

واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية بكليات جامعة مصراتة

خالد عاشور مسعود

زهرة الشريف عبدالسلام

قسم الإدارة والتخطيط - كلية التربية - جامعة مصراتة

قسم الإدارة والتخطيط - كلية التربية - جامعة مصراتة

kalid.ashour71@gmail.com

zahra.ashareef2000@gmail.com

غادة جمال بن إسماعيل

قسم الإدارة والتخطيط - كلية التربية - جامعة مصراتة

Ghadarimo82@gmail.com

الملخص:

يتلخص هدف البحث الحالي في التعرف على (واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية بكليات جامعة مصراتة) ولتحقيق هذا الهدف تم طرح التساؤل الرئيسي الآتي:
ما واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية بكليات جامعة مصراتة؟ ويتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام بكليات جامعة مصراتة؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام وفقاً لمتغير العمر؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام وفقاً لمتغير سنوات الخبرة؟

للإجابة على هذه التساؤلات قام الباحثون بتصميم استبانة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، وتم توزيعها على عينة البحث، وبلغ المجتمع الأصلي (77) رئيساً للأقسام بكليات الجامعة، تم اختيار عينة منهم بطريقة عشوائية بلغت (33) رئيساً بكليات (التربية- العلوم- الآداب- الاقتصاد) وبنسبة 42% من المجتمع الأصلي، وقد تم معالجة البيانات باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واعتمد الباحثون المنهج الوصفي في هذا البحث. وقد توصل البحث إلى عدة نتائج وهي كالآتي:

1. أن درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام بكليات مصراتة (عينة البحث) كانت بدرجة كبيرة.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام وفقاً لمتغير العمر.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام وفقاً لمتغير سنوات الخبرة .
وأوصى الباحثون بالآتي:
1. توفير الحوافز التشجيعية المادية والمعنوية التي تحفز رؤساء الأقسام وتدفعهم إلى الإبداع.
2. تبني رؤساء الأقسام للأفكار الجديدة، وهذا يعزز قدرتهم على الابتكار والتجديد، ويساعدهم على الإبداع.

Abstract:

This research focuses on identifying (the reality of applying administrative creativity by heads of the scientific departments in the colleges of Misurata University). To achieve this goal, the following questions were raised:

- What is the reality of applying the elements of the administrative creativity of the heads of scientific departments in the colleges of Misurata University?

This main question is divided into sub-questions:

1. To what degree are the elements of administrative creativity of the heads of departments in the colleges of Misurata University available?
2. Are there any statistically significant differences in terms of availability of the elements of administrative creativity of departmental heads according to the variable of age?
3. Are there any statistically significant differences in in terms of availability of the elements of administrative creativity of departmental heads according to the variable of years of experience?

To address these questions, the researchers designed a questionnaire form as a tool to collect the necessary data, distributed to the sample of the research. The original population of the sample consisted of (77) heads of departments in (Education - Sciences - Arts - Economics) colleges, a sample of (33) heads

was randomly selected from among them, which represented %42 of the original population. The data has been processed using SPSS program, and the research adopted the descriptive method.

The research concluded with the following results:

1. The availability of the elements of the administrative creativity of the heads of departments in the colleges of Misurata University was great.
2. There are no statistically significant differences in the availability of elements of the administrative creativity of departmental heads according to the variable of age.
3. There are no statistically significant differences in the availability of elements of the administrative creativity of departmental heads according to the variable of years of experience.

The researchers recommended the following:

1. Providing finial and moral incentives to motivate the departmental heads and incite their creativity.
2. Adopting new ideas by the departmental hades which enhances their ability to creativity and renovation.

المقدمة:

إن التطور الكبير الذي شهده العالم في مجال التغيير والتطوير في المجال الإداري، قد غير الكثير من أساليب العمل في مختلف المؤسسات التعليمية، حيث ازدادت أهمية التميز والإبداع، لتصبح أحد العناصر المهمة في تسيير نشاطاتها، وإنجاز عملياتها وحل العديد من مشاكلها، خاصة في الدول التي تسعى إلى اللحاق بركب التقدم العلمي والتطور التقني.

وتتأكد حاجة المؤسسات التربوية بشكل خاص للإبداع، كونها صانعة الأجيال، مما يتطلب منها أن تكون صانعة للتغيير والتطوير، فضلاً عن استيعابه والتكيف معه. (عبد المقصود، 1998، ص5)

أن التطور السريع في المؤسسات بشكل عام والمؤسسات التربوية بشكل خاص، يضاعف الأعباء على المديرين ويزيد من صعوبة إدارتهم لمؤسساتهم، ولذلك أصبح من الواجب على المديرين أن يواكبوا التطور الموجود وأن يبذلوا ما في وسعهم من جهود وإمكانات لتحقيق الأهداف المنشودة، ولكن في المقابل يجد

المدير صعوبات وعوائق عند تأديته لعمله ، ولذلك عليه أن يحرص على تجاوزها حتى يستطيع أن يحقق أهداف العملية التعليمية السامية بكل نجاح.

فالإداريون بحاجة ماسة لتلك الأفكار الإبداعية لتبديد التحديات والمعوقات في العمل، فوجود المؤسسات الإدارية التي تحفز على الإبداع تساعد على مواجهة التحديات، ومعالجة الصعاب التي تعيق التطورات المستقبلية للمؤسسة، والارتقاء بالفكر الإداري بداخلها.

والإبداع في العمل الإداري يشمل قدرة الرئيس على التعامل مع المعطيات الموجودة لديه، والوصول بها إلى الهدف المنشود، لاسيما وأن المدير يلعب دوراً كبيراً في تخطيط العمل، وتنظيم الوقت، والإشراف والمراقبة، ولذلك عليه أن يمارس مهارات الإبداع الإداري في إدارته للقسم، وأن يتعامل مع كل الظروف باحتراف ومهنية عالية.

مشكلة البحث:

إن المنظمات عامةً تواجه على اختلاف مهامها وأنواعها وأحجامها العديد من المشكلات التي تتطلب من قياداتها والعاملين فيها ضرورة التفكير في التقليل من الاعتماد على المنهج التقليدي القائم على المحاولات والخطأ في حل المشكلات، ومحاولات توظيف المنهج الإبداعي في هذا الشأن.

ويواجه رؤساء الأقسام العديد من المشكلات سواء أكانت إدارية أم فنية أم إنسانية، ويختلف كل منهم في التعامل مع هذه المشكلات، فمنهم من يتعامل مع المشكلات التي تحدث في القسم وفق اللوائح والأنظمة الإدارية، ومنهم الرئيس المبدع الذي يحاول إيجاد حلول أخرى بعيداً عن القيود الإدارية ولو اقتضى الأمر الخروج عن المألوف.

ولاشك أن المشكلات التي تعترض سير العمل لا تحتاج إلى القيود والجمود والالتزام بحيث تنقيد بالظروف العادية المحيطة بالمشكلة، والتي ربما كانت سبباً فيها، ولكنها تحتاج إلى التحرر من هذه القيود التي تعيق حركتها وتمنعها من الانطلاق إلى الأمام في اتجاه السيطرة على نمو المشكلة وتطورها.

لذا أصبح الاهتمام بالجانب الإبداعي داخل المنظمات مهماً وضرورياً لنجاح المنظمة وبقائها، ومما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الآتي:

- ما واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلليات جامعة مصراتة؟
ويتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام بكلليات جامعة مصراتة؟
- 2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام وفقاً لمتغير العمر؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام وفقاً لمتغير سنوات الخبرة؟

حدود البحث: يحدّ البحث الحالي الحدود الآتية:

- 1- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على التعرف على درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام وهذه العناصر بمثابة قدرات إبداعية.
- 2- الحدود المكانية: أجري البحث بكلليات جامعة مصراتة.
- 3- الحدود الزمانية: أجري البحث خلال العام الجامعي 2018-2019.
- 4- الحدود البشرية: أجري البحث على عينة من رؤساء الأقسام بكلليات (الاقتصاد-الآداب- التربية- العلوم).

أهداف البحث: يهدف البحث إلى الآتي:

- 1- التعرف على واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام بكلليات من وجهة نظرهم .
 - 2- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين عينة البحث لوجهة نظرهم حول واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري وفقاً لمتغيرات العمر وسنوات الخبرة.
- أهمية البحث:** تكمن أهمية البحث الحالي فيما يأتي:
- 1- يستمد البحث الحالي أهميته من أهمية الموضوع نفسه وهو الإبداع الإداري، وتبسيط الضوء على المهارات الإبداعية التي يمتلكها رؤساء الأقسام.

2- الإسهام في إثراء مكتبة الكلية بهذا البحث والذي يتناول واقع الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية بالكليات.

3- تبرز أهمية البحث من أهمية الدور الذي تقوم به الكليات في عملية تنمية المجتمع وتقدمه وازدهاره، والتأثير المباشر لرئيس القسم على نجاحها أو فشلها في القيام بذلك الدور المهم.

مصطلحات البحث:

1- **الإبداع الإداري:** هو فكرة تتسم بالحدائة والتجديد تنشأ نتيجة الخبرة والإلمام الإداري المدرك لواقع المنظمة والمستند إلى المعلومات الشاملة لأجزاء التنظيم المختلفة وتحليلها مما يتطلب توافر قدرات إبداعية للوصول إلى ما هو جديد ومفيد. (جمعة، نوري، 2011، ص309)

2- **رئيس القسم:** يعرّفه الباحثون إجرائياً بأنه: القائد الإداري الذي صُدر قرار مدير الجامعة بتعيينه لإدارة الشؤون العلمية والإدارية للقسم، وتنفيذ السياسة التعليمية للجامعة وتحقيق أهدافها بكفاءة عالية .

3- **جامعة مصراتة:** هي إحدى الجامعات الليبية مقرها مدينة مصراتة، وتضم ستة عشر كلية بين العلوم الإنسانية والتطبيقية. (<https://ar.m.wikipedia.org>)

الإطار النظري:

مفهوم الإبداع: ارتبط مفهوم الإبداع من الناحية التاريخية بالأعمال الخارقة التي تقترن بالغموض وتستعصي عن التفسير حتى من قبل أولئك الأفراد الذين أتوا بها، ولا تزال المفاهيم المغلوطة التي ارتبطت بالظاهرة الإبداعية منذ أفلاطون وأرسطو تلقي بظلالها على ميدان دراسة الإبداع . من هذه المفاهيم-مثلا: القول بوجود علاقة بين الإبداع والعصاب وبين الإبداع وقوي خارقة خارج حدود سيطرة الفرد. وحتى عهد قريب تحديدا منذ (جالتون) بحثه لفهم المحدد الوراثي للأداء الإبداعي ، كانت النظرة العبقريّة للإبداع وخبرة (اليوريكا) والإيحاء أو الاستبصار المفاجئ من أبرز الموجهات في دراسة الإبداع. وفي 1950 كان التحول الكبير الذي أطلق شرارته (جيلفورد) في المؤتمر السنوي لرابطة علم النفس الأمريكية وكان من نتائجه تكتيف البحوث العلمية الجادة التي تناولت مفهوم الإبداع وأخضعته لمنهجية التجريب. أما برامج التدريب المواجه لتنمية الإبداع فقد بدأت في الثلاثينات من القرن العشرين في قطاع الصناعة، وفي الخمسينات انتقلت على

يد (بلوم) إلى الجامعات علي شكل مشروعات مناهج ومقررات دراسية، وفي السبعينات انتشرت في المدارس على شكل برامج لتعليم مهارات التفكير بصورة مباشرة.

أما الإبداع بالمفهوم التربوي فقد عرفه (تورنس، 1963) نقلاً عن (منصور، 1989) على النحو الآتي:
"العملية التي تتضمن الإحساس بالمشكلات والفجوات في مجال تكوين بعض الأفكار، أو الفروض التي تعالج هذه المشكلات، واختيار هذه الفروض وإيصال هذه النتائج التي توصل إليها المفكر إلى الآخرين".
(منصور، 1989، ص32)

مستويات الإبداع: ينقسم الإبداع إلى عدة مستويات حسب ما ذكرها (تايلور، 1959، ص ص51-81) وهي:

1- الإبداع التعبيري: ويعني تطوير فكرة، أو نواتج فريدة بغض النظر عن نوعيتها أو جودتها، ومثال هذا النوع من الإبداع الرسومات العفوية للأطفال.

2- الإبداع الابتكاري: ويشير إلى البراعة في استخدام الموارد لتطوير استعمالات جديدة لها، دون أن يمثل ذلك إسهاماً جوهرياً في تقديم أفكار أو معارف أساسية جديدة، ويتميز هذا المستوى من الإبداع بأنه غالباً ما يخضع لمعايير، ومواصفات تحددها عادة دوائر تسجيل براءات الاختراعات التي تشترط أن يكون العمل غير مسبق ونافعاً معاً مثل: أديسون واركوبي وبل.

3- الإبداع التجديدي: ويشير إلى القدرة علي اختراق قوانين ومبادئ أو مدارس فكرية ثابتة، وتقديم منطلقات وأفكار جديدة، كتلك التي قدمها يونج وأدلر في نظريتهما المبنية علي سيكولوجية فرويد.

4- الإبداع التخيلي: وهو أعلي مستويات الإبداع وأندرها، ويتحقق فيه الوصول إلى مبدأ أو نظرية أو افتراض جديد كلياً، كما يظهر ذلك في أعمال آينشتاين وفرويد في العلوم، وبيكاسو ورايت في الفنون.

خصائص الإبداع الإداري:

يسعى الباحثون إلى التعرف على خصائص الإبداع الجيد من أجل الخروج بمزيد من المساهمات حول ظاهرة الإبداع، والتحقق من ملائمتها وفعاليتها لدعم وتنمية ورعاية الإبداع في العديد من الأنشطة والمجالات سواءً

على مستوى المنظمات أو الجماعات أو الأفراد، وقد حدد دروكر (Druker) خمس خصائص للإبداع هي:

1- الإبداع يبدأ دائما بالتحليل النظامي للفرص التي يتيحها التغيير، وبالتفكير في استغلال هذه الفرص وتحويلها إمكانيات إبداعية.

2- الإبداع جهد متصل بالإدراك الحسي والتصورات والضيافة الجديدة، لذلك يستوجب قدرات متميزة في الملاحظة وفي الاستماع وفي البحث.

3- لكي تكون الإبداعات ذات نتيجة فعالة لا بد أن تكون موجهة لإشباع احتياجات أو رغبات معينة كما يجب أن تكون هذه النتيجة سهلة مثل أن يقال عن إبداع جديد هذا الأمر بديهي.

4- الإبداعات الفعالة تبدأ صغيرة ثم يتطور الأمر مرحليا وفقا لنتائج التجريب والتقوم.

5- إن المحصلة الإبداعية الفعالة تتطلع إلى موقع الصدارة والتميز والقيادة. (عيد، 2008، ص 14 - 15)

عناصر الإبداع الإداري: وقد حدّد الباحثون عددا من القدرات الإبداعية (عناصر الإبداع) التي تميز الشخص المبدع القادر على التفكير، ومن أهمها ما يأتي:

1- الأصالة: وهي المقدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وهي إنتاج غير المألوف وبعيد المدى (السور، 2002، ص 119). ويتفق عدد من الباحثين على أن الأصالة هي القدرة على إنتاج استجابات أصلية أي قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، أي أنه كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها (عبد الفتاح، 1995، ص 56). والأصالة تشتمل على ثلاثة جوانب رئيسية كما ذكرها (الخطيب، 1995، ص 309) وهي:

- الاستجابات غير الشائعة (القدرة على إنتاج أفكار نادرة إحصائياً).
- الاستجابات البعيدة (القدرة على ذكر تداعيات بعيدة غير مباشرة).
- الاستجابة الماهرة (القدرة على إنتاج استجابات يحكم عليها بالمهارة) وهذا الجانب يعد محكاً جديداً للأصالة، إذ لا يمكن الاعتماد على عدم الشيوع وحده كمحك لها.

والأصالة تختلف عن كل من الطلاقة والمرونة في أن:

1. الأصالة لا تشير إلى كمية الأفكار الإبداعية التي يعطيها الفرد كما في الطلاقة، بل تهتم بقيمة الأفكار وجديتها.

2. الأصالة لا تشير إلى نفور الفرد من تكرار تصوراته هو شخصياً، بل تشير إلى نفوره من تكرار ما يفعله الآخرون، وهذا ما يميزها عن المرونة.

فهي تعني أن الشخص المبدع لا يكرر أفكار الآخرين، وينفر من حلولهم التقليدية للمشاكل. وتمثل الأصالة أعلى درجات سلم الإبداع (الحيزان، 2002، ص ص 33-34)، بل يعد البعض الأصالة مرادفة للإبداع نفسه، ومن جانب آخر لا بد من الحذر من المبالغة في تصور دور الأصالة في عملية الإبداع، فما هي إلا عنصر من عناصر العملية الإبداعية الكلية، فقد نبه (بيفردج) إلى أن تقدم المعرفة العلمية لا يتم بفضل الأصالة فحسب بل بفضل جهود فريق آخر من العلماء الذين أقاموا معرفتهم بخطوات منظمة ومتابعة للجهود السابقة، وهي قدرات تختلف عما في الأصالة ولا يقل أهمية من حيث قيمتها في دنيا الإبداع، ولا يجب أن تفهم من ذلك التقليل من شأن عامل الأصالة، في الإبداع، ولكن من الأفضل تصور أن الأصالة تحتاج بجوارها إلى قدرات أخرى يفرضها هذا المجال أو ذاك. (إبراهيم، 2002، ص ص 27-28)

2. الطلاقة: هي القدرة على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار المناسبة لموقف معين، خلال فترة قصيرة نسبياً، وذلك إذا ما قورنت عملية الاستدعاء هذه بالأنواع الأخرى للتفكير غير الابتكاري، حيث استدعاء الأفكار المناسبة أكبر بكثير من غيره من ذوي التفكير التقليدي. (عبد الفتاح، 1995، ص 56)

فالطلاقة تعني: قدرة الشخص على إنتاج كمية من الأفكار تفوق المتوسط العام، في غضون فترة زمنية محددة، ويقال إن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية (عبدالستار، 2002، ص 12) ؛ وذلك لأن الشخص المبدع الذي ينتج عددا كبيرا من الأفكار خلال وحدة زمنية معينة يكون لديه غالبا في حالة

تساوي الظروف الأخرى فرصة أكبر لكي ينتج عددا كبيرا من الأفكار الجيدة، لذا فمن المرجح أن يتميز الشخص المبدع بالطلاقة في التفكير. (الشريبي، صادق، 2002، ص 12)

ويمكن تحديد خمسة أنواع للطلاقة: (الطيبي، 2001، ص 55)

أ. طلاقة اللفظ: أي سرعة تفكير الشخص في إعطاء الألفاظ وتوليدها في نسق محدد.

ب. طلاقة التداعي: أي إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد.

ج. طلاقة الأفكار: وهي استدعاء عدد كبير من الأفكار في زمن محدد.

د. طلاقة التعبير: أي التفكير السريع في كلمات متصلة تناسب موقفاً معيناً.

هـ. طلاقة الأشكال: تقلص بعض الإضافات إلى أشكال معينة لتكوين رسوم حقيقية.

3. المرونة: وهي المقدرة على اتخاذ الطرق المختلفة، والتفكير بطرق مختلفة، أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة، وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفاً أو وجهة نظر معينة، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها. (السور، 2002، ص 118)

ويمكن تصنيف المرونة إلى نوعين:

- المرونة التلقائية: وتتضمن قدرة الفرد علي إعطاء معلومات متنوعة تلقائياً لا تنتمي لفئة أو أصل واحد، كما أنها تشير إلى المرونة التي تظهر عند الفرد دون حاجة ضرورية يتطلبها الموقف، فيعطي الشخص عدداً من الاستجابات لا تنتمي إلى فئة واحدة، وإنما تنتمي إلى عدد متنوع، وهذا الذي يميزها عن الطلاقة أهمية أكثر هذه الأفكار فقط. (الكناني، 1990، ص 28)

- المرونة التكيفية: وهي قدرة الشخص على تغيير وجهته الذهنية حين يكون بصدد النظر إلى حل مشكلة معينة، ويمكن النظر إليها باعتبارها الطرف الموجب للتكيف العقلي، فالشخص المرن (من حيث التكيف العقلي) مضاد للشخص المتصلب عقلياً. (حنوره، 2000، ص 28)

وسمي هذا النوع من المرونة باسم المرونة التكيفية؛ لأنها تحتاج إلى تعديل في السلوك، ليتفق مع الحل السليم (عبدالستار، 2002، ص 25)، ويتم قياس المرونة بأكثر من طريقة مثلاً: يتم الكشف عن عدد

من التنتقات (من فكرة إلى فكرة، أو من نوع إلى نوع آخر من المضامين) في السياق الواحد ، أو يمكن حصر الأنواع المختلفة من الأفكار والصور التي أنتجها الشخص.

4- الحساسية للمشكلات: ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف، ولاشك أن اكتشاف المشكلة يمثل خطوة أولى في عملية البحث عن حل لها. ويرتبط بهذه القدرة ملاحظة الأشياء غير العادية أو الشاذة أو المحيرة في محيط الفرد، أو إعادة توظيفها وإثارة تساؤلات من حولها، (جروان، 2002، ص157)، ولاشك أن الأشخاص الذين تزداد حساسيتهم لإدراك أوجه القصور في المواقف المختلفة تزداد فرصتهم لخوض غمار البحث فيها، وبالتالي فإن الاحتمال يزداد أمامهم نحو الإبداع الخلاق (عبدالستار، 2002، ص26)، ولعل الإحساس المبتكر بالمشكلات وإمكانيات إصلاحها يفسر ما كشفت عنه بحوث الرضا بما هو كائن، وما يجب أن يكون. (الكناني، 1990، ص20)

5- الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه: وتعني إمكانية الفرد التركيز لفترة من الزمن في مشكلة معينة دون أن تحول المشتتات بينه وبينها، والمشكلة كهدف تظهر بدرجات متفاوتة فيما يتعلق بمضمونها، ولكن يظل التوجه حيالها قائماً (الكناني، 1990، ص35)، كما تعني عدم التنازل عن الهدف والإصرار على تتبعه، والسير في اتجاهه، ومحاولة تحقيقه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، غير أن قدرة المبدع على مواصلة الاتجاه لا تكون بشكل متصلب، فالمبدع أثناء مواصلته لتحقيق اتجاهاته يعدّل من أفكاره، لكي يحقق أهدافه الإبداعية بأفضل صورة ممكنة، لكنه لا يتنازل عن أهدافه، ويظل في الوقت نفسه - محتفظاً لنفسه بالمرونة المناسبة التي تتيح له اكتشاف السبل العادية ومعابنتها (عبدالستار، 2002، ص29)، وهذه القدرة هي أكثر السمات تكرراً، فقد يواجه الباحث أثناء بحثه صعوبات مفاجئة، فإذا لم يكن يتمتع بهذه القدرة فقد يستبد به اليأس ويتوقف عن البحث. (رشوان، 2002، ص41)

6- قبول المخاطر: هي مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد، وتقديم تخمينات، والعمل تحت ظروف غامضة، والدفاع عن أفكاره الخاصة (الحيزان، 1995، ص114)، كما تعني أخذ زمام

المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها، في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد قابلاً لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها، ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك. (النمر، 1992، ص64)

7- التحليل والربط: التحليل: هو القدرة على تفكيك المركبات إلى عناصرها الأولية، وعزل هذه العناصر عن بعضها البعض، وتفسير ذلك أن الموضوع لا يسمى مشكلة إلا إذا كان معقداً مؤلفاً من أجزاء بعضها ملتبس في البعض الآخر، وأول ما ينبغي عمله هو تحليل المادة المجمعة، ومن ثم تنحل المشكلة إلى مجموعة قضايا تساعد على إدراك ذلك العنصر المعقد. (رشوان، 2002، ص43)

أما الربط: فهو القدرة على تكوين عناصر الخبرة، وتشكيلها في بناء وترابط جديد، أو هو القدرة على إدراك العلاقات بين الأثر والسبب وتفسيرها، ثم استنتاج أو توليف علاقات جديدة. (فليب، رون، 2003، ص40)

وتجدر الإشارة إلى أن هناك قدرات إبداعية أخرى أشارت إليها العديد من الأدبيات المتعلقة بالإبداع مثل: الإفاضة والتي تعني القدرة على إضافة تفاصيل متنوعة لفكرة أو حل المشكلة من شأنها أن تساعد على تطويرها وإغنائها وتنفيذها. (جروان، 2002، ص157)

-القدرة على التقييم: والذي عرفه جيلفورد على أنه الوصول إلى القرارات، واتخاذ الأحكام المرتبطة بما هو أحسن أو أصح أو أكثر ملاءمة بالاستناد إلى معيار معين. (الكناني، 1990، ص63)

دراسات سابقة:

أولاً- دراسات محلية:

1- دراسة منصف جبريل (2012) بعنوان: "الإبداع الإداري وعلاقته بالنمط القيادي لدى موظفي المصارف التجارية العاملة بمدينة درنة". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإبداع الإداري وعلاقته بالنمط القيادي، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة بلغت (132) موظفاً من موظفي المصارف التجارية العاملة بمدينة درنة سواء كانت العامة أم الخاصة، والذي بلغ عددهم (203) موظفاً، وقد تم تجميع البيانات الصحيحة عن طريق صحيفة الاستبيان.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها أن مستوى الإبداع الإداري مرتفع، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والنمط القيادي الديمقراطي، كما أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة بين الإبداع الإداري والنمط القيادي الحر والنمط القيادي التسلسلي.

ثانياً - دراسات عربية:

2- دراسة توفيق العجلة (2009): "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام بمدينة غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي للمديرين العاملين بوزارات قطاع غزة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد تم تصميم استبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، تم توزيعها على عينة الدراسة على أساس طبقي، تم تحليل (305) استبانة، وذلك بنسبة (83%) من حجم العينة الأصلية. أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

1- المديرون بوزارات قطاع غزة يمتلكون جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية، وأن واقع الإبداع الإداري بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول.

2- أظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي وفقاً لمتغيرات العمر وسنوات الخبرة.

3- دراسة منار الدوخي (2012): بعنوان "الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وما هي المعوقات التي تحد من تطبيق الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام وتقدم مقترحات قد تساهم في تطوير الإبداع الإداري، ومعرفة الاتجاهات الحديثة للإبداع الإداري.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وتم تطبيق الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود من خلال العام 1432-1433، والذي بلغ عددهم (137) عضواً.

أهم نتائج الدراسة:

1- أن أفراد عينة الدراسة موافقون بمتوسط (3,85 من 5,00) على واقع الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود.

2- أن أفراد عينة الدراسة موافقون بمتوسط (3,59 من 5,00) على معوقات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود.

إجراءات البحث:

أولاً- منهج البحث: استخدم الباحثون المنهج الوصفي، الذي يقوم على وصف وجمع وتحليل البيانات، تمثيلاً مع ما هدف إليه البحث.

ثانياً- مجتمع البحث: اشتمل مجتمع البحث الحالي على جميع رؤساء الأقسام بكلية جامعة مصراتة، والبالغ عددها (77) رئيساً للعام الجامعي 2018-2019 موزعين على ست عشرة كليةً.

ثالثاً- عينة البحث: تم اختيار عينة رؤساء الأقسام بالكليات بالطريقة العشوائية البسيطة، وبلغ عدد أفرادها (33) رئيساً، ونسبة 42% من مجتمع البحث. والجدول الآتي رقم (1) يوضح عينة البحث:

جدول (1) يوضح الكليات المستهدفة في البحث وعدد أفراد العينة بها

اسم الكلية	عدد الأقسام فيها	عدد أفراد العينة
التربية	16	14
العلوم	6	5
الآداب	13	8
الاقتصاد	9	6
المجموع الكلي	50	33

رابعاً- أداة البحث: اعتمد الباحثون على الاستبانة كأداة لجمع البيانات: حيث تم بناء فقراتها من خلال مراجعة الأدبيات التربوية، والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث. وتم وضع مقياس خماسي الأبعاد لفقرات الاستبانة كالآتي:

التصنيف	متوافرة بدرجة كبيرة جداً	متوافرة بدرجة كبيرة	متوافرة لحد ما	غير متوافرة	غير متوافرة على الإطلاق
النقاط	5	4	3	2	1

صدق الأداة: تم استخراج صدق الأداة من خلال:

أ- الصدق الظاهري: حيث عرضت الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، لإبداء آرائهم حول فقراتها، وإجراء ما يلزم من تعديلات.

ب- صدق الاتساق الداخلي: حيث تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة من خلال تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (13) مستجيباً.

ثبات الأداة: إذ يعني الثبات مدى الاتساق بين البيانات التي تجمع عن طريق إعادة تطبيق نفس المقاييس على نفس الأفراد، أو الظواهر، وتحت نفس الظروف المتشابهة إلى أكبر قدر ممكن. (ملحم، 2005، ص327) وقد تم حساب قيم معامل ثبات الأداة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ α حيث كانت نسبة ثبات الاستبانة 0.94%.

تطبيق الأداة: تم تطبيق أداة البحث على عينة بلغت (42) مستجيباً، وأثناء التطبيق فقدت عدداً من الاستبانات وعددها (9)، وتم استرجاع عدد (33) استبانة.

خامساً: المعالجة الإحصائية: بعد جمع الاستبانات تم استخدام برنامج حزم التحليل الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث استخدم اختبار (تحليل التباين أحادي الاتجاه) لحساب دلالة الفروق الإحصائية لاستجابات عينة البحث وفقاً لمتغيرات العمر وسنوات الخبرة، كما هو محدد في تساؤلات البحث.

عرض النتائج وتفسيرها:

أولاً-النتائج التي تتعلق بالتساؤل الأول للبحث:

ينص هذا التساؤل على الآتي: ما درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام بكليات جامعة مصراتة؟ للإجابة على هذا التساؤل تتم حساب التكرارات والنسب المئوية لبدائل الإجابة على كل فقرة من فقرات الاستبانة كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (2) يبين حساب التكرارات والنسب المئوية لبدائل الإجابة على كل فقرة من الفقرات الاستبانة.

الرقم	الفقرة	التكرار	غير متوافرة على الإطلاق	غير متوافرة	متوافرة إلى حد ما	متوافرة بدرجة كبيرة	متوافرة بدرجة كبيرة جداً	المتوسط	الاتجاه	المجال الأول: الأصالة.	
										النسبة	
1	أنتج ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متحدد.	ك	0	1	10	17	5	3.79	متوافرة بدرجة كبيرة	ك	1
		%	0	3.0	30.3	51.5	15.5			%	
2	أبعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.	ك	0	1	11	9	12	3.97	متوافرة بدرجة كبيرة	ك	2
		%	0	3.0	33.3	27.3	36.4			%	
3	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار.	ك	0	1	16	12	4	3.58	متوافرة بدرجة كبيرة	ك	3
		%	0	3.0	48.5	36.4	12.1			%	
4	أمتلك الحجة والقدرة على الإقناع.	ك	0	0	15	11	7	3.76	متوافرة بدرجة كبيرة	ك	4
		%	0	0	45.5	33.3	21.2			%	
5	أشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أفدّمها في مجال العمل.	ك	0	1	10	15	7	3.85	متوافرة بدرجة كبيرة	ك	5
		%	0	3.0	30.3	45.5	21.2			%	
	المجموع ككل							18.95			
المجال الثاني: الطلاقة الفكرية.											
6	اقترح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	ك	0	0	8	15	10	4.06	متوافرة بدرجة كبيرة	ك	6
		%	0	0	24.2	45.5	30.3			%	

متوافرة بدرجة كبيرة	3.61	4	13	15	1	0	ك	أستطيع تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	7
		12.1	39.4	45.5	3.0	0	%		
متوافرة بدرجة كبيرة	3.55	6	11	11	5	0	ك	أستطيع إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة معينة.	8
		18.2	33.3	33.3	15.2	0	%		
متوافرة بدرجة كبيرة	3.70	9	8	13	3	0	ك	أستطيع التعبير عن أفكار بطلاقة وصياغتها في كلمات مفيدة تناسب موقفاً معيناً.	9
		27.3	24.2	39.4	9.1	0	%		
	14.92							المجموع ككل	
المجال الثالث: المرونة الذهنية.									
متوافرة بدرجة كبيرة	3.73	3	18	12	0	0	ك	أقدم أفكاراً جديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.	10
		9.1	54.5	36.4	0	0	%		
متوافرة بدرجة كبيرة جداً	4.30	15	13	5	0	0	ك	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.	11
		45.5	39.4	15.2	0	0	%		
متوافرة بدرجة كبيرة جداً	4.45	20	9	3	1	0	ك	لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.	12
		60.6	27.2	9.1	3.0	0	%		
متوافرة بدرجة كبيرة	3.85	7	16	8	2	0	ك	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.	13
		21.2	48.5	24.2	6.1	0	%		
متوافرة بدرجة كبيرة	3.97	9	15	8	1	0	ك	أستطيع رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	14
		27.3	45.5	24.2	3.0	0	%		
	20.3							المجموع ككل	
المجال الرابع: الحساسية للمشكلات.									
متوافرة بدرجة كبيرة	3.82	8	12	12	1	0	ك	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	15
		24.2	36.4	36.4	3.0	0	%		
متوافرة بدرجة كبيرة	3.88	7	16	9	1	0	ك	أخطط لمواجهة مشكلات العمل قبل حدوثها.	16
		21.2	48.5	27.3	3.0	0	%		
متوافرة بدرجة كبيرة	3.94	5	21	7	0	0	ك	أستطيع توقع الحل لمشكلات العمل.	17
		15.2	63.6	21.2	0	0	%		

متوافرة	4.31	13	16	3	0	0	ك	احرص على معرفة القصور والضعف في ما أقوم به من عمل.	18
بدرجة كبيرة جداً		39.4	48.5	9.1	0	0	%		
متوافرة	3.61	4	14	13	2	0	ك	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.	19
بدرجة كبيرة		12.1	42.4	39.4	6.1	0	%		
	19.56							المجموع ككل	
المجال الخامس: الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه.									
متوافرة	3.55	3	14	14	2	0	ك	استغرق وقتاً في دراسة المعلومات التي تم جمعها عند حل مشكلة ما.	20
بدرجة كبيرة		9.1	42.4	42.4	6.1	0	%		
متوافرة	4.00	9	5	5	2	0	ك	أمتسك بأهوائي وأصر على تحقيقها.	21
بدرجة كبيرة		27.3	15.2	15.2	6.1	0	%		
متوافرة	4.15	12	7	7	0	0	ك	أمتلك دافعاً قوياً لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة.	22
بدرجة كبيرة		36.4	21.2	21.2	0	0	%		
متوافرة	3.64	6	12	12	3	0	ك	اهتم بإنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامي بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين.	23
بدرجة كبيرة		18.2	36.4	36.4	9.1	0	%		
	15.34							المجموع ككل	
المجال السادس: قبول المخاطرة									
متوافرة	4.09	12	13	7	1	0	ك	أقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب.	24
بدرجة كبيرة		36.4	39.4	21.2	3.0	0	%		
متوافرة	3.76	9	11	10	2	0	ك	أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.	25
بدرجة كبيرة		27.3	33.3	30.3	6.1	0	%		
متوافرة	4.39	15	16	2	0	0	ك	أدافع عن أفكاري بالحجة والبرهان.	26
بدرجة كبيرة جداً		45.5	48.5	6.1	0	0	%		
متوافرة	4.27	14	14	5	0	0	ك	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة.	27
بدرجة كبيرة جداً		42.4	42.4	15.2	0	0	%		
متوافرة	4.73	24	9	0	0	0	ك	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال.	28
بدرجة كبيرة جداً		72.7	27.3	0	0	0	%		

متوفرة بدرجة كبيرة جداً	4.55	20	11	2	0	0	ك	لدي الاستعداد لمواجهة النتائج المرتبطة على ما أقوم به من أعمال.	29
		60.6	33.3	6.1	0	0	%		
	25.79							المجموع ككل	
المجال السابع: القدرة على التحليل والترابط									
متوفرة بدرجة كبيرة	4.15	11	16	6	0	0	ك	أستطيع تنظيم أفكارى بشكل جيد.	30
		33.3	48.5	18.2	0	0	%		
متوفرة بدرجة كبيرة	4.00	9	16	7	1	0	ك	أستطيع تجزئة مهام العمل.	31
		27.3	48.5	21.2	3.0	0	%		
متوفرة بدرجة كبيرة	4.12	9	19	5	0	0	ك	أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.	32
		27.3	57.6	15.2	0	0	%		
متوفرة بدرجة كبيرة	4.09	9	18	6	0	0	ك	أستطيع إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.	33
		27.3	54.5	18.2	0	0	%		
	16.36							المجموع ككل	

من الجدول السابق يتضح أن درجة توافر عناصر الإبداع الإداري جاءت بشكل عام متوافرة بدرجة كبيرة وبمجموع المتوسطات على عدد المجالات حيث بلغ (18.74)، وهذا مؤشر جيد، ودليل على وعي رؤساء الأقسام بأهمية الإبداع الإداري في تطوير العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (جبريل، 2012) التي أظهرت أن مستوى الإبداع الإداري للموظفين كان بدرجة مرتفعة، وكذلك دراسة (الدوخي، 2012) وتختلف مع دراسة (العجلة، 2009) التي أظهرت أن مستوى الإبداع الإداري جاء بشكل مقبول.

حيث جاءت في المجال الأول (الأصالة) الفقرات من (1-5) متوافرة بدرجة كبيرة حيث أن الفقرة (أبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل، بمتوسط حسابي (3.97) جاءت أعلى رتبة بين فقرات المجال، تليها (أشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل) بمتوسط حسابي (3.85) تم (أبجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد بمتوسط حسابي (3.79) تليها (أمتلك

الحجة والقدرة على الاقناع بمتوسط 3.76) تليها (أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار بمتوسط حسابي 3.58).

وأيضاً المجال الثاني الطلاقة الفكرية جاءت الفقرات من (6-9) متوافرة بدرجة كبيرة ، جاءت بالمرتبة الأولى في هذا المجال (اقترح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل بمتوسط حسابي 4.06) تليها (أستطيع التعبير عن أفكاري بطلاقة وصياغتها في كلمات مفيدة تناسب موقفاً معيناً بمتوسط حسابي 3.70) تليها (أستطيع تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة بمتوسط حسابي 3.61) وتليها (أستطيع إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة معينة بمتوسط 3.55).

والمجال الثالث المرونة الذهنية، جاءت الفقرات من (10-14) 10، 13، 14 متوافرة بدرجة كبيرة، أما الفقرات 11، 12 متوافرة بدرجة كبيرة جداً ،جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته بمتوسط حسابي 4.45) تليها (أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه بمتوسط حسابي 4.30) تليها (أستطيع رؤية الأشياء من زوايا مختلفة بمتوسط حسابي 3.97) تم (أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة بمتوسط حسابي 3.85) تليها (أقدم أفكار جديدة لتطوير العمل بتلقائية بمتوسط حسابي 3.73).

المجال الرابع الحساسية للمشكلات جاءت الفقرات من (15-19) متفاوتة حيث أن الفقرة 18 جاءت متوافرة بدرجة كبيرة جداً، أما الفقرات 15، 16، 17، 19 جاءت متوافرة بدرجة كبيرة. حيث أن الفقرة (أحرص على معرفة القصور والضعف فيما أقوم به من عمل بمتوسط حسابي 4.31) في المرتبة الأولى، تليها الفقرة (أستطيع توقع الحل لمشكلات العمل بمتوسط حسابي 3.94) تليها (أخطط لمواجهة مشكلات العمل قبل حدوثها بمتوسط حسابي 3.88) تليها (أتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها بمتوسط حسابي 3.82) تليها (أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون بمتوسط 3.61).

المجال الخامس الاحتفاظ بالاتجاه. جاءت الفقرات (20-23) جميعها متوافرة بدرجة كبيرة، جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (أمتلك دافعاً قوياً لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة بمتوسط حسابي 4.15) تليها (أتمسك بأهدائي وأصر على تحقيقها بمتوسط حسابي 4.00) تليها (أهتم بإنتاج أفكار جديدة أكثر

من اهتمامي بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين بمتوسط حسابي 3.64) تليها (أستغرق وقتاً في دراسة المعلومات التي تم جمعها عند حل مشكلة ما بمتوسط حسابي 3.55) .

المجال السادس قبول المخاطرة جاءت الفقرات (24-29) متفاوتة، حيث أن الفقرة (أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال بمتوسط حسابي 4.73) احتلت المرتبة الأولى في المجال، تليها (لدي الاستعداد لمواجهة النتائج المرتبة لما أقوم به من أعمال بمتوسط حسابي 4.55) تليها (أدافع عن أفكارتي بالحجة والبرهان بمتوسط حسابي 4.39) تليها (أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة بمتوسط حسابي 4.27) تليها (أقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب بمتوسط حسابي 4.09) تليها (أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح بمتوسط حسابي 3.76).

المجال السابع القدرة على التحليل والترابط، جاءت الفقرات (30-33) متوافرة بدرجة كبيرة، حيث جاءت الفقرة (أستطيع تنظيم أفكارتي بشكل جيد بمتوسط حسابي 4.15) في المرتبة الأولى، تليها (أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه بمتوسط حسابي 4.12) تليها (أستطيع إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها بمتوسط حسابي 4.09) تم (أستطيع تجزئة العمل بمتوسط حسابي 4.00).

ثانياً - النتائج التي تتعلق بالتساؤل الثاني:

مضمون التساؤل: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام وفقاً لمتغير العمر؟ وللإجابة على هذا التساؤل يتم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، للتعرف على الفروق، ودرجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام وفقاً لمتغير العمر.

جدول رقم (3) يبين تحليل التباين أحادي الاتجاه للتعرف على الفروق ودرجة توافر عناصر الإبداع الإداري

لدى رؤساء الأقسام وفقاً لمتغير العمر

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
المجال الأول	بين المجموعات	16.879	2	8.439	1.077	353
	داخل المجموعات	235.000	30	7.833		
	الكلي	251.879	32			
المجال الثاني	بين المجموعات	7.861	2	3.930	707	501
	داخل المجموعات	166.867	30	5.562		
	الكلي	174.727	32			
المجال الثالث	بين المجموعات	26.103	2	13.052	2.561	094
	داخل المجموعات	152.867	30	5.096		
	الكلي	178.970	32			
المجال الرابع	بين المجموعات	12.594	2	6,297	1.115	341
	داخل المجموعات	169.467	30	5.649		
	الكلي	182.061	32			
المجال الخامس	بين المجموعات	3.117	2	1.558	265	769
	داخل المجموعات	176.217	30	5.874		
	الكلي	179.333	32			
المجال السادس	بين المجموعات	32.315	2	16.158	2.317	116
	داخل المجموعات	209.200	30	6.973		
	الكلي	241.515	32			
المجال السابع	بين المجموعات	11.720	2	5.860	1.086	351
	داخل المجموعات	161.917	30	5.397		
	الكلي	173.636	32			

من الجدول السابق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عناصر الإبداع الإداري وفقاً لمتغير العمر، حيث أن هذه النتيجة تتفق مع دراسة العجلة (2009): التي بينت نتائجها أنه لا توجد فروق

ذات دلالة إحصائية حول العلاقة بين الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي، تبعاً لاختلاف أعمار أفراد العينة.

ثالثاً- نتائج تتعلق بالتساؤل الثالث:

مضمون التساؤل: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام وفقاً لمتغير سنوات الخبرة؟
للإجابة على هذا التساؤل يتم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه للتعرف على الفروق، ودرجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (4) يبين تحليل التباين أحادي لاتجاه للتعرف على الفروق ودرجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
المجال الأول	بين المجموعات	242	2	121	041	986
	داخل المجموعات	251.636	30	8.388		
	الكلية	251.879	32			
المجال الثاني	بين المجموعات	3.455	2	1.727	303	741
	داخل المجموعات	171.273	30	5.709		
	الكلية	174.727	32			
المجال الثالث	بين المجموعات	6.788	2	3.394	591	560
	داخل المجموعات	172.182	30	5.739		
	الكلية	178.970	32			
المجال الرابع	بين المجموعات	9.152	2	4.576	794	461
	داخل المجموعات	172.909	30	5.764		
	الكلية	182.061	32			
المجال الخامس	بين المجموعات	4.061	2	2.030	348	709
	داخل المجموعات	175.273	30	5.842		
	الكلية	179.333	32			
المجال السادس	بين المجموعات	970	2	485	060	941
	داخل المجموعات	240.545	30	8.018		
	الكلية	241.515	32			
المجال السابع	بين المجموعات	1.636	2	818	143	868
	داخل المجموعات	172.000	30	5.733		
	الكلية	173.636	32			

من الجدول السابق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عناصر الإبداع الإداري وفقاً لسنوات الخبرة، حيث أن هذه النتيجة تتفق مع دراسة العجلة (2009): والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العلاقة بين الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

النتائج:

وبعد جمع الاستبانات تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وكانت النتائج على النحو الآتي:

1- تبين أن درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام بكليات جامعة مصراتة بشكل عام كانت بدرجة كبيرة.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام بالكليات وفقاً لمتغير العمر.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام بالكليات وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

التوصيات: في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث، يشير الباحثون إلى عدة توصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين الإبداع الإداري لرؤساء الأقسام، وهي كالتالي:

1- توفير الحوافز التشجيعية المادية والمعنوية التي تحفز رؤساء الأقسام وتدفعهم إلى الإبداع.
2- تبني رؤساء الأقسام للأفكار الجديدة، وهذا يعزز قدرتهم على الابتكار والتجديد، ويساعدهم على الإبداع.

3- وضع ميزانية خاصة للاهتمام بجانب الإبداع وتنميته.

4 - محاولة التجديد في اللوائح وتغييرها باستمرار، مما يحفز العقول على التفكير والتجديد.

المقترحات: وبناءً على النتائج وفي ضوء التوصيات يقترح الباحثون الآتي:

1_ إجراء دراسة مماثلة عن واقع الإبداع الإداري بكليات أخرى بجامعة مصراتة غير التي تم اختيارها كعينة لهذا البحث.

2_ إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية بجامعة أخرى خارج مدينة مصراتة.

3- إجراء دراسة مقارنة بين واقع الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في جامعة مصراتة والجامعات الأخرى.

المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

أ. الكتب:

- جروان، فتحي (2002). الإبداع مفهومه/معايير/ نظرياته/ قياسية/ تدريبيه/مراحل العملية الإبداعية، عمان: دار الفكر للطباعة.
- الحيزان، عبدالإله (1995). لمحات عامة في التفكير الإبداعي، الرياض: مطابع أضواء المنتدى.
- الخطيب، علي (1995). تربية الإبداعية تعلم في العمر واستمطار للأفكار، قطر: دار التربية.
- رشوان، حسين (2002). الأسس النفسية والاجتماعية للابتكار، الإسكندرية: مكتبة الجامعي الحديث.
- السرور، نادية (2002). مقدمة في الإبداع، الأردن: دار وائل للطباعة والنشر.
- الشرييني، زكريا؛ صادق، ياسر (2002). يسيرية أطفال عند القمة: موهبة -التفوق العقلي-الإبداع، القاهرة: دار الفكر العربي.
- الطيطي، محمد (2004). تنمية قدرات التفكير الإبداعي، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عبدالستار، إبراهيم (2002). الإبداع قضايا، تطبيقاته، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- فيلب، جاك؛ رون، ستون (2003). الاستثمار البشري، أدوات وخطوات قياس العائد، (ترجمة)بيمك، القاهرة: إصدارات بيمك، .
- الكناني، ممدوح (1990). الأسس النفسية للابتكار، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر.
- منصور، أحمد (1989). تكنولوجيا التعليم وتنمية القدرة على التفكير الابتكاري، المنصورة: دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
- ملحم، سامي (2005). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان: دار المسيرة.

ب. الرسائل العلمية:

- جبريل، منصف (2012) (الإبداع الإداري وعلاقته بالنمط القيادي لموظفي المصارف التجارية العاملة بمدينة درنة)، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا.

- الدوخي، منار (2012) (الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.

- العجلة، توفيق (2009) (الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام بمدينة غزة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

ج. المجلات والدوريات:

- جمعه، محمود؛ نوري، حيدر (2011). تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري. مجلة الإدارة والاقتصاد مج (34).

- حنورة، مصري (2000). التربية والإبداع: بوصلة الرؤية "مجلة التقدم العلمي، الكويت، مج (40).

- عبد المقصود، محمد (1998). معوقات تنمية الإبداع في التربية العربية وسبل مواجهتها. مجلة التربية المعاصرة، عمان.

- عبد الفتاح، نبيل (1995). مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها بعملية اتخاذ القرار. مجلة الإداري، مسقط، ع(16).

- عيد، سيد (2008). ندوة الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

- النمر، سعود (1992). الإبداع الإداري، دراسة سلوكية، مجلة المدير العربي، ع (117) يناير.

ثانياً. المراجع الأجنبية:

-Taylor. I. *The nature of the creative process*. In p
. Sntith [Ed] creativity. New York(1959)

ثالثاً- المواقع الالكترونية:

<https://ar.m.wikipedia.org>