم على تعليمهم وتدريبهم، مراجعة سياساتها؛ لإزالة العوائق التي قد تعترض مسيرتها الإبداعية، تعزيز قنوات تبادل الأفكار الإبداعية بين موظفيها أو العاملين في ملاكها، وتقدير جهود المبدعين وتحفيزهم معنوياً ومادياً. أما استراتيجية بناء الشراكات فتفرض على المنظمة قيامها بما يلي: بناء قنوات تبادل الأفكار الإبداعية بينها وبين متلقي خدماتها وتعزيزها، بناء قنوات تبادل الأفكار الإبداعية بينها وبين شركائها ومزودها بالسلع والخدمات (الموردين) وتعزيزها، الدخول في مشاريع مشتركة مع مثيلاتها المعنية بالإبداع، والمشاركة بفعالية مع مصادر وفرة المعلومات عن الممارسات الفضلى في مجال الإبداع. واستراتيجية البنية التحتية التي تفرض على المنظمة قيامها بما يلي: استغلال التكنولوجيا بوصفها أداة لتحفيز إبداعها وتمكنها منه، التأكد من أن بيئة عملها

تدعم الإبداع وتطبيقه، وتوفير الموارد -المعرفية والمادية والتقنية- واستغلالها من أجل إبداعها. بينما استراتيجية العمليات فتملئ على المنظمة ما يلي: تتبع عمليات إدارتها للأفكار الإبداعية على اختلاف مراحلها، تقييم مخاطر الأفكار الإبداعية وإدارتها، توفير المعرفة وتبادلها وإدارتها، وتقييم الأفكار الإبداعية والتعلم من تجاربها (وزارة تطوير القطاع العام، بلا تاريخ، ص ١ - ٣).

وبناء على ما تقدم، يتضح بأن أدبيات إدارة الأعمال وأدلتها الميدانية أكدت على قابلية موظفي المؤسسات البيروقراطية للإبداع، الذي قد تتأثر وتيرته صعودًا أو هبوطًا بعواملهم الفردية وبأطرهم التنظيمية الإدارية. كما يتضح كذلك خلو أدبيات إدارة الأعمال من الأدلة الميدانية بشأن مقومات إبداع الاختصاصيين الاجتماعيين ومعوقاته، مما قد يجعل من الدراسة الحالية رائدة في مجالها.

٢,٢ الإبداع من منظور العمل الاجتماعي: بما أن العمل الاجتماعي مهنة غايتها إحداث التغيير في العلاقات الإنسانية من أجل رفاهية الأفراد وجماعتهم ومجتمعاتهم المحلية، بالاستناد إلى مواطن قوتهم الداخلية وفرصهم الخارجية، ومن خلال التعامل معهم بموجب مبادئ حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية والتنوع الثقافي وغيرها، فيمكن لممارسي هذا العمل من فئة الاختصاصيين الاجتماعيين أن يكونوا مبدعين، لكن ذلك الإبداع يتوقف على الموقف المسبق منه، الذي يمكن استخلاصه من الفلسفة وتياراتها. فالفلسفة تياران لا ثالث لهما، الأول مادي تعبر عنه في الشأن الاجتماعي المادية التاريخية - نظرية المجتمع الماركسية- (كيلله وكوفالسون، ١٩٧٦)، التي تستقى

مقدماتها ونتائجها من المنطق الجدلي (المادية الجدلية)، الذي طبقه روادها الأوائل على المجتمعات الإنسانية، وكانت خلاصته أنه لا يوجد شيء اسمه الإنسان الفاعل اقتصادياً واجتماعياً؛ لكون جوهر ذلك الإنسان، هو " مجموع العلاقات الاجتماعية، التي تحمل طابعاً طبقيًا في المجتمع الطبقي " (بوبوف، ١٩٧١، ص ٤٩). ووفقاً للمادية التاريخية فإن بني البشر مجبرون على الدخول بعلاقات مع بعضهم؛ لتلبية احتياجاتهم المعيشية، على اعتبار أن وجودهم الاجتماعي سابق على وعيهم الاجتماعي، الذي قد لا يؤهلهم لإبداع طرق جديدة لتغيير واقعهم المعيشي لا سيما في المجتمعات المفعمة بالتفاوت والانقسام الطبقي، التي يلعب فيها العمل الاجتماعي أو الخدمة الاجتماعية دور المسكن للظواهر والقضايا والمشكلات الاجتماعية المعتلة، وغير المجدي نفعاً في علاجها (رطروط والذنيبات، ٢٠١٨، ص ١-١٧). بمعنى آخر فإن التيار الفلسفي المادي ممثلاً في نظرية المجتمع الماركسية، لا يعترف بالعمل الاجتماعي ويأيد ممارسي ذلك العمل؛ لكونه لا يمكن مستهدفه من الخروج من دوامة مشكلاتهم.

أما التيار الفلسفي الثاني، فهو مثالي يؤكد على أسبقية وعي الأفراد على وجودهم، وتعبّر عنه صراحة نظريات البنية والفعل، التي بينت قدرة الإنسان على إحداث الفعل الإيجابي بما في ذلك فعل الإبداع. فوفقاً لنظرية طوعية الفعل الاجتماعي، فإن الفعل الإيجابي قد يحدث بحسب نسقه المؤلف من العناصر التالية: مدخلات النسق المتمثلة في الفاعل نفسه (الإنسان) وأهدافه ووسائله (المشروعة اجتماعياً) ومصادر توجيهه من المعايير (القواعد) والقيم (المعتقدات)، وعمليات النسق المتمثلة في تفاعل الفاعل مع مصادر توجيهه من

جهة ومع أهدافه ووسائله من جهة أخرى، ومخرجات النسق المتمثلة في فعل الفاعل، الذي قد يكون تقليدياً أو عاطفياً أو أخلاقياً أو عقلائياً، ونتائج النسق المتمثلة في مقاصد الفاعل من فعله، التي قد تكون معلنة أو مستترة، أحادية الجانب أو متعددة الجوانب (Craib, 1992, p65-108). وتدعم الأدلة الميدانية صحة هذه النظرية بخصوص مقصد الفاعلين من تأسيس منظمات الأعمال الاجتماعية التطوعية والانخراط في عضوية مجالس إدارتها، فقد دلت أدلة ميدانية مجمعة من المجتمع الأردني، على أن النساء اللواتي ينخرطن في عضوية مجالس إدارة منظمات المجتمع المدني المنشأة بموجب قوانين خاصة، قد يصبحن وزيرات لوزارة التنمية الاجتماعية لأكثر من مرة، وعابرات للحكومات الأردنية (رطروط، ٢٠١٩، ص ٢٩١ - ٣١٥). وأشارت أدلة ميدانية أخرى جمعت من المجتمع المصري، إلى أن بعض النساء المصريات وجدن في تسجيل الجمعيات فرصة؛ للحصول على التمويل الأجنبي (فرج، ٢٠١٤، ص ١٣٦). وتبعاً لنظرية التبادل فإن الأفراد يحددون سعراً لكل شيء حين يدخلون في علاقات تبادلية مع بعضهم؛ لإشباع احتياجاتهم وللحصول على الحد الأقصى من المنافع أو المكاسب (Craib, 1992, p111-114). وتؤكد نتائج الدراسات " الأمبريقية " صحة هذه النظرية، ففي الأردن تنشغل بعض الهيئات الإدارية للجمعيات الخيرية بمتطلبات المانحين الدوليين؛ لضمان الحصول على التمويل الأجنبي من جهة وتنفيذ عطاءات مشاريع المنظمات الدولية من جهة أخرى (الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، ٢٠١٦، ص ٤-١١). وسنداً لنظرية الصراع لصاحبها " داهرنورف"، فإن الصراع قد يظهر

خلال قيام الأفراد بأدوارهم، التي تولد مصالحهم المتناقضة والأخرى المتكاملة، الممكن لهم أن يستجيبوا لها ويتكيفوا معها ويتعافوا منها من خلال وعيهم بطرق إدارتها (Craib, 1992, p97). وتدعم الأدلة الميدانية صحة نظرية الصراع، ففي البرازيل خلال عقد سبعينات القرن الماضي وصل اليساري "لولا" إلى سدة الحكم عن طريق الانتخابات الرئاسية، وانتابه الصراع بينه وبين نفسه لقاء عجزه عن خفض معدلات فقر دخول البرازيليين بموجب أفكاره اليسارية حول الحد من الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج عن طريق تأمين أموال الأغنياء، مما دفعه إلى التخلي عن أفكاره السياسية المسبقة وإلى الامتثال لمتطلبات الواقع المجتمعي، الذي قاده بمعية عدد من راسمي السياسات الاجتماعية والأخصائيين الاجتماعيين إلى تأسيس صندوق الأسرة، الدال حاليًا على قصة نجاح البرازيل في مجال إصلاح قطاع الحماية الاجتماعية المبني على التحويلات النقدية، وعلى تصدير البرازيل للممارسات الفضلى في مجال الحد من الفقر (Tepperman, 2016, p45-69). وعملاً بنظرية التفاعلية الرمزية، التي جاءت للتأكد على أن الرموز المجتمعية، التي يتفاعل معها الفاعلون خلال قيامهم بأفعالهم ليست معنوية فحسب كالمعايير والقيم الاجتماعية وإنما مادية أيضًا كالمنتجات الحضارية، وعلى معاني الفعل المستخلصة من مقاصد الفاعل، التي لا يعبر عنها سوى الفاعل نفسه. فمختصر هذه النظرية يكمن في افتراضاتها، التي أوجزها "هربرت بلومر" ومفادها التالي: "أن البشر يتصرفون حيال الأشياء على أساس ما تعنيه تلك الأشياء لهم. هذه المعاني هي نتاج للتفاعل الاجتماعي في المجتمع الإنساني. وهذه المعاني تحور وتعديل ويتم تداولها

عبر عملية تأويل يستعملها كل فرد في تعامله مع الاشارات التي يواجهها" (Craib,1992,p132). وتبدو هذه الافتراضات منطقية بدليل أسماء بعض مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية المفعمة بالرموز الدالة على التنوع الثقافي لمؤسسيها ومنتسبيها، مثل: مؤسسة نهر الأردن. وطبقاً للنظرية الظاهرية، فإن النظام الاجتماعي سابق على وعي أعضائه، الذين ما عليهم سوى تضمين ذلك النظام في وعيهم من باب استجابتهم له وتكيفهم معه (Craib,1992,p147-168). وتدعم الشواهد الميدانية صحة هذه النظرية، فقد دلت أدلة مجمعة من المجتمع الأردني على أثر برنامج حوارى مجتمعي حول المسؤولية المجتمعية للمؤسسات في التشريع لتنظيم مبادراتها وتمويل أنشطتها بالأردن (رطروط والشنيكات، ٢٠١٩، ص ٣٣٥ - ٣٦٣). ووفقاً لنظرية التشكيل، التي تعود لصاحبها " انتوني جدنز"، وتدخل في إطار الوجود الاجتماعي، بل في إطار منهجية النظام الاجتماعي، فإن الفاعلين من خلال أفعالهم الهادفة ، قد يعيدون تشكيل مجتمعاتهم بنظمها ومؤسساتها (Craib,1992,p169-187) ، كما فعل " ماوسي تونغ" في الصين عن طريق قيادته للثورة الثقافية على العادات والتقاليد المعرقله للتغير الاجتماعي، وكما فعل " لولا" في البرازيل بشأن خفض معدلات الفقر عن طريق صندوق الأسرة.

وعلى الرغم من تعويل التيار الفلسفي المثالي ونظرياته على وعي الفاعلين، لكنه لم يدلل على مثيرات ذلك الوعي إن كانت وراثية أو بيئية، علماً بأن نتائج الدراسات العلمية الحديثة، تشير إلى أن الوراثة مسؤولة عن إبداع الفرد، مقاساً

بمؤشرات إنجاز ذلك الفرد وقدرته اللفظية والمكانية والعقلية (ذكائه) ونمط شخصيته، بمعدلات بلغت ٦٠٪ و ٦٠٪ و ٧٠٪ و ٥٠٪ و ٤٠٪ على التوالي (plomin.2018.p 27). فالدراسات العربية المعنية بإبداع الاختصاصيين الاجتماعيين على شحها وندرتهما، لم تعرف عن ذلك الإبداع سوى بعض مؤشرات بعده البيئي فقط. ففي دراسة استهدفت تحديد العلاقة بين أنماط التعلم لدى الأخصائيات الاجتماعيات باستخدام نموذج فارك وعلاقتها بمستوى مهارات الإبداع المهني لديهن عند العمل مع حالات رياض الأطفال ، انطلقت من أربعة فروض رئيسة مؤداها أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الدرجات التي تحصل عليها الأخصائيات الاجتماعيات ذوات نمط التعلم البصري- السمعي- القرائي- الحركي على استبيان نموذج فارك لأنماط التعلم والدرجات التي يحصلن عليها على مقياس مهارات الإبداع المهني لديهن عند العمل مع حالات رياض الأطفال، فقد توصلت الدراسة إلى رفض فرضها الأول المتعلق بالنمط البصري وقبول فروضها الثلاثة الأخرى المرتبطة بأنماط التعلم الأخرى (محمود، ٢٠٢٢، ص ١-٣٣). وأظهرت دراسة مصرية أخرى سعت للوقوف على متطلبات تحقيق الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي بالوحدات الاجتماعية لتحقيق أهدافها التنموية ، ومدى إدراكهم لمفهوم الإبداع المهني وكذلك التعرف على معوقات تحقيق الإبداع المهني ، من خلال استعمال تلك الدراسة لمنهج المسح الاجتماعي على عينة من الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية ، عدد من المتطلبات المهنية (تقديم الخدمات لمتلقيها في ضوء دراسات علمية واقعية، ابتكار أساليب

جديدة لتمويل المشروعات التنموية، استثمار مشاركة الأهالي في المشروعات التنموية) والمؤسسية (توافر هياكل تنظيمية مرنة، توافر نظام لتقييم الأداء المؤسسي، تفعيل الرقابة على العاملين في أثناء أدائهم لعملهم) وكذلك المتعلقة بنمط الشخصية (سعة الثقافة، الثقة بالنفس، تقبل الجديد) والتي قد تسهم في تكوين شخصية الأخصائي الاجتماعي الإبداعية للتعامل مع المواقف المهنية بما يحقق أهداف التنمية في المجتمع (حجاج، ٢٠٢١، ص ٤٤١ - ٤٨٤). وكشفت دراسة مصرية ثالثة حول مقومات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب، من خلال عينتها المؤلف من ٨١ أخصائي وأخصائية، عن وجود دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (٠,٠٥) بين توافر مقومات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي وإبداعهم في العمل، ووجود دلالة إحصائية بين وجود معوقات والحد من الإبداع المهني للإخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب الجامعي.

ويتضح من الدراسات أعلاه تباين إجراءاتها المنهجية وتنوع نتائجها، وتركيزها على المثيرات البيئية للإبداع، وعدم قياس أي منها لمهارات التفكير الإبداعي بموجب المقياس الذي استعملته الدراسة الحالية، الأمر الذي يؤكد مجددًا على ريادة الدراسة الحالية في موضوعها.

وتأسيسًا على ما سبق، يمكن القول بأن العمل الاجتماعي ما هو إلا فعل مهني، يقوم به الاختصاصيون الاجتماعيون المعدون علميًا (الحصول على مؤهل جامعي في العمل الاجتماعي أو الخدمة الاجتماعية) وعمليًا (الحصول على

شهادة مزاوله مهنة) وأخلاقياً(التعهد بتطبيق ما جاء في الميثاق الأخلاقي للعمل الاجتماعي)؛ لوقاية الأفراد وجماعاتهم ومجتمعهم المحلية من التعرض للمخاطر الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وحماية المتعرضين منهم لتلك المخاطر من خلال شمولهم بالخدمات، وجعلهم فاعلين اجتماعيين ومنتجين اجتماعياً واقتصادياً ومحررين من ضغوطهم النفس اجتماعية ومرفهين اجتماعياً ومتمتعين بحقوقهم.

ثالثاً: الإجراءات المنهجية للدراسة: لهذه الدراسة إجراءاتها المنهجية المبينة

تالياً:

٣,١ نمط المنهج المستعمل في الدراسة: استعمل في هذه الدراسة المنهج الكمي بعبدية الاستطلاعي والتفسير؛ لقياس مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارات التكفير الإبداعي، وتحليل ذلك المستوى. بمعنى آخر فإن هذه الدراسة استعملت المنهج الوصفي التحليل؛ لقياس استجابات المبحوثين وتحليلها.

٣,٢ مجتمع الدراسة وعينتها: يتألف مجتمع الدراسة من الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية، غير المعروف عددهم سلفاً؛ لعدم وجود كيان قانوني (جمعية، نقابة) يعني بمهنتهم من جهة وعملهم في العديد من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية من جهة أخرى. لهذا فقد اختيرت عينة قصدية منهم قوامها ١٠٢ اختصاصي اجتماعي واختصاصية اجتماعية، تعبر عن منوال خصائصهم،

فكان أكثرهم من الإناث بنسبة ٥١,٩٦٪، ممن يتراوح سنهم بين ٣٠- أقل من ٤٠ سنة بنسبة ٣٥,٢٧٪، المتزوجون بنسبة ٥٤.٩٠٪، حملة مؤهل البكالوريوس بنسبة ٣٤.٣١٪، المتخصصون بالخدمة اجتماعيه والعمل الاجتماعي بنسبة ٦٧.٦٥٪، خريجو الجامعات الأردنية بنسبة ٩٦.٠٨٪، العاملون في المؤسسات غير الحكومية بنسبة ٥٨.٨٢٪، حملة الجنسية الأردنية بنسبة ٩٨.٠٤٪، شاغلو الوظائف الفنية بنسبة ٥٠.٩٨٪، ممن تقل سنوات خبرتهم العملية في مجال العمل الاجتماعي عن خمس سنوات بنسبة ٣٩.٢٢٪، العاملين في مجال تنمية المجتمعات المحلية بنسبة ٤٩.٠٢٪، الحاصلون على مكافآت وحوافز من مؤسساتهم لقاء قيامهم بأعمال متميزة بنسبة ٥١.٩٦٪، وغير المشاركين في فعاليات تدريبية متخصصة بالابتكار والإبداع بنسبة ٥٠.٩٨٪.

٣,٣ أداة الدراسة: جمعت البيانات في عام ٢٠٢٠ من أفراد العينة بموجب أداة الاستبانة، التي اشتملت على مقياس لمهارات التفكير الإبداعي، استمدت أبعاده من الدراسات السابقة، أما فقراته فقد أعدت لتلائم طبيعة عمل الاختصاصيين الاجتماعيين. وتمتع المقياس مدار البحث بدلات مقبولة من الصدق والثبات، فهو كان صادقاً بنائياً لقوة معاملات ارتباط أبعاد المتمثلة في الطلاقة (٠,٦٠٩) والمرونة (٠,٥٥٤) والأصالة (٠,٤٩٠) والإفاضة (٠,٦٠١) وتحسس المشكلات (٠,٥٥٧)، وكان ثابتاً لارتفاع قيمة معامل "كرونباخ ألفا" البالغ على المستوى الإجمالي لأبعاد التفكير الإبداعي (٠,٩٣٧)، وعلى المستوى الجزئي ٠,٨٦٥ لبعده الطلاقة و ٠,٨٩٨ لبعده المرونة و ٠,٨٩٢ لبعده الأصالة

و ٠,٩٣٤ بعد الإفاضة و ٠,٨١١ بعد تحسس المشكلات. واشتملت استبانة الدراسة على جزأين، الأول لخصائص المبحوثين المتمثلة في جنسهم وسنهم وجنسيتهم وحالتهم الزوجية ومستوى تعليمهم وتخصصاتهم العلمية ومسميات وظائفهم وعدد سنوات خبرتهم، والثاني لاستجابات المدروسين، التي تعكس مدى إتقانهم لمهارات التفكير الإبداعي بأبعادها المتمثلة في الطلاقة والمرونة والأصالة والإفاضة وتحسس المشكلات. وبخصوص تصحيح مقياس التفكير الإبداعي، فقد اعتمد اعتماد تدرج "ليكرت" الثلاثي؛ لقياس مستوى إجابات عينة الدراسة على فقرات المقياس، وذلك وفق الترتيب الآتي: تنطبق دائماً: وتمثل ٥ درجات. تنطبق غالباً: وتمثل ٤ درجات. تنطبق أحياناً نادراً: وتمثل ٣ درجات. تنطبق نادراً: وتمثل درجتين. لا تنطبق أبداً: وتمثل درجة واحدة. وقسمت درجات الاستجابة على فقرات ومحاور المقياس إلى ثلاثة مستويات، هي: (مرتفع، متوسط، منخفض) بالاعتماد على معيار التصحيح وفقاً للمعادلة الآتية: طول الفئة = (القيمة الأعلى للمقياس - القيمة الأدنى للمقياس) / عدد الخيارات، أي $= (٥ - ١) / ٤ = ١,٣٣$. وتم إضافة طول الفئة لبداية تدرج المقياس، وعليه يصبح مستوى القياس، بالشكل التالي: مستوى منخفض: أقل من أو يساوي (٢,٣٣). مستوى متوسط: أكبر من أو يساوي (٢,٣٤) إلى أقل من أو يساوي (٣,٦٧). ومستوى مرتفع: أكبر من أو يساوي (٣,٦٨) إلى (٥).

٣,٤ أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات: عالجت الدراسة بياناتها الميدانية بموجب البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS V. 24، وجرى ترميز

لمتغيرات وفقرات مقياس الدراسة. وللإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، استعملت الأساليب الإحصائية التالية: مقياس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic) Measures؛ لتحديد مستوى تقديرات عينة الدراسة على أبعاد وفقرات المقياس المستعمل في الدراسة، واحتساب الانحرافات المعيارية؛ للتعرف على مدى تشتت التقديرات. معامل ارتباط بيرسون Pearson correlation. معاملات الثبات باستعمال معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha. واختبار الفروق بين المتوسطات الحسابية باستخدام اختبار تحليل التباين، واختبار شافيه للمقارنات البعدية.

٣,٥ المحددات: الدراسة محدداتها، فمحددها المكاني، هو الأردن. بينما المحدد الزماني للدراسة، فهو عام ٢٠٢٠. أما محددها البشري، فهو عينة قصدية من الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في المنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية قوامها ١٠٢ اختصاصي واختصاصية. ومحددها المنهجي، هو استجابات الاختصاصيين الاجتماعيين على مقياس التفكير الإبداعي.

ولهذه المحددات، فإن نتائج الدراسة لا تعمم إلا على مجتمعها وعينتها فقط.

رابعا: نتائج الدراسة:

خلصت الدراسة من خلال أجابتها عن أسئلتها الفرعية وسؤالها الرئيس إلى نتائجها التالية.

٤,١ إجابة السؤال الفرعي الأول: لإجابة الدراسة عن سؤالها الفرعي الأولى، فقد تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لتقديرات عينة الدراسة على أبعاد مقياس مهارات التفكير الإبداعي، علماً بأن المقياس قد تضمن ٢٨ فقرة، موزعة على ٥ أبعاد رئيسية، والجدول (١) يوضح هذه النتائج. ومن خلال النتائج الموضحة في هذا الجدول يظهر أن المستوى العام لمهارات التفكير الإبداعي جاءت بمستوى متوسط، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام ٢,٩٠٩، بانحراف معياري ٠,٦٦، أما على مستوى أبعاد المقياس فقد حقق بعد الأصالة الترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية وبلغ الوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على هذا البعد ٣,٠٥٦ وبمستوى متوسط، وجاء في الترتيب الثاني بُعد المرونة وبلغ الوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على هذا البعد ٣,٠٢٢ وبمستوى متوسط، وفي الترتيب الثالث بُعد الإفاضة وبلغ الوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على هذا البعد ٢,٩٩٥ وبمستوى متوسط، وفي الترتيب الرابع وقبل الأخير بُعد الطلاقة وبلغ الوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على هذا البعد ٢,٧٧٥ وبمستوى متوسط، وفي الترتيب الخامس والأخير بُعد تحسس المشكلات وبلغ الوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على هذا البعد ٢,٥٩٤ وبمستوى متوسط، ومن الملاحظ أن جميع أبعاد المقياس قد حققت مستوى متوسط، ولم يحقق أي بُعد مستوى مرتفع أو منخفض. وقد بينت النتائج في الجدول (١) أن قيم الانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لأبعاد مقياس مهارات التفكير الإبداعي تراوحت بين

(٠,٥٨-٠,٧٥)، مما يشير إلى التقارب في تقديرات عينة الدراسة على أبعاد المقياس واعتبارها بيانات متجانسة نوعاً ما.

وبناء على ذلك تكون الدراسة قد أجابت عن سؤالها الفرعي الأول بقولها التالي: مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارات التفكير الإبداعي المتمثلة في الطلاقة والمرونة والأصالة والإفاضة وتحسس المشكلات، متوسط.

الجدول (١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لمهارات التفكير

الإبداعي لعينة الدراسة

رقم البعد	مهارات التفكير الإبداعي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	الطلاقة	2.775	0.58	٤	متوسط
2	المرونة	3.022	0.68	٢	متوسط
3	الأصالة	3.056	0.64	١	متوسط
4	الإفاضة	2.995	٠,٧٠	٣	متوسط
5	تحسس المشكلات	2.594	0.75	٥	متوسط
-	المستوى العام لمهارات التفكير الإبداعي	2.909	٠,٦٦	-	متوسط

٤,٢ إجابة السؤال الفرعي الثاني: بينما لإجابة الدراسة عن سؤالها الفرعي الثاني، فقد تم إجراء الاختبارات الإحصائية التحليلية؛ للكشف عن الاختلاف في مستوى مهارة الطلاقة كأحد مهارات التفكير الإبداعي باختلاف متغيرات (الجنس، السن، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، التخصص العلمي الدقيق، جهة العمل، طبيعة الوظيفة). وبينت نتائج اختبار تحليل التباين "ف" (ANOVA)، التي يعكسها الجدول (٢) ما يلي: وجود

فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي لمهارة الطلاقة، باختلاف متغير الجنس؛ لبلوغ قيمة (F) المحسوبة (٦,٩٠)، وهي قيمة داله إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05 ≤)، وقد كانت الفروق لصالح فئة الذكور، الذين بلغ متوسط إجاباتهم (٣,٠١)، مقابل (٢,٥٥) لفئة الإناث. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي لمهارة الطلاقة، باختلاف متغير المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٤,٨٩)، وهي قيمة داله إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05 ≤). ولتحديد الفروق الإحصائية بين مستوى الإجابات تم إجراء اختبار شافيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من المستوى التعليمي ماجستير ودكتوراه، وبلغ فرق المتوسطات الأعلى بين الأوساط الحسابية (٠,٥٧٧) وهو دال إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05 ≤). والجدول (3) يبين تلك النتائج.

الجدول (٢): نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق بين مستوى مهارة الطلاقة

كأحد مهارات التفكير الإبداعي باختلاف خصائصهم النوعية

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الجنس	2.09	1	2.09	٦,٩٠*	0.00
السن	0.77	3	0.26	0.85	0.47
الحالة الزوجية	1.49	4	0.37	1.23	0.20
المستوى التعليمي	4.44	3	1.48	٤,٨٩*	0.00
عدد سنوات الخبرة	3.62	3	1.21	٣,٩٨*	0.02

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
التخصص العلمي الدقيق	0.05	1	0.05	0.15	0.70
جهة العمل	1.91	1	1.91	٦,٣١*	0.01
طبيعة الوظيفة	0.42	1	0.42	1.39	0.24
الخطأ	25.49	84	0.30	-	-
المجموع	820.02	102	-	-	-

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

جدول (٣): نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية بين متوسط مهارة الطلاقة لأفراد عينة الدراسة باختلاف متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	دبلوم عال	ماجستير	دكتوراه
بكالوريوس	2.384	-	٠,١١١-	٠,٥٩٢*	٠,٥٧٧*
دبلوم عال	2.495	-	-	٠,٤٨٠-	٠,٤٦٦-
ماجستير	2.976	-	-	-	0.015
دكتوراه	2.961	-	-	-	-

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي لمهارة الطلاقة، باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة؛ لبلوغ قيمة (F) المحسوبة (٣,٩٨)، وهي قيمة داله إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). ولتحديد الفروق الإحصائية بين مستوى الإجابات تم إجراء اختبار شافيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من فئة الخبرة (١٥ سنة وأكثر)، وبلغ فرق المتوسطات الأعلى بين الأوساط الحسابية (٠,٤٣٢) وهو دال إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). والجدول (٤) يبين تلك النتائج، وهي: وجود فروق ذات

دلالة إحصائية بين مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي لمهارة الطلاقة، باختلاف متغير جهة العمل، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٦,٣١)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) ≤، وقد كانت الفروق لصالح فئة العاملين في الجهات غير الحكومية اللذين بلغ متوسط إجاباتهم (٢,٩١٦)، مقابل (٢,٥٨) لفئة العاملين في الجهات الحكومية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي لمهارة الطلاقة، باختلاف متغيرات: السن، الحالة الزوجية، التخصص العلمي الدقيق، طبيعة الوظيفة؛ لكون قيمة (F) المحسوبة بلغت (٠,٨٥، ٠,٢٣، ٠,١٥، ١,٣٩) على الترتيب، وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) ≤.

جدول (٤): نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية بين متوسط مهارة الطلاقة لأفراد عينة الدراسة باختلاف متغير الخبرة العملية

الخبرة العملية "سنة"	المتوسط الحسابي	أقل من ٥	٥ - أقل من ١٠	١٠ - أقل من ١٥	15 فأكثر
أقل من ٥	2.580	-	٠,٠٠٥-	٠,٢٣٣-	٠,٤٢٧*
٥ - أقل من ١٠	2.575	-	-	٠,٢٣٨-	٠,٤٣٢*
١٠ - أقل من ١٥	2.813	-	-	-	0.194
15 فأكثر	3.007	-	-	-	-

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5.05).

وتأسيساً على ما تقدم تكون الدراسة قد أجابت عن سؤالها الفرعي الثاني بقولها التالي: يتأثر مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارة الطلاقة، بخصائصهم

المتمثلة في جنسهم ومستوى تعليمهم وعدد سنوات خبرتهم وجهة عملهم، أما ما عدا ذلك من خصائصهم الأخرى فلا يؤثر في مستوى إتقانهم لمهارة الطلاقة.

٤,٣ إجابة السؤال الفرعي الثالث: أما لإجابة الدراسة عن سؤالها الفرعي

الثالث، فقد أجريت الاختبارات الإحصائية التحليلية؛ للكشف عن الاختلاف في مستوى مهارة المرونة كأحد مهارات التفكير الإبداعي باختلاف متغيرات (الجنس، السن، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، التخصص العلمي الدقيق، جهة العمل، طبيعة الوظيفة). وأظهرت نتائج اختبار تحليل التباين "ف" (ANOVA)، المشار إليها في الجدول (٥) ما يلي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي لمهارة المرونة، باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة؛ لبلوغ قيمة (F) المحسوبة (٣,٠٥)، وهي قيمة داله إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

ولتحديد الفروق الإحصائية بين مستوى الإجابات تم إجراء اختبار شافيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من فئة الخبرة (١٥ سنة وأكثر)، وبلغ فرق المتوسطات الأعلى بين الأوساط الحسابية (٠,٦٠٢) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (≤ 0.05) . والجدول (6) يبين تلك النتائج ومفادها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي لمهارة المرونة، باختلاف متغيرات الجنس والسن والحالة الزوجية والمستوى التعليمي والتخصص العلمي الدقيق

وجهة العمل وطبيعة الوظيفة وطبيعة الوظيفة؛ لبلوغ قيمة (F) المحسوبة (٠,٢٩)، (٠,٢٥)، (١,٤٠)، (٠,٥٧)، (٢,٧٢)، (٠,٤٤) على الترتيب، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≤).

وعليه تكون الدراسة قد أجابت عن سؤالها الفرعي الثالث بقولها التالي: يتأثر مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارة المرونة بخبرتهم العملية، أما بقية خصائصهم الأخرى فلا تؤثر في مستوى إتقانهم لمهارة المرونة.

الجدول (٥): نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق بين مستوى مهارة المرونة كأحد

مهارات التفكير الإبداعي باختلاف خصائصهم النوعية

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الجنس	0.13	1	0.13	0.29	0.59
السن	3.23	3	1.08	2.50	0.06
الحالة الزوجية	0.43	4	0.11	0.25	0.91
المستوى التعليمي	1.81	3	0.60	1.40	0.16
عدد سنوات الخبرة	3.93	3	1.31	٣,٠٥*	0.03
التخصص العلمي الدقيق	0.24	1	0.24	0.57	0.45
جهة العمل	1.17	1	1.17	2.72	0.10
طبيعة الوظيفة	0.19	1	0.19	0.44	0.51
الخطأ	35.80	84	0.43	-	-
المجموع	979.00	102	-	-	-

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

جدول (٦): نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية بين متوسط مهارة المرونة لأفراد عينة

الدراسة باختلاف متغير الخبرة العملية

الخبرة العملية "سنة"	المتوسط الحسابي	أقل من ٥	5- أقل من ١٠	10- أقل من ١٥	15 فأكثر
أقل من ٥	2.692	-	-٠,١٠٦	-٠,٥٩٥*	-٠,٦٠٢*
5- أقل من ١٠	2.799	-	-	-٠,٤٨٨-	-٠,٤٩٢*
10- أقل من ١٥	3.287	-	-	-	0.008
15 فأكثر	3.295	-	-	-	-

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

٤,٤ إجابة السؤال الفرعي الرابع: لإجابة الدراسة عن سؤالها الفرعي الرابع، تم إجراء الاختبارات الإحصائية التحليلية؛ للكشف عن الاختلاف في مستوى مهارة الأصالة كأحد مهارات التفكير الإبداعي باختلاف متغيرات (الجنس، السن، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، التخصص العلمي الدقيق، جهة العمل، طبيعة الوظيفة). وأظهرت نتائج اختبار تحليل التباين "ف" (ANOVA)، التي يبينها الجدول (٧) ومفادها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي لمهارة الأصالة، باختلاف متغيرات: الجنس، السن، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، التخصص العلمي الدقيق، جهة العمل، طبيعة الوظيفة؛ لبلوغ قيمة (F) المحسوبة (٠,٤٠، ١,٦٩، ٠,٧٦، ١,٤٨، ٢,٠١، ١,٤٦، ٠,٢٨، ٠,٤٢) على التوالي، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وبهذا تكون الدراسة قد أجابت عن سؤالها الفرعي الرابع بقولها التالي: لا يتأثر مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارة الأصالة بخصائصهم المتمثلة في جنسهم وسنهم وحالتهم الزوجية ومستوى تعليمهم وتخصصهم العلمي الدقيق وعدد سنوات خبراتهم العملية وجهة عملهم وطبيعة وظائفهم.

الجدول (٧): نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق بين مستوى مهارة الأصالة كأحد مهارات التفكير الإبداعي باختلاف خصائصهم النوعية

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الجنس	0.14	1	0.14	0.40	0.53
السن	1.82	3	0.61	1.69	0.17
الحالة الزوجية	1.10	4	0.28	0.76	0.55
المستوى التعليمي	1.60	3	0.53	1.48	0.23
عدد سنوات الخبرة	2.17	3	0.72	2.01	0.12
التخصص العلمي الدقيق	0.52	1	0.52	1.46	0.23
جهة العمل	0.10	1	0.10	0.28	0.60
طبيعة الوظيفة	0.15	1	0.15	0.42	0.52
الخطأ	30.10	84	0.36	-	-
المجموع	994.03	102	-	-	-

٤,٥ إجابة السؤال الفرعي الخامس: بينما لإجابة الدراسة عن سؤالها الفرعي الخامس، فقد أجريت الاختبارات الإحصائية التحليلية؛ للكشف عن الاختلاف في مستوى مهارة الإفاضة كأحد مهارات التفكير الإبداعي

باختلاف متغيرات (الجنس، السن، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، التخصص العلمي الدقيق، جهة العمل، طبيعة الوظيفة). وبينت نتائج اختبار تحليل التباين "ف" (ANOVA)، التي يلخصها الجدول (٨)، ما يلي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي لمهارة الإفاضة، باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة؛ لبلوغ قيمة (F) المحسوبة (٣,١٩)، وهي قيمة داله إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

الجدول (٨): نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق بين مستوى مهارة الإفاضة

كأحد مهارات التفكير الإبداعي باختلاف خصائصهم النوعية

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الجنس	0.05	1	0.05	0.14	0.71
السن	0.87	3	0.29	0.81	0.49
الحالة الزوجية	2.90	4	0.72	2.01	0.10
المستوى التعليمي	2.31	3	0.77	2.14	0.08
عدد سنوات الخبرة	3.44	3	1.15	٣,١٩*	0.02
التخصص العلمي الدقيق	2.69	1	2.69	٧,٤٦*	0.01
جهة العمل	0.01	1	0.01	0.03	0.86
طبيعة الوظيفة	0.34	1	0.34	0.94	0.33
الخطأ	30.24	84	0.36	-	-
المجموع	957.07	102	-	-	-

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

ولتحديد الفروق الإحصائية بين مستوى الإجابات، تم إجراء اختبار "شافيه" للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من فئة الخبرة (١٥ سنة وأكثر)، وبلغ فرق المتوسطات الأعلى بين الأوساط الحسابية (٠,٦٢٦) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). والجدول (٩) يبين تلك النتائج وخلاصتها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي لمهارة الإفاضة، باختلاف متغير التخصص العلمي الدقيق، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٧,٤٦)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وقد كانت الفروق لصالح عينة الدراسة من اللذين تخصصاتهم خدمة اجتماعية/ عمل اجتماعي اللذين بلغ متوسط إجاباتهم (٣,٢١)، مقابل (٢,٨٥) للفئات الأخرى. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي لمهارة الإفاضة، باختلاف متغيرات: "الجنس، السن، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، جهة العمل، طبيعة الوظيفة"، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٠,١٤، ٠,٨١، ٠,٠١، ٢,٠١، ٢,١٤، ٠,٠٣)، وبلغت قيمة (F) المحسوبة (٠,٩٤٢) على الترتيب، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وبناء على ما تقدم، تكون الدراسة قد أجابت عن سؤالها الفرعي الخامس بقولها التالي: يتأثر مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف

الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارة الإفاضة بخرتهم العملية وتخصصهم العلمي الدقيق، أما بقية خصائصهم الأخرى فلا تؤثر في مستوى إتقانهم لمهارة الإفاضة.

جدول (٩): نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية بين متوسط مهارة الإفاضة

لأفراد عينة الدراسة باختلاف متغير الخبرة العملية

الخبرة العملية "سنة"	المتوسط الحسابي	أقل من ٥	5- أقل من 10	10- أقل من 15	أكثر 15
أقل من ٥	2.747	-	٠,١٩٢-	٠,٣٣٣-	٠,٦٢٦*
5- أقل من 10	2.938	-	-	٠,١٤١-	٠,٤٣٤*
10- أقل من 15	3.079	-	-	-	0.293
15 فأكثر	3.372	-	-	-	-

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

٤,٦ إجابة السؤال الفرعي السادس: أما لإجابة الدراسة عن سؤالها

الفرعي السادس، تم إجراء الاختبارات الإحصائية التحليلية للكشف عن الاختلاف في مستوى مهارة الحساسية للمشكلات كأحد مهارات التفكير الإبداعي باختلاف متغيرات (الجنس، السن، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، التخصص العلمي الدقيق، جهة العمل، طبيعة الوظيفة). وأظهرت نتائج اختبار تحليل التباين "ف" (ANOVA)، التي يعكسها الجدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي لمهارة الحساسية للمشكلات باختلاف متغيرات: الجنس، السن، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، التخصص العلمي الدقيق، جهة العمل، طبيعة الوظيفة؛ لبلوغ قيمة

(F) المحسوبة (1,13، 0,99، 2,09، 1,31، 0,50، 0,01، 0,40)،
 (1,93) على الترتيب، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة
 $(\alpha \leq 0.05)$.

وتأسيساً على ذلك، تكون الدراسة قد أجابت عن سؤالها الفرعي السادس
 بقولها التالي: لا يتأثر مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي
 الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارة الحساسية
 للمشكلات بخصائصهم المتمثلة في جنسهم وسنهم وحالتهم الزوجية ومستوى
 تعليمهم وتخصصهم العلمي الدقيق وعدد سنوات خبراتهم العملية وجهة عملهم
 وطبيعة وظائفهم.

الجدول (١٠): نتائج اختبار تحليل التباين لاختبار الفروق بين مستوى مهارة
 الحساسية للمشكلات كأحد مهارات التفكير الإبداعي باختلاف خصائصهم النوعية

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الجنس	0.54	1	0.54	1.13	0.23
السن	1.43	3	0.48	0.99	0.40
الحالة الزوجية	4.02	4	1.00	2.09	0.09
المستوى التعليمي	1.89	3	0.63	1.31	0.28
عدد سنوات الخبرة	0.72	3	0.24	0.50	0.68
التخصص العلمي الدقيق	0.48	1	0.48	1.01	0.29
جهة العمل	0.19	1	0.19	0.40	0.53
طبيعة الوظيفة	0.93	١	0.93	1.93	0.17
الخطأ	40.40	84	0.48	-	-
المجموع	742.73	102	-	-	-

٤,٧ إجابة السؤال الرئيس: بناء على حصيلة إجابات الأسئلة الفرعية الستة المشار إليها أعلاه، تكون الدراسة قد أجابت عن سؤالها الرئيس بقولها ما يلي: مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارات التفكير الإبداعي متوسط، ولا يتأثر ذلك بخصائصهم على مستوى إتقانهم لمهارتي الأصالة والحساسية للمشكلات، مقابل تأثره بجنسهم ومستوى تعليمهم وعدد سنوات خبرتهم وجهة عملهم على مستوى إتقانهم لمهارة الطلاقة لصالح الذكور والأرفع تعليمًا (حملة مؤهلي الماجستير والدكتوراه) ومن تزيد سنوات خبراتهم عن ١٥ سنة والعاملون في المؤسسات غير الحكومية، وعدد سنوات خبرتهم على مستوى إتقانهم لمهارة المرونة لصالح من تزيد سنوات خبراتهم عن ١٥ سنة، وبخبرتهم العملية وتخصصهم العلمي الدقيق على مستوى إتقانهم لمهارة الإفاضة لصالح من تزيد سنوات خبراتهم عن ١٥ سنة والمختصون علميًا بالخدمة الاجتماعية والعمل الاجتماعي.

خامساً: تفسير النتائج ومناقشتها والاستنتاجات النظرية والتوصيات
والمقترحات المستخلصة من تلك النتائج:

إن النتائج، التي خلصت إليها هذه الدراسة والمشار إليها في البند السابق،
يمكن تفسيرها ومناقشتها واستخلاص الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات
منها.

٥١ تفسير النتائج: لا يفسر المستوى المتوسط لإتقان الاختصاصيين
الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي
الأردنية لمهارات التفكير الإبداعي، وتأثر ذلك المستوى بعدد محدود من
خصائصهم، سوى منظوري إدارة الأعمال والعمل الاجتماعي. فوفقاً لمنظور
إدارة الأعمال، فإن إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين مدار البحث لمهارات
التفكير الإبداعي بمستوى متوسط، معناه الدال على محدودية قدرتهم على
التجديد أو التطوير؛ لغياب أو ضعف قدرة مؤسسات عملهم على إدارة
عملياتهم الإبداعية، بدليل إخفاق هذه المؤسسات في الامتثال لأسس ومعايير
نموذج تميزها، وعدم تغلبها على تحديات بيئتها، كما تبين من نتائج دراساتها
الميدانية المشار إليها في مقدمة هذه الدراسة والبند ثانياً من تقرير هذه الدراسة.
وتبعاً لمنظور العمل الاجتماعي، فإن إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين محل
الدراسة لمهارات التفكير الإبداعي بمستوى متوسط، معناه المعبر عن محدودية
قدرتهم على إحداث الفعل الإيجابي لصالح مؤسسات عملهم بوصفهم
كفاعلين؛ لأسباب قد يكون مردها نسق فعلهم، الذي تسوده القيم المعرّقة

لمهنة وظائفهم وتطوير أداء مؤسساتهم، كما تبين من نتائج الدراسات الميدانية المشار إليها في مقدمة هذه الدراسة.

أما تأثير المستوى المتوسط لإتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارات التفكير الإبداعي ببعض خصائصهم، فلا يفسره سوى عامل مقدرتهم الذاتية على الإبداع بالرغم من غياب أو ضعف ثقافة الإبداع في جهات عملهم.

٥,٢ مناقشة النتائج: بالرغم من غياب الدراسات الماثلة لهذه الدراسة في متغيراتها المستقلة والتابعة، لكن نتائج الدراسة بنوعيتها الرئيس والفرعي تتفق مع سابقاتها المشار إليها في أطارها النظري. ففيما يتعلق بالنتيجة الخاصة بإتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي الأردنية لمهارات التفكير الإبداعي بمستوى متوسط، فقد تبين أنها بعموميتها تتفق إلى حد كبير مع بعض سابقاتها، التي خلصت إليها دراسة حجاج (٢٠٢١) ودراسة رجب (٢٠١٨) ودراسة محمد (٢٠١٦) ودراسة الحارثي (٢٠١٢) ودراسة العيثاوي والكوري (٢٠١١) ودراسة الحارثي (٢٠١٢)، وتختلف مع سابقتها، التي توصلت إليها دراسة ALhanakta (٢٠١٩) ودراسة سويدات والشيخ (٢٠١٧) ودراسة السوداني (٢٠١٦).

أما فيما يخص النتيجة المتعلقة بتباين أثر العوامل الفردية في مهارات التفكير الإبداعي، فقد تبين أن هذه النتيجة تتفق مع بعض سابقاتها، التي خلصت إليها دراسة حجاج (٢٠٢١) ودراسة ALhanakta (٢٠١٩) ودراسة المجلس الأعلى للسكان (٢٠١٨) ودراسة سويدات والشيخ (٢٠١٧) ودراسة

السودي (٢٠١٦) ودراسة العريمي والجرايدة (٢٠٢١) ودراسة العيثاوي والكوري (٢٠١١) ودراسة السعدية (٢٠١١).

٥,٣ الاستنتاجات النظرية: بناء على النتائج، التي خلصت إليها هذه الدراسة، فقد أمكن للدراسة صياغة استنتاجاتها النظرية ومن أهمها الاستنتاج الرئيس القائل: قدرة الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية على تسخير الإبداع في مؤسسات عملهم غير المستجيبة كثيراً للأسس ومعايير نموذج تميزها وغير القادرة على علاج تحدياتها المزمنة، مستواها متوسط وتتأثر ببعض عواملهم الفردية.

٥,٤ توصيات الدراسة: أمكن للدراسة من خلال بناء على خصائص عينتها ونتائجها واستنتاجاتها، الوصول إلى التوصيات التالية:

- ١- قيام وزارة التنمية الاجتماعية الأردنية بإعداد خطة تنفيذية لرفع مستوى إتقان الاختصاصيين الاجتماعيين شاغلي الوظائف الإشرافية في مؤسسات العمل الاجتماعي لمهارات التفكير الإبداعي من متوسط إلى مرتفع.
- ٢- قيام سجل الجمعيات الأردني ببحث الاختصاصيين الاجتماعيين على تأسيس جمعية تعنى بتقدير وتلبية احتياجاتهم الإبداعية والابتكارية.
- ٣- قيام الجامعات الأردنية، التي تدرس تخصص الخدمة الاجتماعية والعمل الاجتماعي بتعديل خططها التدريسية؛ لتشتمل على مساق حول مهارات التفكير الإبداعي.

٥,٥ مقترحات الدراسة: تقترح هذه الدراسة إجراء البحوث التالية:

- ١- أثر الخلفية الوراثية للأخصائيين الاجتماعيين العرب في إتقانهم لمهارات التفكير الإبداعي.
- ٢- العلاقة بين إبداع الأخصائيين الاجتماعيين العرب وابتكارهم.
- ٣- أثر أنماط الثقافة التنظيمية لمؤسسات العمل الاجتماعي العربية في مقدرتها على تسخير الإبداع والابتكار.
- ٤- علاقة القيم التنظيمية لمؤسسات العمل الاجتماعي العربية بإبداع وابتكار موظفيها.
- ٥- مقومات الإبداع والابتكار ومعوقاتها في مؤسسات العمل الاجتماعي العربية.
- ٦- أثر برنامج لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين الأردنيين على مهارات التفكير الإبداعي في تصديهم لتحديات مؤسسات عملهم.

المراجع:

١. المراجع العربية:

- إبراهيم، قصي، ٢٠١١، تحديد مستوى جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، العدد الأول، المجلد الثالث.
- أبو شريعة، عامر سليمان إبراهيم، ٢٠٢٠، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع المؤسسي: دراسة حالة عيادة النصريات التابعة لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين، مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، مج ٥، ع ٢٤، فلسطين، ص ٢٠٣-٢٣٢.
- أحمد، منار، ٢٠١٦، قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٦٧، الجزء الأول، ص ٣١٧-٣٣٤.
- أسعد، رانيا جمال محمد، ٢٠٢٢، تقييم إدارة المعرفة في وزارات الشؤون الاجتماعية العربية ومجلسها الوزاري العربي، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد الثامن عشر، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا- برلين، ص ١٠٣-١٢٨.
- الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية. ٢٠١٣. التقرير العربي للأهداف الإنمائية للألفية: مواجهة التحديات ونظرة لما بعد عام ٢٠١٥.
- بركات، سليم، ١٩٨٥، الفكر السياسي المعاصر، المطبعة الجديدة، دمشق.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٢٢، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٢٢) تعاضم الفرص لتعاف يشمل الجميع ويعزز القدرة على مواجهة الأزمات في حقبة ما بعد كوفيد ١٩).
- بويوف، س. ي، ١٩٧١، نقد علم الاجتماع البرجوازي، ترجمة نزار عيون السود. دمشق: دار دمشق للطباعة والنشر.

- الجبوري، مراد موسى عبد ، ٢٠٢١، دور استراتيجية تكنولوجيا المعلومات في بناء البراعة التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة كرونجي للمشروبات الغازية، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٣، ع ٣، العراق، ص 241 - 223.
- جماعة من الأساتذة السوفييت، ١٩٨٠، موجز تاريخ الفلسفة، تعريب توفيق سلوم، مراجعة خضر زكريا، دار الجماهير الشعبية ، دمشق، دار الفاربي، بيروت.
- الحارثي، مشعل بين مبارك عياض، ٢٠١٢، واقع تطبيق عناصر الإبداع التربوي وابرز معوقاته لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة جدة، رسالة ماجستير في التربية(غير منشورة)، جامعة أم القرى، الرياض، السعودية.
- حجاج، ابراهيم عبد المحسن، ٢٠٢١، متطلبات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية لتحقيق أهدافها التنموية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد ٢٢، العدد ٢٢، جامعة الفيوم، ص ٤٤١ - ٤٨٤.
- حسيني، مصطفى، ١٩٩٠، الجهود المهنية للأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي ومدى الجدوى منها، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، المجلد ١٦، العدد ٦١، جامعة الكويت.
- الخرايشة، نانسي محمد جميل، ٢٠١٩، أثر استخدام بعض مهارات التفكير الإبداعي في تحصيل طلبة الصف الثالث الاساسي والاحتفاظ بالمعلومة في تدريس مادة العلوم في المدارس الخاصة في العاصمة عمان، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية ، العدد السادس، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا - برلين.
- الخياط، رضا محمد وعبد العزيز عبد المحسن، ٢٠٠٢، تقي تأثير العوامل التنظيمية والبيئية على الابتكار: دراسة ميدانية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، المجلد ٢٨، العدد ١٠٦، جامعة الكويت.
- دائرة الاحصاءات العامة، ٢٠١٦، تقرير النتائج الرئيسية للتعداد العام للسكان والمساكن ٢٠١٥.

- رجب، حكيمة زيدان، ٢٠١٨، متطلبات استخدام الأخصائي الاجتماعي التسويق الابتكاري لأنشطة مراكز الشباب بالريف، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد ٤٥، العدد ١، جامعة حلوان، ص ١٥٣-١٠٦ .
- رطروط، فواز وختام الشنيكات، ٢٠١٦، أداء نظام وقاية المرأة وحمايتها من العنف والتخطيط له في الأردن، مجلة الإعلام والعلوم الاجتماعية للأبحاث المتخصصة، المجلد ١، العدد ٣، المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات، ماليزيا، ص ٧٥-١١٦ .
- رطروط، فواز، ٢٠١٧، أهداف مهنة العمل الاجتماعي الأردني وأنشطتها التنفيذية والتغذية الراجعة عليهما من وجهة نظر بعض الأكاديميين والممارسين الاجتماعيين، مجلة الإعلام والعلوم الاجتماعية للأبحاث المتخصصة، العدد ٢، المجلد ٢، ماليزيا، ص ٩٨-١٢٠ .
- رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، ٢٠١٩، أثر برنامج حوار مجتمعي حول المسؤولية المجتمعية للمؤسسات في التشريع لتنظيم مبادراتها وتمويل أنشطتها بالأردن، مؤلف جماعي: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، ط ١، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا- برلين، ص ٣٣٥-٣٦٣ .
- رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، ٢٠١٨، ترتيب الدول العربية في تسجيل الجمعيات ونموها واستدامتها وعلاقته بإدارة الحكم والأداء التنموي وحجم السكان فيها، مجلة الدراسات الإعلامية والاجتماعية للأبحاث المتخصصة، المجلد ٣، العدد ٢، المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات، ماليزيا، ص ٧٩-١١٤ .
- رطروط، فواز ويسار الذنبيات، ٢٠١٨، تشخيص قطاع العمل الاجتماعي وتقييمه والتدخل به، مجلة دراسات وابحاث، العدد ٣١، جامعة زيان عاشور، الجزائر. ص ١٧-١ .
- رطروط، فواز، ٢٠٠٤، الآثار الاقتصادية والاجتماعية لبرامج مشروعات توليد الدخل: دراسة تطبيقية على تجربة الأردن، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الجزيرة، السودان.

- رطروط، فواز، ٢٠١٩، مستوى أشكال عدم المساواة ومظاهرها في المجتمع الأردني، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث، العدد السادس، المركز الديمقراطي العربي، المانيا- برلين، ص ٧١-٩٤.
- رطروط، فواز، ٢٠٢١، مستوى الحماية الاجتماعية للعمال والعاملات في الأردن خلال التصدي لأزمة جائحة كورونا وسبل تعزيزه، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث، العدد الحادي عشر، المركز الديمقراطي العربي، المانيا- برلين، ص ١٦٢-١٨٦.
- رطروط، فواز، ٢٠٢٢، أداء نظام عدالة الأحداث الأردني والتخطيط له، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الخدمة الاجتماعية في الوطن العربي بين إشكالية الاعتراف وواقع الممارسة، المعقود في جامعة طرابلس الليبية بتاريخ ١٧ أيار ٢٠٢٢.
- رطروط، فواز، ٢٠٢٢، مراقبة الجمعيات العربية وتقييمها بين الواقع والمأمول: دراسة الحالة الجمعيات الأردنية، ٢٠٢٢، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث، العدد الخامس عشر، المركز الديمقراطي العربي، المانيا- برلين، ص ٨٠-١٠٥.
- رطروط، فواز، ٢٠١٩، خصائص من شغلوا وظيفة وزير لأول مرة في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية، مجلة العلوم السياسية والقانون، المجلد ١٠، العدد ١٥، المركز الديمقراطي العربي- ألمانيا- برلين، ص ٢٩١-٣١٥.
- رطروط، فواز، ٢٠٢١، تقييم منهجية إعداد الاستراتيجية العربية لمهنة العمل الاجتماعي للسنوات ٢٠١٩-٢٠٢٢ ومضمونها ومخرجاتها الفعلية لعامي ٢٠١٩ و٢٠٢٠، مجلة المؤتمرات العلمية الدولية، العدد التاسع تشرين الأول، المركز الديمقراطي العربي، المانيا- برلين، ص ١٤٥-١٦٣.
- رطروط، فواز، ٢٠٢١، مجالات إصلاح قطاع العمل الاجتماعي الأردني ومعوقاتها، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث، العدد الثاني عشر، المجلد ٣، المركز الديمقراطي العربي، المانيا- برلين، ص ٩٢-١١٥.
- السعدية، حمدة بنت حمد بن هلال، ٢٠١١، متطلبات تطبيق الإبداع التربوي في مدارس ولاية الرستاق بمنطقة الباطنة جنوب، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، ع ٣، ط ٩، ص ٣٩-٦٦.

- السوداني، سناء، ٢٠١٦، درجة إدارة الإبداع وعلاقتها لدي مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، جامعة النجاح، فلسطين.
- سويدات، أحمد عبد الله و فؤاد نجيب الشيخ، ٢٠١٧، أثر التفكير الإبداعي على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري : دراسة ميدانية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في شركات التأمين العاملة في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ١٣، العدد ١، الجامعة الأردنية، ص ٣١-٦٣.
- العجلوني، محمد محمود ، ٢٠١٩، أثر الحكم الرشيد على التنمية الاقتصادية المستدامة في الدول العربية، المجلة العربية للإدارة، مج ٣٩، ع ٤، ص ٣-٢٠.
- العريمي، حليس محمد و محمد سليمان الجرايدة، ٢٠١٢، معوقات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في المديریات العامة للتربية والتعليم في سلطنة عُمان، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، المجلد ٣٨، العدد ١٤٧، جامعة الكويت.
- العيثاوي، أحلام واسماء الكواري، ٢٠١١، دور الإبداع الإداري في استراتيجية تطوير التعليم العام (مبادرة تعليم جديدة) بدولة قطر (من وجهة نظر العاملين في المجلس الأعلى للتعليم)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، المجلد ٢، العدد ٢، ص ٢-٤٢.
- فرج، محمد، ٢٠١٤، مخاطر التمويل الأجنبي: المنظمات والمراكز " غير الربحية". عمان- الأردن: مطبعة السفير.
- فرع جامعة كوليبيا بالأردن، ٢٠٠٩، ورشة عمل الميثاق الأخلاقي للعمل الاجتماعي الاردني.
- الكندري، هيفاء يوسف، ٢٠١٦، الرضا الوظيفي والعوامل المرتبطة به لدى الأخصائيين الاجتماعيين والموظفين في قطاعات الرعاية الاجتماعية بالكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، المجلد ٤٢، العدد ١٦٠، جامعة الكويت.
- كيلله وكوفالسون، ١٩٧٦، المادية التاريخية (دراسة في نظرية المجتمع الماركسية)، ترجمة لباس شاهين، ط ١. موسكو: دار التقدم.

- اللوزي، صلاح، ٢٠١٠، مهنة العمل الاجتماعي في الأردن، مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد الخامس والعشرون، العدد الرابع، ص ٣٧ - ٦٨ .
- المجلس الوطني لشؤون الأسرة، ٢٠١٧، واقع كبار السن في الأردن: دراسة تحليلية مقارنة.
- المجلس الوطني لشؤون الأسرة، ٢٠١٩، الدراسة التقييمية لمراكز الإرشاد الأسري في الأردن.
- محمد، أحلام عبد المؤمن علي، ٢٠١٦، مقومات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال رعاية الشباب، مجلة الخدمة الاجتماعية، مجلد ٤، العدد ٥٦، ص ٣٨٩ - ٤٢٨ .
- محمود، أحمد محمد عبد العزيز، ٢٠٢٢، تحديد أنماط التعلم لدى الأخصائيات الاجتماعيات باستخدام نموذج فارك وعلاقتها بمستوى مهارات الإبداع المهني لديهن عند العمل مع حالات رياض الأطفال، مجلة الخدمة الاجتماعية، مجلد ١، العدد ٧٢، ص ١ - ٣٣ .
- مركز الملك عبد الله الثاني للتميز، ٢٠١٨، منارة التميز، العدد الرابع، ص ٥ - ٦ .
- مركز الملك عبد الله الثاني للتميز، ٢٠١٤، جائزة الملك عبد الله الثاني لتمييز الأداء الحكومي والشفافية: الدورة السابعة.
- المعصب، هند باتل وإبتسام راشد القعود، ٢٠١٤، الرضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين الكويتيين، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، المجلد ٤٠، العدد ١٥٢، جامعة الكويت.
- المعصب، هند باتل، ٢٠١٨، دراسة تقييمية لممارسة الأخصائيين الاجتماعيين لبعض المهارات المهنية في مجال الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية في الكويت وتأثير المتغيرات الديموغرافية على هذه المهارات: دراسة تطبيقية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، المجلد ٤٤، العدد ١٧١، جامعة الكويت.
- معهد الدوحة الدولي للأسرة، ٢٠١٨، سمات الأسرة العربية القوية (في قطر، والأردن، وتونس)، دار جامعة حمد بن خليفة للنشر، ط ١، قطر.

- المملكة الأردنية الهاشمية، المجلس الأعلى للسكان، ٢٠١٨، اتجاهات الشباب المقبلين على سوق العمل نحو ريادة الأعمال والبيئة المؤسسية الداعمة في الأردن.
- المملكة الأردنية الهاشمية، وزارة تطوير القطاع العام، ٢٠١٨، وثيقة إرشادية لإدارة الإبداع والابتكار والتميز في القطاع العام.
- منظمة أرض البشر، ٢٠١٩، حلول ظاهرة عمل الأطفال في الأردن (تقرير بالإنجليزية غير منشور).
- الناجم ، مجيدة محمد، ٢٠١٧، الكفايات المهنية للاختصاصي الاجتماعي الطبي عضو فريق الرعاية التلطيفية: دراسة مطبقة على عينة من الأكاديميين المتخصصين في الخدمة الاجتماعية بمدينة الرياض، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد ٤٥، العدد ٢، جامعة الكويت.
- نصار، هاجر، ٢٠١١، الجودة الشاملة وتطوير خدمات الرعاية الاجتماعية في منظمات المجتمع المدني في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، جمهورية مصر العربية.
- نصار، هاجر، ٢٠١٩، أداء نظام حماية الطفولة الأردني والتخطيط له، مجلة الطفولة والدراسات التربوية، العدد ١، المعهد العالي للدراسات التطبيقية في الإنسانيات، تونس، ص ١٢٠-١٣٥.
- نصار، هاجر، ٢٠١٩، مدى اشتغال وثيقة رؤية الأردن ٢٠٢٥ على الأهداف العالمية للتنمية المستدامة للسنوات ٢٠١٦-٢٠٣٠، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الثامن، المركز الديمقراطي العربي برلين- ألمانيا، ص ٣١٩-٣٤١.
- نصار، هاجر، ٢٠٢٢، دور الجمعيات العربية في رعاية الطفولة المبكرة وتنميتها بين النظرية والتطبيق: دراسة الحالة للجمعيات الأردنية ، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الافتراضي ٢٠٢٢: الخدمة الاجتماعية في الوطن العربي بين اشكالية الاعتراف وواقع الممارسة، الذي عقدته جامعة طرابلس الليبية بالتعاون مع المركز الديمقراطي العربي يوم ١٨ ايار ٢٠٢٢.
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، ٢٠١٣، تقرير استدامة منظمات المجتمع المدني لعام ٢٠١٣ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، ٢٠١٥، تقرير استدامة منظمات المجتمع المدني لعامي ٢٠١٤ / ٢٠١٥ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، ٢٠١٦، تقرير دراسة واقع المجتمع المدني، (دراسة نوعية على المجتمع المدني الأردني ومنظماته).
- يونس ، الفاروق زكي، ١٩٩٢، الخدمة الاجتماعية وقضايا التسعينات بدولة الكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، المجلد ١٧، العدد ٦٧، جامعة الكويت.

٢. المراجع الأجنبية:

- Alhanakta, R. (2019). Gender of managers at the ministry of education and its relation to their creative thinking. Szent Istvan University, Hungary.
- Craib, I. (1992). Modern social theory from Parsons to Habermas. Harvester (2).
- Critical thinking in social work practice. *Professional writing for social work practice* (2nd ed.) DOI: 10.1891/9780826178152.0001
- Gibbons , J., Gray. (2004). Critical thinking as integral to social work practice. *Journal of teaching in social work*, 24, 19-38.
- Jackson, N., Burgess, H. (2005). Creativity in social work and social work education. *The Higher Education Academy*.
- Johnson, E., Abd Wahab, H. (2010). Social workers creativity in professional practice. *Journal of School Social Work*, 7 (1).
- Kabanda, Patrick. (2018). The creative wealth of nations: Can the arts advance development?. Cambridge University Press.
- Nassar, H., Ratroot, F. (2015). The statistically significant correlation between poverty and unemployment rates in the Hashemite Kingdom of Jordan and provinces in the periods from 2002 to 2006 and 2008 to 2010, *Global Journal of Educational Foundation*.
- Plomin, R. (2018). Blueprint: How DNA makes us who we are. ALLEN LANE. *An Imprint of Penguin Books*.
- Tepperman, J. (2016). The Fix: How nations survive and thrive in a world in decline. *Tim Duggan Books*.

rwmnh AlmSAdr Alqrbyh:

- Ḵbrāhym, qsy, 2011, ḥḥdyd mstw ǧwdḥ āldā' ālmhny llḥḥsā'yyyn ālāǧtmā'yyn, mǧlḥ ḡām' ǧm ālqr ll'lw m ālāǧtmā'yḥ, āl'dd āl'wl, ālmǧld āl'tālt.
- Ḵbw šry'ḥ, 'āmr slymān Ḵbrāhym, 2020, āltqāfḥ āltnzymyḥ w' lāqḥā bāl'bdā' ālm'ḥssy: drāsḥ ḥālḥ 'yādḥ ālnsryāt āltāb'ḥ lwkālḥ ḡwt wtšǧyl āllāǧ'yyyn ālfstynyyn, mǧlḥ ḡām'ḥ ālāstqlāl ll'bhāt, mǧ5, '2, flstyn, ḥ 203- 232.
 - Ḵhmd, mnār, 2016, qym āl' ml w' lāqḥā bāl'bdā' āl'dāry ld āl'dāryyn bǧām'ḥ āltā'f: drāsḥ mydānyḥ, mǧlḥ klyḥ āl'rbyḥ, ḡām'ḥ āl'zhr, āl'dd 167, ālǧz' āl'wl, ḥ 317-334.
 - Ḵs'd, rānyā ḡmāl mḥmd, 2022, tqyym Ḵdārḥ ālm'rfḥ fy wzārāt ālš'wn ālāǧtmā'yḥ āl'rbyḥ w mǧlshā ālwzāry āl'rby, mǧlḥ tnmyḥ ālmwārd ālbšryḥ ll'drāsāt wālābhāt, āl'dd āltāmn 'šr, ālmrkz āldymqrāty āl'rby, ālmānyā- brlyn, ḥ 103-128.
 - āl'mm ālmḥḥḥ wǧām'ḥ āldwl āl'rby 2013. ḥ. āltqryr āl'rby ll'hdāf āl'nmā'yyḥ ll'lfyḥ: mwāǧḥ ālḥḥdyāt wnzrḥ lmā b'd 'ām 2015.
 - brkāt, slym, 1985, āl'fkr ālsyāsy ālm'āšr, ālmḥb'ḥ ālǧdydḥ, dmšq.
 - brnāmǧ āl'mm ālmḥḥḥ ālānmā'yy, 2022, tqryr āltnmyḥ āl'nsānyḥ āl'rbyḥ ll'ām 2022(t'āzm āl'frḥ lt'āf yšml ālǧmy' wy'zz ālqdrḥ 'lḥ mwāǧḥ āl'zmāt fy ḥqbḥ mā b'd kwfyd 19).
 - bwbwf, s. y, 1971, nqd 'lm ālāǧtmā' ālbrǧwāzy, trǧmḥ nzār 'ywn ālswd. dmšq: dār dmšq llḥbā'ḥ wāl'nšr.
 - ālǧbwry, mrād mws 'bd, 2021, dwr āstrātyǧyḥ tknwlwǧyā ālm'lw māt fy bnā' ālbrā'ḥ āltnzymyḥ: drāsḥ āsttlā'yḥ Ḵrā' 'ynḥ mn āl'āmlyn fy šrkḥ krwnǧy llmšrbāt ālǧāzyḥ, mǧlḥ ḡām'ḥ āl'lnbār ll'lw m ālāqtšādyḥ wāl'dāryḥ, mǧ13, '3, āl'rāq, ḥ 223 – 241.
 - ḡmā'ḥ mn ālāsātḥ ālswfyyt, 1980, mwǧz tāryḥ āl'flsfḥ, t'ryb twfyq slwm, mrāǧ'ḥ ḥḥr zkryā, dār ālǧmāhyr ālš'byḥ, dmšq, dār āl'fārby, byrwt.
 - ālḥārty, mš'l byn mbārḥ 'yād, 2012, wāq' ḥḥbyq 'nāšr ālābdā' āl'rby wābrz m'wqāth ld mdyry ālmdārs āl'tānwyḥ fy mḥāfzḥ ḡḥḥ, rsālḥ māǧstyr fy āl'rbyḥ(ǧyr mnswrḥ), ḡām' ǧm ālqr, ālryād, ālš'wdyḥ.
 - ḥǧāǧ, ābrāhym 'bdālmḥsn, 2021, mḥl'bat āl'bdā' ālmhny llḥḥsā'yyyn ālāǧtmā'yyn bālwhḥdāt ālāǧtmā'yḥ lḥḥyq Ḵdāfhā āltnmwyḥ, mǧlḥ klyḥ ālḥdmḥ ālāǧtmā'yḥ ll'drāsāt wāl'bhwt ālāǧtmā'yḥ, ālmǧld 22, āl'dd 22, ḡām'ḥ āl'fywm, ḥ 441- 484.
 - ḥsyn-y, mštf 1990, ḥ, ālǧḥwd ālmhnyḥ llḥḥsā'yy ālāǧtmā'y fy ālmǧāl ālmdrsy wmd ālǧdw mnḥ-ā, mǧlḥ drāsāt ālḥlyǧ wālǧzyrḥ āl'rbyḥ, ālmǧld 16, āl'dd 61, ḡām'ḥ ālkwyt.

- ālh̄rābšš, nānsy m̄hmd ḡm̄yl, 2019, ʔtr āsth̄dām b' d mhārāt āltfkyr ālābdā'y fy th̄sył ʔlbš ālsf āltālt ālāsāsy wālāhtfāz bālm'lw̄mš fy tdrys mādš āl'lw̄m fy ālmdārs ālh̄āšš fy āl'āšmš 'mān, ālmḡlš āldwlyš lldrāsāt āltrbw̄yš wālnfsyš, āl' dd ālsāds, ālmrkz āldymqrāty āl'rby, ʔlmānyā – brlyn.
- ālh̄y-āt, rdā m̄hmd w'bd āl'zyz 'bd ālm̄h̄sn, 2002, tqy t̄ʔtyr āl'wāml āltz̄ymyš wālb̄yʔyš 'lš ālābt̄kār: drāsš mydānyš, mḡlš drāsāt ālh̄lyḡ wālḡzyrš āl'rbyš, ālmḡld 28, āl' dd 106, ḡām'š ālkwyt.
- dāʔsrš ālāh̄šā'āt āl'ām2016 'š, tqryr ālntāʔḡ ālr̄ȳsyš ʔl'tād āl'ām llskān wālm̄sākn 2015.
- rḡb, ḡkymš zydān, 2018, mt̄ʔlbāt āsth̄dām ālh̄šāʔy ālāḡtmā'y āltswyq ālābt̄kāry ʔnšʔ m̄rākz ālšbāb bālyf, mḡlš drāsāt fy ālh̄dmš ālāḡtmā'yš wāl'lw̄m āl̄nsānyš, ālmḡld 45, āl' dd 1, ḡām'š ḡlwān, § 106-153 .
- r̄rwt, fwāz wh̄tām ālšnykāt, 2016, 'dā' n̄zām wqāyš ālm̄rš' w̄hmāythā mn āl'nf wāłth̄tył lh fy āl'rdn, mḡlš āl' lām wāl'lw̄m ālāḡtmā'yš ʔl'bhāt ālm̄th̄ššš, ālmḡld 1, āl' dd 3, ālm'hd āl' lmy lldryb ālmtqdm wāldrāsāt, mālyzyā, § 75- 116.
- r̄rwt, fwāz, 2017, 'hdāf m̄h̄nš āl'ml ālāḡtmā'y āl'rdny w'łnšthā āltnfydyš wāłtgdyš ālrāḡ'š 'lyhmā mn wḡhš n̄zr b' d āl'kādymyyn wālm̄mārsyn ālāḡtmā'yyn, mḡlš āl' lām wāl'lw̄m ālāḡtmā'yš ʔl'bhāt ālm̄th̄ššš, āl' dd 2, ālmḡld 2, mālyzyā, § 98-120.
- r̄rwt, fwāz wh̄tām sāl̄m ālšnykāt, 2019, ʔtr brnāmḡ ḡwāry mḡtm'y ḡwl ālms'wlyš ālmḡtm'yš ʔlm̄ssāt fy āl̄šry' ʔtnzym mbādrāthā wtmwyl ʔnšthā bāl'rdn, m'lf ḡmā'y: ālms'wlyš ālāḡtmā'yš ʔlm̄ssāt wāłsrkāt byn ālmqārbāt āln̄zyš wālm̄mārsāt āl̄t̄byqyš, ʔl, ālmrkz āldymqrāty āl'rby, ālmānyā- brlyn, § 335-363.
- r̄rwt, fwāz wh̄tām sāl̄m ālšnykāt, 2018, trtyb āldwl āl'rbyš fy tsḡyl ālḡm'yāt wnmwhā wāsdāmthā w' lāqth b' dār ālh̄km wāl'dā' āltnmwy whḡm ālškān fyhā, mḡlš āldrāsāt āl' lām̄yš wālāḡtmā'yš ʔl'bhāt ālth̄šsyš, ālmḡld3, āl' dd 2, ālm'hd āl' lmy lldryb ālmtqdm wāldrāsāt, mālyzyā, § 79-114.
- r̄rwt, fwāz wysār āldnybāt, 2018, t̄shyš q̄tā' āl'ml ālāḡtmā'y wtqyymh wāłdhl bh, mḡlš drāsāt wābhāt, āl' dd 31, ḡām'š zyān 'āšwr, ālḡzāʔr, § 1-17.
- r̄rwt, fwāz, 2004, āl'tār ālāqtsādyš wālāḡtmā'yš ʔlbrāmḡ m̄srw'āt twlyd āldhl: drāsš ʔt̄byqyš 'lš tḡrbš āl'rdn, rsālš dktwrāh(ḡyr m̄nšwrš), ḡām'š ālḡzyrš, ālswdān.
- r̄rwt, fwāz, 2019, mstw' ʔškāl 'dm ālmsāwāš wnzāhrhā fy ālmḡtm' āl'rdny, mḡlš t̄nmyš ālmwārd ālbšryš lldrāsāt wālābhāt, āl' dd ālsāds, ālmrkz āldymqrāty āl'rby, ālmānyā- brlyn, § 71- 94.

- āl'ytāwy, ḥlām wāsmā' ālkwāry, 2011, dwr āl'bdā' āl'dāry fy āstrātygy' tṭwyr āl't'lym āl'ām (mbādr' t'lym ḡdyd's) bdwl' qtr (mn wḡh's nẓr āl'āmlyn fy ālmḡls āl'ā' llt'lym), mḡl's ḡām' ālqds ālmftwh's llbhāt wāldrāsāt, ālmḡld 2, āl'dd 2, § 2-42.
- frḡ, mḥmd, 2014, mḥāṭr āltmwyl āl'ḡnby: ālmnẓmāt wālmrākz" ḡyr ālrbhy's". 'mān- āl'rdn: mṭb' ālsfy.
- fr' ḡām' kwlmbyā bāl'rdn, 2009, wr's' ml ālmytāq āl'hlāqy ll'ml ālāḡtmā'y ālārdny.
- ālkndry, hyfā' ywsf, 2016, ālrdā ālwzyfy wāl'wāml ālmrtbt's bh lds āl'ḥsā'yyn ālāḡtmā'yyn wālmwzfy fy qtā'āt āl'rāy' ālāḡtmā'y's bālkwy't, mḡl's drāsāt ālhlyḡ wālgzyr' āl'rby's, ālmḡld42, āl'dd 160, ḡām' ālkwy't.
- kyllh wkwfāsw'n, 1976, ālmādy's āltāryhy's (drās' fy nẓry's ālmḡtm' ālmārksy's), trḡm's ālyās šāhyn, ṭl. mwskw: dār āltqdm.
- āllwzy, šlāḥ, 2010, mhnn's āl'ml ālāḡtmā'y fy āl'rdn, m'jt's llbhwt wāldrāsāt, sls'l's āl'lwm āl'nsāny's wālāḡtmā'y's, ālmḡld ālhāms wāl'srwn, āl'dd ālrāb', § 37- 68 .
- ālmḡls ālwṭny lš'wn āl'sr2017, 's, wāq' kbār ālsn fy āl'rdn: drās' ṭhlyly's mḡārn's.
- ālmḡls ālwṭny lš'wn āl'sr2019, 's, āldrās' āltqyymy's lmrākz āl'ršād āl'sry fy āl'rdn.
- mḥmd, ḥlām 'bd ālm'mn 'ly, 2016, mḡwmāt āl'bdā' ālmhny ll'ḥsā'yyn ālāḡtmā'yyn āl'āmlyn fy mḡāl r'āy' āl'sbāb, mḡl's ālhdm's ālāḡtmā'y's, mḡld 4, āl'dd 56, § 389- 428.
- mḥmw'd, ḥm'd mḥmd 'bdāl'zyz, 2022, ṭḥdyd 'nmāt āl't'lm lds āl'ḥsā'yāt āl'ḡtmā'yāt bāsth'dām nmwdḡ fārk w' lāqthā bmstw' mhārāt āl'bdā' ālmhny ldyhn 'nd āl'ml m' ḥālāt ryād āl'tfāl, mḡl's ālhdm's ālāḡtmā'y's, mḡld 1, āl'dd 72, § 1-33.
- mrkz ālmlk 'bdāllh āl'tāny lltmyz, 2018, mnār's āltmyz, āl'dd ālrāb', § 5-6.
- mrkz ālmlk 'bdāllh āl'tāny lltmyz, 2014, ḡā'z' ālmlk 'bdāllh āl'tāny lltmyz āl'dā' ālhkwmy wālsfāfy's: āldwr's ālsāb's.
- ālm'sb, hnd bāt'l w'lbt'sām rāsd ālq'wd, 2014, ālrdā ālwzyfy byn āl'ḥsā'yyn ālāḡtmā'yyn ālkwytyyn, mḡl's drāsāt ālhlyḡ wālgzyr' āl'rby's, ālmḡld40, āl'dd 152, ḡām' ālkwy't.
- ālm'sb, hnd bāt'l, 2018, drās' tqyymy's l-mm-ārs' āl'ḥsā'yyn ālāḡtmā'yyn lb'd ālmhārāt ālmhny's fy mḡāl ālhdm's ālāḡtmā'y's āl'klynyky' fy ālkwy't w't'yr ālmtḡyrāt āldymwḡrāfy' l' ḥdh ālmhārāt: drās' ṭṭbyqy's, mḡl's drāsāt ālhlyḡ wālgzyr' āl'rby's, ālmḡld44, āl'dd 171, ḡām' ālkwy't.

- m'hd āldwḥṣ āldwly ll'sr2018 ،، smāt āl'srṣ āl'rbyṣ ālqwṣ(fy qtr wāl'rdnṣ wtwns)ṣ dār ḡām'ṣ ḥmd bn ḥlyfṣ ll'n'srṣ ṭ1ṣ qtr.
- ālmmkṣ āl'rdnyṣ ālhāšmyṣṣ ālmḡls āl'لṣ llskānṣ 2018ṣ atḡāhāt ālšbāb ālmqbyln 'لṣ swq āl'ml nḥw ryādṣ āl'māl wālby'لṣ ālmṣssyṣ āldā'mṣ fy āl'rdn.
- ālmmkṣ āl'rnyṣ ālhāšmyṣṣ wzārṣ ṭṭwyr ālqtā' āl'āmṣ 2018ṣ wtyq'لṣ ṣršādyṣ ll'dārṣ āl'bdā' wālābtkār wāltmyz fy ālqtā' āl'ām.
- mnzm'لṣ ṣrd ālbšrṣ 2019ṣ ḥlwl zāhrṣ 'ml āl'ṭfāl fy āl'rdn(tqrry bāl'nḡlyzyṣ ḡyr mnšwr).
- ālnāḡm ṣ mḡydṣ mḥmdṣ 2017ṣ ālkfāyāt ālmhnyṣ llāḡtšāsy ālāḡtmā'y ālṭby 'ḡw fryq āl'rāyṣ ālṭṭyfyṣṣ drāsṣ mṭbqṣ 'لṣ 'ynṣ mn āl'kādymyyn ālmṭḥssyn fy ālḥdmṣ ālāḡtmā'yṣ bmdynṣ ālryādṣ mḡlṣ āl'lwm ālāḡtmā'yṣṣ ālmḡld 45ṣ āl'dd 2ṣ ḡām'ṣ ālkwyṣ.
- nšārṣ ḥāḡrṣ 2011ṣ ālḡwdṣ ālšāmlṣ ṭṭwyr ḥdmāt āl'rāyṣ ālāḡtmā'yṣ fy mnzmāt ālmḡtm' ālmdny fy ālmmkṣ āl'rdnyṣ ālhāšmyṣṣ rsālṣ dktwrāḥṣ ḡām'ṣ ḥlwānṣ ḡmhwyṣ mšr āl'rbyṣ.
- nšārṣ ḥāḡrṣ 2019ṣ 'ldā' nžām ḥmāyṣ ālṭfwlṣ āl'rdny wālṭṭyṣ lhṣ mḡlṣ ālṭfwlṣ wāldrāsāt ālṭrbwyṣṣ āl'dd 1ṣ ālm'hd āl'āly ll'drāsāt ālṭṭbyqyṣ fy āl'nšānyātṣ ṭwnsṣ ṣ 120-135.
- nšārṣ ḥāḡrṣ 2019ṣ md'لṣ āštmāl wtyqṣ r'zyṣ āl'rdn 2025 'لṣ āl'ḥdāf āl'ālm'yṣ lltnmyṣ ālmstdāmṣ llsnwāt 2016-2030ṣ mḡlṣ āl'lwm ālāḡtmā'yṣṣ āl'dd ālṭāmṣ āl'mrkz āldymqrāty āl'rby brlyn- ālmānyāṣ ṣ 319- 341.
- nšārṣ ḥāḡrṣ 2022ṣ dwr ālḡm'yāt āl'rbyṣ fy r'āyṣ ālṭfwlṣ ālmbkrṣ wtnmythā byn ālnzyṣ wālṭṭbyqṣṣ drāsṣ ālḥālṣ ālḡm'yāt āl'rdnyṣ ṣ bhṭ mḡdm 'لṣ ālm'ṭmr āldwly ālāfṭrādy 2022ṣ ālḥdmṣ ālāḡtmā'yṣ fy ālwṭn āl'rby byn āškālyṣ ālā'trāf wwāq' ālmmārsṣṣ ālḡy 'qḡth ḡām'ṣ ṭrābls āllybyṣ bāl'tāwn m' āl'mrkz āldymqrāty āl'rby ywm 18 āyār 2022.
- ālwkālṣ āl'mrykyṣ lltnmyṣ āldwly2013 ،، tqrry āstdāmṣ mnzmāt ālmḡtm' ālmdny l'ām 2013 fy mntqṣ ālšrq āl'wst wšmāl 'l'fryqyā.
- ālwkālṣ āl'mrykyṣ lltnmyṣ āldwly2015 ،، tqrry āstdāmṣ mnzmāt ālmḡtm' ālmdny l'āmy 2014 /2015 fy mntqṣ ālšrq āl'wst wšmāl 'l'fryqyā.
- ālwkālṣ āl'mrykyṣ lltnmyṣ āldwly2016 ،، tqrry drāsṣ wāq' ālmḡtm' ālmdnyṣ(drāsṣ nw'yṣ 'لṣ ālmḡtm' ālmdny āl'rdny wmnzmāth).
- ywns ṣ ālfārwaq zkyṣ 1992ṣ ālḥdmṣ ālāḡtmā'yṣ wqḡāyā ālṭs'ynāt bdwlṣ ālkwyṣṣ mḡlṣ drāsāt ālḥlyḡ wālḡzyrṣ āl'rbyṣṣ ālmḡld 17ṣ āl'dd 67 ṣ ḡām'ṣ ālkwyṣ.