

## القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي

رانيا مصطفى بوزغيبية  
فاطمة عبد الفتاح البرعصي  
عضو هيئة تدريس بجامعة بنغازي  
عضو هيئة تدريس بجامعة بنغازي

[fatma.elbarassi@uob.edu.ly](mailto:fatma.elbarassi@uob.edu.ly) [raniamustafa697@yahoo.com](mailto:raniamustafa697@yahoo.com)

<https://doi.org/10.36602/jeps.2021.v08.01.16>

تاريخ الاستلام: 2021.02.22 تاريخ القبول: 2021.03.23 تاريخ النشر: 2021.06.27

### الملخص:

تهدف الدراسة إلى تحديد ما مستوى القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي، علاوة على إيجاد فروق جوهرية في آراء المبحوثين حول بعض المتغيرات الديمغرافية الآتية كالنوع، العمر، الدرجة العلمية، مدة الخدمة على مستوى القدرات الإبداعية للمبحوثين. تم إتباع المنهج الوصفي، باستخدام أسلوب الاستبيان لجمع البيانات، حيث تم جمع عدد 75 استبيان من تلك الموزعة البالغ عددها 80، بنسبة استجابة بلغت 93.8%.

توصلت الدراسة إلى أن مستوى القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي جاء مرتفعاً، أيضاً أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمجال القدرات الإبداعية بصفة عامة وفقاً لمتغيرات (النوع، العمر، الدرجة العلمية، مدة الخدمة). كما بينت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإبعاد القدرات الإبداعية وفقاً لمتغيرات (العمر، الدرجة العلمية، مدة الخدمة). في حين أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإبعاد القدرات الإبداعية (الأصالة) وفقاً لمتغير النوع، ولصالح الإناث.

## The Creative Abilities of Heads of Academic Departments at the University of Benghazi

Rania Mustafa abozagbia

Fatma Elbarassi

University of Benghazi

University of Benghazi

[fatma.elbarassi@uob.edu.ly](mailto:fatma.elbarassi@uob.edu.ly)

[raniamustafa697@yahoo.com](mailto:raniamustafa697@yahoo.com)

### Abstract

The study aims to determine the level of creative abilities of heads of academic departments at Benghazi University, in addition to finding fundamental differences in the opinions of the respondents about some demographic variables such as gender, age, qualification, and experience on the level of the creative abilities of the participants. The study adopted a descriptive method using the questionnaire survey for gathering data. 75 of the 80 distributed questionnaires were returned, representing a response rate of 93.8%.

The findings of the study indicate that the level of creative abilities of heads of academic departments was high. They also showed there are no statistically significant differences in field of creative abilities at general according to gender, age, qualification and experience, and there are no statistically significant differences in terms of creative abilities according to age, qualification and experience. However, there are statistically significant differences in terms of creative capabilities (originality) according to the gender variable, in favour of females.

### 1- المقدمة

تعد مؤسسات التعليم العالي الركيزة والوسيلة الأساسية الفاعلة نحو تحول المجتمعات إلى تحقيق تنمية شاملة مستدامة في جميع القطاعات لتبلي تطورات شعوبها، من خلال توافر كوادر بشرية مبدعة ومؤهلة لإدارتها وتحقيق أهدافها، وهو ما أكده اليونسكو والذي أشار أن "التربية في مفهومها المعاصر عملية للتغيير والتطوير، ولها من الآثار والنتائج الإيجابية ما يجعلها تحتل المكان الأول بين وسائل الإصلاح والتقدم في أي دولة، كما أن نتائجها تعتمد إلى حد كبير على إدارتها، التي تمثل القيادة المسؤولة عن سير العملية التربوية وتوجيهها، على أساس أن النجاح في أي عمل أو تنظيم، يعتمد على الأسلوب أو الطريقة التي تدار به تلك الأعمال أو المنظمات" (حوامدة وحراشة، 2006:494).

كما أشار زاهر "أن هناك شواهد كثيرة تدل على أن العالم العربي يعاني من أزمة إدارية واضحة في النظام التعليمي، على الرغم من كونها أحد المداخل الصحيحة لإصلاح التعليم وذلك في ظل التناقض بين الواقع وبين ما هو مأمول وفي ظل عوامل عديدة ومن أهمها غياب الإبداع عن العملية الإدارية" (جبريل، 2016: 365).

وإذا ينظر للإبداع على أنه أحد المفاهيم الحديثة التي لها دور كبير في نجاح واستمرارية المنظمات خاصة في الوقت الحالي، حيث أصبحت فيه حاجة المنظمات للإبداع مطلباً إجبارياً للحصول على التميز في الأداء والمحافظة على استمراريته في بيئة تنافسية، إلا أن تنمية القدرات الإبداعية ومهارات التفكير الإبداعي لدى الأفراد داخل المنظمات يتطلب توافر بيئة ملائمة وداعمة للإبداع لدى المدراء والعاملين، باعتبارهم جوهر عملية الإبداع كما أنهم المطالبون بالمبادأة والتطوير والإبداع في أدائهم (اللوزي، 2012: 130 - 301).

كما أن "أفضل المنظمات هي التي يكون لديها القدرة على الإبداع وأفضل الرؤساء في المنظمات هم أولئك اللذين يمتلكون القدرة على تفجير المواهب الإبداعية لمروسيهم والعمل على استقطاب

رأس المال الفكري وصناعته في هذه المنظمات والعمل على المحافظة عليه" (الحدراوي وآخرون، 2014: 8).

كما أشار الزهري أنه "يمكن تطوير القدرات الإبداعية وتنميتها حسب قدرات الأفراد والجماعات والمنظمات، وإن ما يشجع على الإبداع، وجود بيئة اجتماعية مناسبة تسهل تعاون الأفراد وتعزز المنافسة البناءة، مع وجود نظام فعال للحوافز والمكافآت وأن يكون المناخ التنظيمي مناسباً، والابتعاد عن الاتصال الرسمي المقيد على الإبداع والابتكار بين المستويات الإدارية المختلفة" (حوامدة وحراشنة، 2006: 494).

ويرى فضل الله أن "القيادة دوراً هاماً في تنمية وتعزيز الأداء الإبداعي، فالفائد المبدع، هو شخص مجدد يبحث دائماً عن أهداف ووسائل جديدة ويوظف ذكائه بشكل لا يخاف التجربة، لا يحب الروتين والتقييد بالإجراءات العقيمة، يبحث دائماً عما هو جديد ونادر للأفكار والأشياء" (جبريل، 2016: 365).

ومن تم فإن الاهتمام بالعنصر البشري من الأساليب التي تساعد المنظمات على تحسين إنتاجيتها، على اعتبار أن الفرد هو جزء رئيسي من بيئة التنظيم، وأن زيادة الإنتاجية لن تتم إلا عن طريق تنمية قدراته ومواهبه وخلق مناخ وبيئة عمل ملائمة للإبداع البشري، وعليه على إدارات المنظمات العمل على تنمية روح الإبداع لدى العاملين والمدراء على الأخص باعتبارهم جوهر عملية الإبداع كما أنهم المطالبون بالمبادأة والتطوير والإبداع في أدائهم (اللوزي، 2012).

وبما أن المبدعين هم من يقودون مؤسساتهم إلى مواجهة التحديات والتجديد والإبداع، لذا كان لزاماً على المؤسسات ألا تدخر جهداً في إتاحة المجال للعاملين فيها على استئثار وتنمية إمكانات الإبداع من خلال توفير مناخ تنظيمي صحي (القيوتي، 2012).

عليه أصبح لزاماً على جميع المؤسسات عامة ومؤسسات التعليم العالي خاصة السعي للرفع من أداء مؤسساتها باستئثار وتدعيم القدرات الإبداعية لدى العاملين بها، وذلك من خلال إبراز أهمية ودور الإبداع، بالإضافة لزيادة الاهتمام بتوظيف هذه القدرات الإبداعية وتنميتها لدى موظفيها، وأعضاء هيئة التدريس خاصة لما لهم من دور فاعل في تخريج كوادر بشرية مؤهلة وقادرة على المساهمة في تحقيق النمو الاقتصادي داخل المجتمعات.

## 2- مشكلة الدراسة

أصبحت القدرات الإبداعية التي يمتلكها الأفراد مطلباً ملحاً لمؤسسات التعليم العالي نحو الاستمرار ومواجهة التحديات والتغيرات المتكررة، كما أنها السمة المميزة التي تميز المؤسسات الناجحة الساعية نحو الإبداع في أدائها وخدماتها، إلا أن رعاية هؤلاء المبدعين ودعمهم والمحافظة

عليهم تتطلب من قيادات هذه المؤسسات إعادة هيكلة البناء التعليمي بما يسخر الاستفادة منهم في الواقع العملي بالشكل المأمول، وأشارت دراسة (الشريف، 2013) و (بوزغيبية و البرعصي، 2019) إلى عدم توفر مناخ تنظيمي ملائم بجامعة بنغازي بشكل عام، إذ تواجه المؤسسات الأكاديمية العديد من الصعوبات والمشاكل الموجودة في البيئة التنظيمية نتيجة لقصور هيكلها التنظيمية، إضافة لكثرة الأعباء الوظيفية الواقعة على رؤساء الأقسام العلمية في ظل الإمكانيات المحدودة لهم، ما يؤثر سلباً على روح الإبداع والعمل الإبداعي لدى هذه الفئة، ما أوجب على قياداتها الأكاديمية التوجه نحو زيادة الاهتمام بالقدرات الإبداعية لرؤساء الأقسام العلمية والعمل على تعزيزها وتدعيمها، باعتبارها أحد أهم العوامل التي تساعد هذه المؤسسات على مواجهة تلك الصعوبات والتحديات إضافة للارتقاء بمستوى أداءها نحو التميز والمنافسة، وعليه ستتطرق الباحثان للتعرف على مستوى القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلين التاليين التالي:

- ما مستوى توافر القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي؟
- هل هناك فروق جوهرية لآراء الباحثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى إلى بعض المتغيرات الديمغرافية التالية النوع، العمر، الدرجة العلمية، مدة الخدمة على مستوى القدرات الإبداعية للمبجوثين؟

### 3- أهداف الدراسة

- أ. التعرف على مستوى القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.
- ب. تحديد ما أن كان هناك فروق في مستوى القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي تبعاً لمتغير (النوع، العمر، الدرجة العلمية، مدة الخدمة).
- ج. تقديم بعض التوصيات والتي يمكن من خلالها تدعيم القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بصفة خاصة وأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة لتأهيلهم لتولي هذه المناصب مستقبلاً بجامعة بنغازي قيد الدراسة.

### 4- فرضيات الدراسة

ولتحقيق أهداف الدراسة تم صياغة الفرضيات الرئيسية للدراسة كالتالي:  
الفرضية الرئيسية الأولى: لا تتوافر القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

كما يتفرع من الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات التالية:

**الفرضية الفرعية الأولى:** لا تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة بعد الأصالة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

**الفرضية الفرعية الثانية:** لا تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة بعد الطلاقة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

**الفرضية الفرعية الثالثة:** لا تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة بعد المرونة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

**الفرضية الفرعية الرابعة:** لا تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة بعد المخاطرة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

**الفرضية الفرعية الخامسة:** لا تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة بعد القدرة على التحليل لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

**الفرضية الفرعية السادسة:** لا تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة بعد الحساسية للمشكلات لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

**الفرضية الفرعية السابعة:** لا تتوافر

**الفرضية الرئيسية الثانية:** لا توجد فروق جوهرية لآراء الباحثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى إلى بعض المتغيرات الديمغرافية التالية النوع، العمر، الدرجة العلمية، مدة الخدمة.

كما يتفرع من الفرضية الرئيسية الثانية الفرضيات التالية:

**الفرضية الفرعية الأولى:** لا توجد فروق جوهرية لآراء الباحثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى لمتغير النوع.

**الفرضية الفرعية الثانية:** لا توجد فروق جوهرية لآراء الباحثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى لمتغير العمر.

**الفرضية الفرعية الثالثة:** لا توجد فروق جوهرية لآراء الباحثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

**الفرضية الفرعية الرابعة:** لا توجد فروق جوهرية لآراء الباحثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى لمتغير مدة الخدمة.

## 5- أهمية الدراسة

- أ. تكمن أهمية الدراسة من خلال إبرازها لأهمية القدرات الإبداعية في تطوير العملية التعليمية، والنهوض بمستوى أداء مؤسسات التعليم العالي.
- ب. إلقاء الضوء على أحد القطاعات الحيوية في البلاد والمتمثلة في المؤسسات التعليمية التي تلعب دوراً هاماً في الارتقاء بمستوى أداء باقي قطاعات المجتمع من خلال تخريج كوادر بشرية كفؤة وفعالة.
- ج. ما قد تسهم به نتائج البحث الحالي في إلقاء الضوء على مستوى القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.
- د. إثرائها للمعرفة العلمية لهذا النوع من الدراسات، بالإضافة لفتح مجالات للبحث العلمي في هذا الموضوع من خلال ما توفره من معلومات.

## 6- حدود الدراسة

- حدود موضوعية:** تمثلت في تحديد ما مستوى القدرات الإبداعية من خلال الأبعاد الآتية (الأصالة، الطلاقة، المرونة، تحمل المخاطر، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات، الخروج عن المألوف) لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.
- الحدود البشرية والمكانية:** اقتصرت الدراسة على رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي/ ليبيا.
- حدود زمنية:** أجريت هذه الدراسة في فصل الربيع لسنة 2020 م.

## 7- مصطلحات الدراسة

القدرات الإبداعية هي "الاستعدادات العقلية التي يلزم توافرها للأشخاص حتى يقوموا بأنواع من السلوك الإبداعي، فالاستعداد هو قابلية الشخص لاكتساب قدر من الكفاءة بعد نوع من التدريب الرسمي أو غير الرسمي الذي يتراكم نتيجة لخبرات الحياة" (جبريل، 2016: 370-371).

رؤساء الأقسام العلمية: تعرف إجرائياً من وجهة نظر الباحثان بأنهم أعضاء هيئة التدريس المكلفون بتسيير الشؤون الإدارية بالإضافة للإشراف عن العملية التعليمية للأقسام العلمية.

## الإطار النظري

### 8- القدرات الإبداعية

#### 8-1 مفهوم القدرات الإبداعية

"يدرك الجميع أن الشعوب والدول الأكثر رفاهية وتقدماً وتحضراً هي الشعوب والأمم الأكثر عملاً وإنتاجاً وإبداعاً في جميع المجالات" (حسن، 2017: 117)، ويرى توفيق "أن الإبداع أصبح الآن بمثابة الأمل لحل الكثير من المشكلات التي تواجهها المنظمات، لذا فإن مستقبل الأمم لا يعتمد فقط على وجود قوى عاملة بداخلها، وإنما يعتمد أيضاً على توافر نوع ممتاز من العاملين أي أفراد مبدعين في مختلف المجالات، فالفرد المبدع يعتبر ثروة تفوق الثروات المادية بل أن الاستثمار في العنصر البشري يعتبر أنجح مصادر الاستثمار" (مرعي، 2014: 393)، وأشار (الخالدي، 2011: 10) أن "الإبداع في مجال الإدارة يعني ابتكار أساليب أو أفكار يقبلها العاملون، في المنظمة فتحفزهم لاستثمار طاقاتهم ومواهبهم في تحقيق أهداف المنظمة"، كما تطرق بشاري للإبداع الإداري على أنه " فكرة تتسم بالحدثة 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 ونوري، 2011: 309)

من خلال ما سبق تم تعريف القدرات الإبداعية من وجهة نظر الباحثان بأنه "النظر للأشياء والأمور من منظور مختلف عن المألوف ما ينتج عنه عمل أشياء بطريقة مميزة"، وقد أشار تورنس نقلاً عن الحكاك أن القدرات الإبداعية هي " مهارة من مهارات التفكير الإبداعي تجعل الفرد أكثر حساساً للمشكلات، وجوانب النقص، والتغيرات في مجال المعرفة، والبحث عن الحلول، والتنبؤ وصياغة الفرضيات، واختبارها وتعديلها من أجل التوصل إلى نواتج جديدة يستطيع الفرد نقلها للآخرين " (البدارين وآخرون، 2014: 69).

#### 8-2 أهمية الإبداع

ويرى (الصرن، 2001) (الناصر وحسين، 2018: ص ص 151-152) أن أهمية الإبداع تكمن في الآتي:

- أ. حاجة المؤسسات التعليمية إلى زيادة قدرتها التنافسية وتقديم خدماتها بشكل أفضل، بالإضافة للتكيف مع المتغيرات في عملياتها الإدارية والفنية المستمرة.
- ب. يساعد على اكتشاف ودعم قدرات الأفراد الذاتية وتوجيهها نحو تطوير الكلية.
- ج. تطوير وتنمية معارف ومهارات الأفراد والتأثير على اتجاهاتهم وسلوكهم.

- د. يساعد على تحسين خدمات التنظيم، وتحديد مسارات التطوير والتجديد في المنظمات.
- هـ. يساعد على تحقيق الذات والشعور بالإنجاز لجميع العاملين.
- و. يدفع الأفراد نحو الدخول في منافسات التحدي والتميز مع الآخرين.
- ز. استغلال القدرات البشرية في التجديد والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة.

### 3-8 عناصر القدرات الإبداعية

من خلال الأدبيات التي تناولت الإبداع لوحظ أن هناك اتفاق بين أغلب الباحثين حول عناصر القدرات الإبداعية التي تميز الشخص المبدع القادر على التفكير الإبداعي، وفي هذا الصدد ذكر (الشبيني ، 1997) كما أشار (الناصر وحسين، 2018: 152) أن من أهم عناصر القدرات الإبداعية ما يلي:

- أ. الطلاقة: وهي إنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار حول موضوع معين في فترة زمنية معينة.
- ب. المرونة: وهي القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف.
- ج. الأصالة: أي أن الشخص المبدع لا يفكر بأفكار المحيطين به، من خلال تكوين أفكار جديدة.
- د. الحساسية للمشكلات: وهي القدرة على اكتشاف المشكلات المختلفة في المواقف المختلفة من خلال إدراكه للتقصير والأخطاء المسببة للمشاكل مسبقاً.
- هـ. القدرة على التحليل: يقصد به إنتاج إبداعي أو ابتكار يتضمن عملية تقنيت أي عمل جديد إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها.
- و. تحمل المخاطرة: أي المبادرة في تبني أفكار وأساليب جديدة والبحث في حلول لها في الوقت نفسه.
- ز. الخروج عن المألوف: وتعني عدم أتباع الأساليب التقليدية الشائعة، والقدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتكييفها مع طبيعة العمل (عوض، 2013: 210)

### 4-8 العوامل التي تساهم في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين في المنظمات

فيما يلي عرض لبعض هذه العوامل كما أوردها العميان وهي: "تشجيع العاملين على طرح الأفكار والنقاش الحر، العمل على الاهتمام بآراء الآخرين والاعتراف بمساهماتهم في الإنجاز،



السماح بالتعبير عن الأفكار ومناقشتها، والتركيز على الأهداف العامة للتنظيم، والاهتمام بالتكيف مع التغيير، واعتباره أمراً ضرورياً وطبيعياً، وتشجيع التنافس بين العاملين، للتوصل إلى أفكار وإبداعات جديدة، وتقديم الدعم المادي والمعنوي للمبدعين ومشاريعهم الإبداعية، ودراسة الأفكار الجديدة دراسة جادة، وإبلاغ العاملين بها، وتطبيقها وأضاف عامر والقاضي المقترحات التالية لخلق مناخ مساعد على الإبداع يجب إتاحة المناخ الصالح، والقضاء على الروتين وتشجيع المخاطرة، والانفتاح بين الخبرات، وعدم معاقبة محاولات الإبداع التي لم تنجح، وضمان الاستمرارية، فالأهداف المتغيرة باستمرار تحطم الإبداع، وتحديد أهداف واقعية، وتقليل الرقابة الخارجية، وتفويض السلطات والمشاركة في القرار، واقتناع وتأييد الإدارة العليا ومساندة المسؤولين، والتدريب على الإبداع والتطوير والاستراتيجيات الجديدة لتبني البدائل" ( حوامدة وحراشنة، 2006: 501-502).

#### 9- الدراسات السابقة

قام حوامدة وحراشنة (2006) بدراسة مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في الأردن، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بعض المتغيرات المستقلة (الخبرة، المؤهل العلمي، المنطقة) على مستوى الإبداع الإداري، وبلغت عينة الدراسة (264) فرداً، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين مرتفع، أيضاً هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مجال حل المشكلات والاتصالات وتشجيع الإبداع تعزى للمؤهل العلمي ولصالح حملة الدكتوراه، كما أظهرت وجود فروق في مجال روح المجازفة تبعاً لمتغير المنطقة لصالح الوسط، وفي مجال الاتصالات لصالح الشمال.

أجرى خلف (2010) دراسة لمعرفة علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة والبالغ عددهم (50) رئيس قسم أكاديمي، ومن نتائج الدراسة توافر ممارسة عالية للقيادة التحويلية من قبل القيادات الأكاديمية، كما يتوافر الإبداع الإداري بدرجة كبيرة لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين.

أما دراسة بحر والعجلة (2011) هدفت إلى التعرف على مدى توافر القدرات الإبداعية لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة وعلاقتها بأدائهم وكان من أهم نتائج الدراسة، أن لدى المديرين محل الدراسة جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة وبدرجة عالية، كما تتوفر لديهم عناصر الأداء الجيد (المهارة المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة بمتطلبات الوظيفة والمجالات

المرتبطة بها) كما أن أداء المديرين محكوم بضوابط تمثل معايير الأداء الجيد، أيضاً عملية تقويم الأداء تتم بشكل روتيني دون جدوى حقيقية تخدم الموظف والوزارة معاً، كذلك توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات الإبداعية ومستوى الأداء الوظيفي للمديرين العاملين في الوزارات المبحوثة.

**أيضاً أجرى جمعة ونوري (2011)** دراسة لتبيان الارتباط والأثر بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري بجامعة ديالي، وتمثلت عينة البحث في عمداء الكليات ومعاونيهم ورؤساء الأقسام، كما بلغت عدد الاستثمارات الموزعة (44) استمارة، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباط وأثر معنويين بين القيادة الإدارية الناجحة وتحقيق الإبداع الإداري.

**تطرق المشووط (2011)** للتعرف على أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير لأبعاد الهيكل التنظيمي، التدريب، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا، ظروف العمل على الإبداع الإداري، بينما لا يوجد تأثير لبعده الأنظمة والتعليمات من وجهة نظر المبحوثين على الإبداع الإداري.

كما قام **جبريل (2016)** بدراسة هدفت للتعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة التحولية في ضوء الاتجاهات الحديثة والقدرات الإبداعية من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الليبية، وقد أخذت عينة تكونت من (181) معلم ومعلمة (بنين) بمدينة درنة، أيضاً، كما هدفت للتعرف على مستوى القدرات الإبداعية للمعلمين قيد الدراسة من خلال أبعاد (الأصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات، الخروج عن المألوف)، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمات القيادة التحولية والقدرات الإبداعية، كما أظهرت الدراسة وجود مستوى متوسط لأبعاد القدرات الإبداعية (الأصالة، تحمل المخاطر، الخروج عن المألوف، والحساسية للمشكلات) في حين تبين أن هناك مستوى مرتفع لبعدي (الطلاقة، والقدرة على التحليل).

**أجرى أبو ناصر (2018)** دراسة لدرجة ممارسة الإبداع الإداري من وجهة نظر القادة التربويين لبرامج الطلبة الموهوبين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع القادة التربويين القائمين على إدارة برامج الموهوبين بالمنطقة الشرقية للعام الدراسي (2014-2015)، وعددهم (97) قائداً تربوياً، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة الإبداع الإداري مرتفعة في جميع المجالات (تقييم الأفكار، إنتاج وتنمية الأفكار، تحليل الأفكار، اكتشاف وتحليل المشكلة، تنفيذ الأفكار)، وأوصت الدراسة بتهيئة الظروف المادية والمعنوية المساعدة على صقل الإبداع الإداري في البيئة المدرسية الخاصة بتطبيق برامج الطلبة الموهوبين.

قام **مطر (2018)** بدراسة للتعرف على دور البرامج التدريبية في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بالجامعة الإسلامية بغزة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين بالجامعة قيد الدراسة والبالغ عددهم (170) موظف إداري، وكان عدد الاستثمارات المستردة (141) استثماراً، وخلصت الدراسة إلى توافر مستوى عالٍ لعناصر الإبداع الإداري ممثلة في (الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، المخاطرة)، أيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد البرامج التدريبية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين . من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع بعضها حول أهمية القدرات الإبداعية ودورها في الرفع من مستوى أداء الأفراد والمؤسسات نحو الإبداع والتميز .

كما تختلف الدراسات السابقة عن بعضها من حيث المتغيرات والأبعاد التي تم التركيز عليها في كل دراسة، كذلك تختلف من حيث أهداف وبيئة الدراسة إذ تهدف هذه الدراسة للتعرف على مستوى القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي مما أتاح المجال لإجراء هذه الدراسة والمزيد من الدراسات والأبحاث للمساهمة في إثراء الجانب المعرفي أو التطبيقي، أيضاً هذه الدراسة تعد الأولى -على حد علم الباحثان- في البيئة الليبية التي تستهدف دراسة مستوى توافر القدرات الإبداعية لرؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

### الدراسة الميدانية

**10 - منهج الدراسة:** انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي لوصف وتحليل الظاهرة المدروسة.

### 1-10 مجتمع وعينة الدراسة

ينكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي والبالغ عددهم (101) رئيس قسم، (مكتب شؤون أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي، بيانات غير منشورة، 2020)، وتم أخذ عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها وفقاً لجدول Krejcie and Morgan (80) (2020)، وبلغ عدد الاستثمارات المسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي (75) من أصل (80) رئيس قسم، وبلغ عدد الاستثمارات المسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي (75) من أصل (80) استثماراً موزعة، أي ما نسبته (94%)، واستغرقت فترة توزيع الاستثمارات وجمعها ثلاثة أسابيع وذلك لاسترجاع أكبر عدد ممكن من الاستثمارات، ونظراً لتشابه خصائص الجامعات الليبية وانتشارها في رقعة جغرافية واسعة وما يتطلبه ذلك من وقت وجهد كبيرين اقتصرت الدراسة على رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي

### 10 -2 أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، والتي تم تطويرها من قبل الباحثتان لتكون مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة، والتي تم تقسيمها إلى جزأين كالتالي:

## 10-2-1 معلومات عن مألني الاستبانة

يحتوي الجزء الأول من الاستبانة على البيانات الشخصية للمبحوثين وهي النوع، العمر، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، سنوات الخدمة.

### 10-2-2 مقياس القدرات الإبداعية

تكون المقياس من أربعة عشر عبارة مستمدة من أداة القياس التي أعدها جبريل (2016)، والمعدة حسب مقياس (Likert) الخماسي، والمتدرجة من (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

### 10-2-3 صدق وثبات الاستبانة

**الثبات:** وللتحقق من ثبات مقياس الدراسة تم حساب معامل الثبات الداخلي عن طريق تطبيق معادلة (ألفا كرونباخ)، وأعطت درجة ثبات تدعو إلى الثقة، مما يعكس القدرة العالية لأداة الدراسة في قياس ما صممت لأجله، حيث بلغت قيمة معامل الثبات لمقياس القدرات الإبداعية (0.88).  
**الصدق:** وحيث تم قياس نوعان من الصدق كالتالي:

**الصدق الظاهري:** وقد تم التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في علم الإدارة وذلك بعد توضيح الهدف من هذه الدراسة وقد تم أخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار قبل توزيع العينة الاستطلاعية.

**الصدق الداخلي:** تم توزيع أداة الدراسة بعد إجراء التعديلات الواردة من المتخصصين على العينة الاستطلاعية البالغة 30 شخص من مجتمع الدراسة، وبأخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وجد أن معامل الصدق لمقياس القدرات الإبداعية (0.94)، وبذلك تعتبر هذه الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

### 10-2-4 توزيع استمارة الاستبانة

تكونت عينة الدراسة من (80) رئيس قسم وقد اختيرت بواسطة العينة العشوائية البسيطة، حيث تم استرجاع (75) استمارة استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، أي ما نسبته (94%) واستغرقت فترة توزيع الاستبانة ثلاثة أسابيع، وذلك لاسترجاع أكبر عدد من الاستمارات الموزعة، وقد توزع المبحوثين حسب المتغيرات الديمغرافية على النحو التالي والموضحة بالجدول (1).

جدول (1) عرض البيانات الشخصية للمبحوثين

المتغير	مستوى المتغير	العدد	النسبة
النوع	الذكور	52	69.3%
	الإناث	23	30.7%
	المجموع	75	100%
العمر	أقل من 35 سنة	5	6.7%
	من 35 إلى أقل من 40 سنة	18	24%
	من 40 إلى أقل من 45 سنة	19	25.3%
	من 45 إلى أقل من 50 سنة	16	21.3%
	من 50 سنة فأكثر	17	22.7%
	المجموع	75	100%
الدرجة العلمية	محاضر مساعد	15	20%
	محاضر	22	29.3%
	أستاذ مساعد	28	37.3%
	أستاذ مشارك	5	6.7%
	أستاذ	5	6.7%
سنوات الخدمة	المجموع	75	100%
	أقل من سنة	12	16%
	من سنة إلى سنتان	24	32%
	من 3 سنوات إلى 4 سنوات	15	20%
	من 5 سنوات فأكثر	24	32%
	المجموع	75	100%

يتضح من الجدول أعلاه أن غالبية عينة الدراسة هم من الذكور حيث بلغ عددهم (52) أي ما نسبته (69.3%) من أفراد عينة الدراسة، بينما بلغ عدد الإناث (23) أي ما نسبته (30.7%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، وفيما يتعلق بالعمر فقد أوضح الجدول (1) أن غالبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم من أقل من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة بنسبة (56%) وبالتالي على قيادات الجامعة الاستفادة من هذه الفئة العمرية، حيث أن الفرد يكون أكثر قدرة على الإبداع والابتكار خلال هذه المرحلة العمرية، وأن (21.3%) من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 45 سنة إلى أقل من 50 سنة، و (22.7%) من عينة الدراسة تبلغ أعمارهم من 50 سنة فأكثر، وهذه النسب تعطي مؤشر إيجابي على مستوى القدرات الإبداعية للمبحوثين قيد الدراسة، كما لوحظ من الجدول أعلاه

أن الدرجات العلمية للمبجوثين (محاضر مساعد - محاضر) تشكل تقريباً ما نسبته (50%) من أجمالي المبجوثين حيث بلغت نسبتهم (49.3%) مما يتوجب على القيادات الإدارية تشجيع المبجوثين على بلوغ أعلى الدرجات العلمية سواء داخل أو خارج الدولة من خلال توفير الدعم المادي والمعنوي للمشاركة المستمرة بعمل الأبحاث والأوراق العلمية ولمواكبة المستجدات العلمية وتنمية قدراتهم الفكرية، كما أن (37.3%) من المبجوثين كانت درجاتهم العلمية أستاذ مساعد، وأن ما نسبته (13.4%) تبلغ درجاتهم العلمية (أستاذ مشارك - أستاذ)، أظهر جدول رقم (1) تقارب سنوات الخدمة للمبجوثين حيث أن (48%) من عينة الدراسة بلغ عدد سنوات الخبرة لديهم من سنتان فأقل، و(52%) من عينة الدراسة بلغ عدد سنوات الخبرة لديهم من (3) سنوات فأكثر، ولعل ذلك يؤكد امتلاك المبجوثين لقدرات إبداعية تساعدهم على مواجهة التحديات والمشكلات التي تقابلهم أثناء تأديتهم لأعمالهم.

#### 11- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لقد تم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج SPSS الإحصائي وتم استخدام اختبارات إحصائية تمثلت في النسب المئوية والتكرارات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، أيضاً اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات وصدق فقرات الاستبانة، كما تم التأكد من تبعية بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي وقد تحقق ذلك من خلال استخدام اختبار "one-sample kolmogorov-smirnov" حيث كانت نتائج كما موضحة بالجدول (3)، أيضاً اختبار T، واختبار التباين الأحادي لاختبار فرضيات الدراسة، ولحساب طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي  $(0.80 = \frac{4}{5})$ ، ومن ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وعليه يصبح طول الخلايا للعبارات كما هو موضح بالجدول (2).

جدول (2) طول الخلية لمقياسي الدراسة وفقاً لمقياس Likert ودرجة الممارسة

طول الخلية	الفئة في مقياس ليكرت	درجة الممارسة
من 1 إلى أقل 1.80	غير موافق بشدة	ممارسة ضعيفة جداً
من 1.80 إلى أقل 2.60	غير موافق	ممارسة ضعيفة
من 2.60 إلى أقل 3.40	محايد	ممارسة متوسطة
من 3.40 إلى أقل 4.20	موافق	ممارسة مرتفعة
من 4.20 إلى أقل 5.00	موافق بشدة	ممارسة مرتفعة جداً

المصدر: (جبريل، 2016، 177)

جدول (3) اختبار كولمجراف سمرنوف لقياس تبعية بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي

القرار	القيمة الاحتمالية	إحصائية الاختبار	
البيانات تتبع التوزيع الطبيعي	0.200	0.069	القدرات الإبداعية

## 11 - 1 تحليل عبارات الاستبانة

11-1-1 - تحليل النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول: ما مستوى القدرات الإبداعية لرؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي من خلال الأبعاد التالية: (الأصالة، الطلاقة، المرونة، تحمل المخاطر، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات، الخروج عن المألوف)؟

تضمنت الاستبانة أربعة عشر عبارة لقياس مستوى القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام بجامعة بنغازي قيد الدراسة، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجاباتهم عن تلك العبارات الموضحة بالجدول (4)، أمكن التعرف على مستوى القدرات الإبداعية لدى الباحثين، وإذا ما علم بأن متوسط المقياس المستخدم في الاستبانة يبلغ (3)، حيث أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي العام لمجال القدرات الإبداعية بلغ (3.89) والانحراف المعياري (0.39)، في حين بلغت المتوسطات الحسابية العامة لكل بعد من أبعاد القدرات الإبداعية (المرونة، القدرة على التحليل، الأصالة، المخاطرة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، الخروج عن المألوف) وهي مرتبة تنازلياً على التوالي حسب إجابات الباحثين (4.127، 4.067، 3.987، 3.953، 3.873، 3.613، 3.593) وكانت جميعها أعلى من متوسط المقياس، كما بلغت الانحرافات المعيارية للأبعاد السابقة حسب الترتيب التنازلي السابق على التوالي (0.540، 0.541، 0.493، 0.674، 0.648، 0.751، 0.686)، ما يظهر تمتع رؤساء الأقسام بمستوى عالٍ من القدرات على مستوى المقياس ككل، والتي يتعين على جهات الاختصاص بدل المزيد من الجهود لتنميتها وتهيئة المناخ المناسب له للاستفادة من إبداعاتهم وضمائمهم لصلح مؤسسات أخرى، كما يتضح من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور تراوحت ما بين (3.39 - 4.21)، وبمستويات توافر ما بين (متوسطة ومرتفعة جداً)، حيث كانت أعلى العبارات توافراً العبارة السادسة والتي تنص على "أحرص على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات" بينما كانت أقل العبارات توافراً العبارة الحادية عشر وتنص على "عادة ما أشعر بالمتعة والإثارة عند التعامل مع مشكلات العمل" وهو ما قد يعزى إلى عدم توافر الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرارات اللازمة لمواجهة هذه

المشكلات، ويوضح الجدول (4) إجابات أفراد العينة اتجاه عبارات محور القدرات الإبداعية لرؤساء الأقسام بجامعة بنغازي قيد الدراسة وترتيبها بناءً على المتوسط الحسابي.

#### جدول (4) تحليل بيانات عبارات المحور الثاني والمتعلقة

ب (مستوى القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام بجامعة بنغازي)

أبعاد القدرات الإبداعية	ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى
الأصالة	1	أنجز عملي بأسلوب متطور وجديد	3.89	0.65	مرتفعة
	2	أحرص على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة	4.08	0.56	مرتفعة
الطلاقة	3	لدي المهارات الكافية التي تمكنني من إقناع الآخرين أثناء التعامل معهم	3.91	0.64	مرتفعة
	4	أحرص على التعبير عن مقترحاتي حتى لو كانت مخالفة لمديري فالعمل	3.84	0.97	مرتفعة
المرونة	5	أهتم بالأراء المخالفة لأرائي وهذا يحقق لي الاستفادة من أراء الآخرين	4.04	0.74	مرتفعة
	6	أحرص على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات	4.21	0.50	مرتفعة جداً
المخاطرة	7	عادة ما أقوم باقتراح أساليب جديدة في مجال العمل حتى ولو كان هناك احتمال لعدم نجاحها	3.97	0.72	مرتفعة
	8	لا أتردد في تطبيق أساليب جديدة في أداء العمل خوفاً من الفشل	3.93	0.79	مرتفعة
القدرة على التحليل	9	في الجامعة التي أعمل بها، لا اتخذ قراراتي بشكل عشوائي، بل وفقاً لأساليب مدروسة	4.03	0.70	مرتفعة
	10	أتمتع بالقدرة على تبسيط وتنظيم الأفكار عند مواجهة أي مشكلة	4.11	0.58	مرتفعة
الحساسية للمشكلات	11	عادة ما أشعر بالمتعة والإثارة عند التعامل مع مشكلات العمل	3.39	1.04	متوسطة
	12	لدي القدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها وأقوم بالتخطيط لمواجهتها	3.84	0.68	مرتفعة
الخروج عن المألوف	13	أفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية اليومية	3.43	1.05	مرتفعة
	14	عند مواجهة مشكلة ما فإنني أحرص على تقديم الأفكار التي سبق تقديمها	3.76	0.77	مرتفعة
		أبعاد القدرات الإبداعية	3.89	0.39	مرتفعة



## 11-2 اختبار فرضيات الدراسة

تم اختبار فرضيات الدراسة كالتالي:

### 11-2-1 اختبار فرضية الدراسة الرئيسية والمتعلقة بتوافر القدرات الإبداعية لرؤساء الأقسام

العلمية بجامعة بنغازي والتي تنص على

الفرضية الصفرية  $H_0$ : لا تتوافر القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

الفرضية البديلة  $H_1$ : تتوافر القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار T-test كما هو موضح بالجدول (5).

جدول (5) نتائج اختبار T-test للتعرف على مستوى توافر القدرات الإبداعية لدى المبحوثين قيد الدراسة

درجة الممارسة	اختبار T-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس
	P-value	قيمة T			
مرتفعة	0.000	19.763	0.389	3.888	القدرات الإبداعية

يبين الجدول (5) أن مقياس القدرات الإبداعية حاز على متوسط ممارسة مرتفع من الإبداع لدى أفراد العينة، حيث بلغت قيمة P-value (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، عليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة والتي تنص على توافر القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي، وبالنظر لمتوسط القدرات الإبداعية بالجدول (5) يظهر أنه أعلى من متوسط المقياس (3) ما يدل على توافر إمكانات إبداعية عالية من وجهة نظر المبحوثين، وهو ما أتفق مع دراسة حوامدة وحراششة (2006)، أيضاً دراسة بحر والعجلة (2011) ودراسة مطر (2018) ودراسة أبو ناصر (2018) والتي خلصت جميعها إلى توافر مستوى عالٍ لعناصر الإبداع الإداري بصفة عامة ممثلة في (الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، المخاطرة) لدى المبحوثين، أيضاً اتفقت مع ما آلت إليه نتائج دراسة خلف (2010) والتي أظهرت توافر الإبداع الإداري بدرجة كبيرة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، إلا أنها اختلفت مع نتائج دراسة جبريل (2016) والتي أظهرت مستوى متوسط لأبعاد القدرات الإبداعية لدى المعلمين بالمدارس الثانوية الليبية بنين بمدينة درنة. واستناداً على ذلك وجب على القيادات الإدارية والمسؤولون بهذه المؤسسات التعليمية زيادة التشجيع والدعم لهذه الفئة من المبحوثين، والعمل على استثارة قدراتهم الإبداعية وتوظيفها بالطرق الكفيلة بالرفع من مستوى أداء هذه المؤسسة والمساهمة في تحقيق رسالتها، وهو ما دل عليه الهويدي "بأن الإدارة التربوية المهمة بالموهوبين تستطيع تشجيع الإبداع وتبنيه، وتنمية القدرات الإبداعية عن طريق البرامج المتطورة

والإجراءات السليمة لخلق جو يسوده التنافس من جهة، وزيادة فاعلية العمل من جهة أخرى، فالإبداع داعم قوي للإدارة ويجعلها قادرة على الصمود في وجه التحديات المتلاحقة بل والمنافسة من خلال مواكبة التحضر في شتى المجالات" (أبو ناصر، 2018: 573)، أيضاً عززه جبريل والذي يرى "على المؤسسات التربوية الرغبة في مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري أن توفر قيادة تحويلية ملائمة ومشجعة للإبداع لاستغلال القدرات الإبداعية لدى المعلمين، ولأن غياب مثل هذه القيادة الداعمة للإبداع ينعكس سلباً على التفكير الإبداعي لهؤلاء المعلمين" (جبريل، 2016: 390).

### 11-2-1-1 الفرضية الفرعية الأولى

**الفرضية الصفرية H0:** لا تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الأصالة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

**الفرضية البديلة H1:** تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الأصالة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار T-test كما هو موضح بالجدول (6).

**جدول (6) نتائج اختبار T-test للتعرف على مستوى توافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الأصالة لدى المبحوثين قيد الدراسة**

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T-test	
			قيمة T	P-value
الأصالة	3.987	0.493	17.332	0.000

تظهر نتائج الاختبار المبينة بالجدول (6) توافر مستوى عالٍ من القدرات والإمكانات الإبداعية ممثلة ببعد الأصالة لدى المبحوثين قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة P-value (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، عليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة والتي تنص على توافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الأصالة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي، من خلال تبني أفكار وأساليب جديدة وغير مألوفة في القيام بالأعمال والمهام المناط لهم، وهو ما أتفق مع نتائج دراسة مطر (2018) حيث أظهرت النتائج توافر مستوى عالٍ من الأصالة لدى الموظفين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، أيضاً اتفقت هذه الدراسة مع نتائج خلف (2010) والتي خلصت إلى أن رؤساء الأقسام العلمية بجامعة غزة يتمتعون بدرجة كبيرة بعنصر الإبداع (الأصالة).

## 11-2-1-2 الفرضية الفرعية الثانية:

**الفرضية الصفرية H0:** لا تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الطلاقة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

**الفرضية البديلة H1:** تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الطلاقة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار T-test كما هو موضح بالجدول (7).

جدول (7) نتائج اختبار T-test للتعرف على مستوى توافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الطلاقة لدى المبحوثين قيد الدراسة

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T-test	
			قيمة T	P-value
الطلاقة	3.873	0.648	11.677	0.000

تبين نتائج الاختبار بالجدول (7) توافر مستوى عالٍ من القدرات والإمكانات الإبداعية ممثلة ببعد الطلاقة لدى المبحوثين قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة P-value (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، عليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة والتي تنص على توافر قدرات إبداعية ممثلة ببعد الطلاقة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي، وذلك من خلال تمتع المبحوثين بالطلاقة الفكرية والقدرة الواسعة على التخيل ما ينتج عنه كمية كبيرة من الأفكار تسهم بوضع تصورات وحلول واقعية للمشاكل التي يواجهونها أو بطرح مشاريع إبداعية، وهو ما أوضحه الشمري بقوله "أن الطلاقة هي غزارة الأفكار من حيث الوفرة والكثرة والتنوع، وهذا لا يعني أن كل فكرة ستؤدي إلى حل مباشر للمشكلات أو إلى إنتاج إبداعي، ولكن ربما عدد قليل منها أو فكرة واحدة جديدة ستكون ذات استثمار إبداعي" (المشوط، 2011: 27)، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما آلت إليه دراسة خلف (2010) والتي بينت توافر عنصر الإبداع (الطلاقة) بدرجة كبيرة جداً لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة الإسلامية بغزة، أيضاً ما أتفق مع نتائج دراسة مطر (2018) حيث أظهرت النتائج توافر مستوى عالٍ من الطلاقة لدى الموظفين الإداريين بالجامعة الإسلامية بغزة.

**11-2-1-3 الفرضية الفرعية الثالثة:**

**الفرضية الصفرية H0** لا تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد المرونة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

**الفرضية البديلة H1** : تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد المرونة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار T-test كما هو موضح بالجدول (8).

**جدول (8) نتائج اختبار T-test للتعرف على مستوى توافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد المرونة لدى المبحوثين قيد الدراسة**

درجة الممارسة	اختبار T-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس المرونة
	P-value	قيمة T			
مرتفعة	0.000	18.082	0.540	4.127	

تبين نتائج الاختبار بالجدول (8) توافر مستوى عالٍ من القدرات والإمكانات الإبداعية ممثلة ببعد المرونة لدى المبحوثين قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة P-value (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، عليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة والتي تنص على توافر قدرات إبداعية ممثلة ببعد المرونة لرؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي، وتعكس هذه النتيجة النظرة الإيجابية لأفراد العينة اتجاه هذا البعد، ما يجعلهم يتقبلون الانتقادات والملاحظات المغايرة لهم والتي بدورها تساعدهم في النظر للأشياء والمشكلات من زوايا مختلفة وبالتالي الحصول على معاني وتفسيرات مغايرة تسهم في التحديد الدقيق للمواقف التي يواجهونها، وجاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع دراسة خلف (2010) والتي أظهرت توافر مستوى عالٍ جداً لعنصر الإبداع (المرونة الذهنية) لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بجامعة غزة، ودراسة لولو (2015) حيث كانت من نتائج الدراسة أن الموظفين يتقبلون انتقادات الآخرين بصدق رطب، كذلك اتفقت مع نتائج دراسة مطر (2018) والتي بينت وجود مستوى عالٍ جداً من المرونة الذهنية، إلا أنها اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جبريل (2016) والتي أظهرت درجة ممارسة متوسطة لعبارات هذا المقياس لدى المعلمين بالمدارس الثانوية الليبية بنين بمدينة درنة.

**11-2-1-4 الفرضية الفرعية الرابعة:**

**الفرضية الصفرية H0** : لا تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد المخاطرة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

**الفرضية البديلة H1 :** تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد المخاطرة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار T-test كما هو موضح بالجدول (9).

**جدول (9) نتائج اختبار T-test للتعرف على مستوى توافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد المخاطرة لدى المبحوثين قيد الدراسة**

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T-test		درجة الممارسة
			قيمة T	P-value	
المخاطرة	3.953	0.674	12.255	0.000	مرتفعة

تبين نتائج الاختبار بالجدول (9) توافر مستوى مرتفع من القدرات والإمكانات الإبداعية ممثلة ببعد المخاطرة لدى المبحوثين قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة P-value (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، عليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة والتي تنص على توافر قدرات إبداعية ممثلة ببعد المخاطرة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي، ما يشير إلى قدرة هذه الفئة من المبحوثين على تبني أساليب عمل جديدة ووضعها موضع التطبيق، كما أن ما قد يجعلها واحدة من أهم سمات الشخصية المبدعة، هو أنها الوسيلة والأساس لولادة أي أفكار غير مألوفة وناجحة، وهو ما دل عليه الحربي بأن "المخاطرة هي قبول الشخص المبدع لأخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها (المشوط، 2011، 30)، وانتقلت هذه النتيجة مع نتائج دراسة خلف (2010) والتي أظهرت توافر مستوى عالٍ لعنصر الإبداع (قبول المخاطرة) لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بجامعة غزة، ودراسة الحوامدة والحراشنة (2006)، وأيضاً مع نتائج دراسة مطر (2018) حيث أظهرت النتائج توافر مستوى عالٍ من قبول المخاطرة لدى المبحوثين.

#### 11-2-1-5 الفرضية الفرعية الخامسة:

**الفرضية الصفرية H0 :** لا تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد القدرة على التحليل لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

**الفرضية البديلة H1 :** تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد القدرة على التحليل لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار T-test كما هو موضح بالجدول (10).

جدول (10) نتائج اختبار T-test للتعرف على مستوى توافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد القدرة على التحليل لدى المبحوثين قيد الدراسة

درجة الممارسة	اختبار T-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس
	P-value	قيمة T			
مرتفعة	0.000	17.072	0.541	4.067	القدرة على التحليل

يتضح من خلال الجدول (10) توافر مستوى عالٍ من القدرات والإمكانات الإبداعية ممثلة ببعد القدرة على التحليل لدى المبحوثين قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة P-value (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، عليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة والتي تنص على توافر قدرات إبداعية ممثلة ببعد القدرة على التحليل لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي، والذي يمكن إرجاعه إلى أن أفراد الدراسة هم رؤساء أقسام يحملون درجات علمية عالية، ما يوفر لهم درجة عالية من المعرفة والخبرة التي تساعدهم على تحليل تعقيدات وتركيبات الأعمال إلى مجموعة أجزاء الأمر الذي يؤدي إلى تبسيطها وفهم العلاقات بينها، وهو ما أتفق مع نتائج دراسة حوامدة وحراشنة (2006) والذي تحصلت فيه عبارات هذا المقياس على مستويات توافر عالية، أيضاً اتفقت مع ما آلت إليه دراسة خلف (2010) والتي بينت توافر مستوى عالٍ جداً لعنصر الإبداع (القدرة على التحليل) لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بجامعة غزة.

#### 11-2-1-6 الفرضية الفرعية السادسة:

**الفرضية الصفرية H0:** لا تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الحساسية للمشكلات لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

**الفرضية البديلة H1:** تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الحساسية للمشكلات لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار T-test كما هو موضح بالجدول (11).

جدول (11) نتائج اختبار T-test للتعرف على مستوى توافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الحساسية للمشكلات لدى المبحوثين قيد الدراسة

درجة الممارسة	اختبار T-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس
	P-value	قيمة T			
مرتفعة	0.000	7.068	0.751	3.613	الحساسية للمشكلات

تشير نتائج الاختبار بالجدول (11) أن القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الحساسية للمشكلات جاء بمستوى ممارسة فوق المتوسط بدرجة قليلة لدى المبحوثين قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة  $P$ -value (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، عليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة والتي تنص على توافر قدرات إبداعية ممثلة ببعد الحساسية للمشكلات لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي، وإذ تعتمد عملية الإحساس بالمشكلات أو اكتشاف الأخطاء والانحرافات قبل حدوثها على توافر البيانات والمعلومات الكافية في الوقت المحدد، فإن الباحثان قد ترجع النتائج المتحصل عليها من هذا الاختبار إلى ضعف فعالية شبكات الاتصال في توفير المعلومات في الوقت المناسب، كما أن عبارة "عادة ما أشعر بالمتعة والإثارة عند التعامل مع مشكلات العمل" داخل هذا البعد تحصلت على أقل متوسط حسابي من بين المتوسطات الحسابية لعبارات المقياس ككل، وهو ما علله المبحوثين إلى عدم توافر درجة كبيرة من الصلاحيات في اتخاذ القرارات حيث أن القرارات داخل الأقسام تأخذ بأغلبية الأصوات للأعضاء المشاركين في اتخاذه، هذا وقد توصلت دراسة الشريف (2013) إلى عدم فعالية قنوات الاتصالات في مؤسسات التعليم العالي العامة، كما أن هناك صعوبة للاتصالات داخل هذه المؤسسات ووجود نوع من عدم الرضا عنها، أيضاً عززته دراسة بوزغيبية و البرعصي (2019) من خلال ضعف أنظمة الاتصالات الإدارية داخل جامعة بنغازي من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية داخلها، أيضاً دراسة مشوط (2011) والتي كانت من نتائجها وجود تأثير للتكنولوجيا وظروف العمل على الإبداع الإداري لدى المبحوثين قيد الدراسة، واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مطر (2018) حيث تحصل بعد الحساسية للمشكلات على مستوى عالٍ من التوافر من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالجامعة الإسلامية بغزة، كذلك مع نتيجة دراسة خلف (2010) والتي أظهرت توافر مستوى عالٍ لعنصر الإبداع (الحساسية للمشكلات) لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بجامعة غزة.

#### 11-2-1-7 الفرضية الفرعية السابعة:

**الفرضية الصفرية  $H_0$ :** لا تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الخروج عن المألوف لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

**الفرضية البديلة  $H_1$ :** تتوافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الخروج عن المألوف لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي.

وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار T-test كما هو موضح بالجدول (12).

جدول (12) نتائج اختبار T-test للتعرف على مستوى توافر القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الخروج عن المؤلف لدى المبحوثين قيد الدراسة

المقياس	اختبار T-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخروج عن المؤلف
	P-value	قيمة T			
درجة الممارسة	0.000	7.488	0.686	3.593	مرتفعة

تظهر نتائج الاختبار بالجدول (12) أن القدرات الإبداعية ممثلة ببعد الخروج عن المؤلف جاءت بمستوى ممارسة فوق المتوسط بدرجة قليلة لدى المبحوثين قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة P-value (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، عليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة والتي تنص على توافر قدرات إبداعية ممثلة ببعد الخروج عن المؤلف لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي، وهو ما قد يعزى إلى ضعف منح المزايا المادية والمعنوية على أساس الجدارة والتميز، أي على أساس ما يتم القيام به من أعمال إبداعية، وعدم وجود برامج ومعايير واضحة تسهم في تمييز المبدعين عن غيرهم ومكافأتهم، ما ينتج عنه الرغبة في عدم التميز والخروج عن المؤلف، حيث أظهرت دراسة الشريف (2013) وجود قصور في أنظمة توزيع الرواتب والمكافآت، أيضاً قلة الإمكانيات والمخصصات للبحث العلمي.

### 2-2-11 نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

**الفرضية الصفرية H0:** لا توجد فروق جوهرية لآراء المبحوثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى إلى بعض المتغيرات الديمغرافية التالية النوع، العمر، الدرجة العلمية، مدة الخدمة.

**الفرضية البديلة H1:** توجد فروق جوهرية لآراء المبحوثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى إلى بعض المتغيرات الديمغرافية التالية النوع، العمر، الدرجة العلمية، مدة الخدمة.

### 11-2-2-1 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

**الفرضية الصفرية H0:** لا توجد فروق جوهرية لآراء المبحوثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى لمتغير النوع.

**الفرضية البديلة H:1** توجد فروق جوهرية لآراء المبحوثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى لمتغير النوع.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل T للفروق بين متوسطي لعينتين مستقلتين عند مستوى دلالة معنوية 5%، بناءً على تحديد كل من قيمة T المحسوبة وقيمة P-Value.



جدول (13) اختبار T-test لمتوسطات مجال القدرات الإبداعية وأبعاده حسب متغير النوع

نتيجة الاختبار	اختبار T-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	النوع	أبعاد القدرات الإبداعية
	P-Value	T					
توجد فروق	0.028	-2.247	0.45	3.90	52	الذكور	الأصالة
			0.54	4.17	23	الإناث	
لا توجد فروق	0.167	1.40	0.61	3.94	52	الذكور	الطلاقة
			0.72	3.72	23	الإناث	
لا توجد فروق	0.675	0.421	0.54	4.14	52	الذكور	المرونة
			0.56	4.09	23	الإناث	
لا توجد فروق	0.478	0.714	0.71	3.99	52	الذكور	المخاطرة
			0.59	3.87	23	الإناث	
لا توجد فروق	0.109	-1.622	0.45	4.00	52	الذكور	القدرة على التحليل
			0.69	4.22	23	الإناث	
لا توجد فروق	0.126	1.550	0.71	3.70	52	الذكور	الحساسية للمشكلات
			0.82	3.41	23	الإناث	
لا توجد فروق	0.551	0.598	0.69	3.63	52	الذكور	الخروج عن المألوف
			0.68	3.52	23	الإناث	
لا توجد فروق	0.655	0.449	0.36	3.90	52	الذكور	القدرات الإبداعية
			0.45	3.86	23	الإناث	

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه (13) أن قيمة P-Value لمتوسط القدرات الإبداعية بلغ (0.655) في حين بلغت لأبعاده التالية (الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات، الخروج عن المألوف) على التوالي (0.167، 0.675، 0.478، 0.109، 0.126، 0.551) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، ما يدل على عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية لمتوسطات مجال القدرات الإبداعية وأبعاده تعزى لمتغير النوع باستثناء بعد الأصالة، فقد كانت قيمة P-Value أقل من مستوى (0.05) مما يعني وجود فروق معنوية بين متوسطات بعد الأصالة تعزى لمتغير النوع ولصالح الإناث وفقاً للمبجوثين وبمستوى مرتفع.

## 11-2-2-2 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الصفرية  $H_0$  : لا توجد فروق جوهرية لآراء المبحوثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى لمتغير العمر.

الفرضية البديلة  $H_1$  : توجد فروق جوهرية لآراء المبحوثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى لمتغير العمر.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التعادل الأحادي One-Way-ANOVA عند مستوى دلالة معنوية 5%، وذلك من خلال القاعدة التالية: إذا كانت قيمة P-Value أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، نقبل الفرضية الصفرية، أي لا توجد فروق، أما إذا كانت قيمة P-Value أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، نقبل الفرضية البديلة، والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما بين المتوسطات.

جدول (14) تحليل التباين الأحادي لمجال القدرات الإبداعية وأبعاده حسب متغير العمر

أبعاد القدرات الإبداعية	مصدر التباين أو الاختلاف	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	P-Value	نتيجة الاختبار
الأصالة	بين المجموعات	0.822	4	0.206	0.838	0.506	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	17.165	70	0.245			
	الإجمالي	17.987	74				
الطلاقة	بين المجموعات	0.562	4	0.140	0.322	0.862	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	30.485	70	0.436			
	الإجمالي	31.047	74				
المرونة	بين المجموعات	0.377	4	0.094	0.312	0.869	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	21.170	70	0.302			
	الإجمالي	21.547	74				

نتيجة الاختبار	P-Value	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين أو الاختلاف	أبعاد القدرات الإبداعية
غير دال إحصائياً	0.866	0.316	0.149	4	0.596	بين المجموعات	المخاطرة
			0.471	70	32.991	داخل المجموعات	
				74	33.587	الإجمالي	
غير دال إحصائياً	0.451	0.931	0.274	4	1.094	بين المجموعات	القدرة على التحليل
			0.294	70	20.275	داخل المجموعات	
				74	21.667	الإجمالي	
غير دال إحصائياً	0.264	1.338	0.742	4	2.968	بين المجموعات	الحساسية للمشكلات
			0.555	70	38.818	داخل المجموعات	
				74	41.787	الإجمالي	
غير دال إحصائياً	0.485	0.872	0.414	4	1.655	بين المجموعات	الخروج عن المألوف
			0.474	70	33.192	داخل المجموعات	
				74	34.847	الإجمالي	
غير دال إحصائياً	0.726	0.513	0.080	4		بين المجموعات	القدرات الإبداعية
			0.155	70		داخل المجموعات	
				74		الإجمالي	

يتضح من خلال الجدول (14) أن قيمة P-Value لمتوسطات مجال القدرات الإبداعية وأبعاده محل الدراسة وفقاً لمتغير العمر كانت جميعها أكبر من قيمة مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي هي قيم غير دالة عند مستوى الدلالة 5%، أي أن اتجاهات الباحثين نحو مستوى توافر مجال القدرات الإبداعية وأبعاده داخل الجامعة لا تختلف باختلاف العمر.

## 11-2-2-3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

**الفرضية الصفرية H0** : لا توجد فروق جوهرية لآراء الباحثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

**الفرضية البديلة H1** : توجد فروق جوهرية لآراء الباحثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

تم استخدام اختبار تحليل التعادل الأحادي One-Way-ANOVA عند مستوى دلالة معنوية 5%، لاختبار الفرضية المتعلقة بمتغير الدرجة العلمية، وذلك كما هو موضح بالجدول (15).

جدول (15) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات مجال القدرات الإبداعية وأبعاده حسب متغير الدرجة العلمية

أبعاد القدرات الإبداعية	مصدر التباين أو الاختلاف	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	P-Value	الافتبار نتيجة
الأصالة	بين المجموعات	1.857	4	0.464	2.014	0.102	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	16.13	70	0.230			
	الإجمالي	17.98	74				
		7					
الطلاقة	بين المجموعات	2.853	4	0.713	1.771	0.144	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	28.19	70	0.403			
	الإجمالي	31.04	74				
		7					
المرونة	بين المجموعات	1.177	4	0.294	1.011	0.408	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	20.37	70	0.291			
	الإجمالي	21.54	74				
		7					

القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية ..

نتيجة الاختبار	P-Value	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين أو الاختلاف	أبعاد القدرات الإبداعية
غير دال إحصائياً	0.750	0.480	0.224	4	0.896	بين المجموعات	المخاطرة
			0.467	70	32.69	داخل المجموعات	
				74	33.58	الإجمالي	
					7		
غير دال إحصائياً	0.295	1.257	0.363	4	1.452	بين المجموعات	القدرة على التحليل
			0.289	70	20.21	داخل المجموعات	
				74	21.66	الإجمالي	
					7		
غير دال إحصائياً	0.623	0.659	0.379	4	1.516	بين المجموعات	الحساسية للمشكلات
			0.575	70	40.27	داخل المجموعات	
				74	41.78	الإجمالي	
					7		
غير دال إحصائياً	0.696	0.555	0.268	4	1.071	بين المجموعات	الخروج عن المألوف
			0.483	70	33.77	داخل المجموعات	
				74	34.84	الإجمالي	
					7		
غير دال إحصائياً	0.714	0.530	0.082	4		بين المجموعات	القدرات الإبداعية
			0.155	70		داخل المجموعات	
				74		الإجمالي	

يظهر الجدول (15) أن قيمة P-Value لمتوسطات مجال القدرات الإبداعية وأبعاده محل الدراسة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية كانت جميعها أكبر من قيمة مستوى الدلالة المعنوية (0.05)،

وبالتالي هي قيم غير دالة عند مستوى الدلالة 5%، ما يدل على عدم وجود فروق معنوية بين متوسطات مجال القدرات الإبداعية وأبعاده تعزى لمتغير الدرجة العلمية من وجهة نظر الباحثين.

#### 11-2-2-4 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

**الفرضية الصفرية H0:** لا توجد فروق جوهرية لآراء الباحثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى لمتغير مدة الخدمة.

**الفرضية البديلة H1:** توجد فروق جوهرية لآراء الباحثين حول القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية تعزى لمتغير مدة الخدمة.

تم استخدام اختبار تحليل التعادل الأحادي One-Way-ANOVA عند مستوى دلالة معنوية 5%، لاختبار الفرضية المتعلقة بمتغير مدة الخدمة، وذلك كما هو موضح بالجدول (16).

جدول (16) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات مجال القدرات الإبداعية وأبعاده حسب متغير مدة الخدمة

أبعاد القدرات الإبداعية	مصدر التباين أو الاختلاف	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	P-Value	الاختبار الإحصائي
الأصالة	بين المجموعات	0.053	3	0.018	0.070	0.976	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	17.93	71	0.253			
	الإجمالي	17.98	74				
المرونة	بين المجموعات	0.999	3	0.333	0.787	0.505	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	30.04	71	0.423			
	الإجمالي	31.04	74				
المرونة	بين المجموعات	0.282	3	0.094	0.314	0.815	غير دال
	داخل المجموعات	21.26	71	0.300			
	الإجمالي	21.54	74				

القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية ..

				74	21.54	الإجمالي	
					7		
غير دال إحصائياً	0.249	1.402	0.626	3	1.878	بين المجموعات	المخاطرة
			0.447	71	31.70	داخل المجموعات	
					8		
				74	33.58	الإجمالي	
					7		
غير دال إحصائياً	0.947	0.121	0.037	3	0.110	بين المجموعات	القدرة على التحليل
			0.304	71	21.55	داخل المجموعات	
					6		
				74	21.66	الإجمالي	
					7		
غير دال إحصائياً	0.106	2.115	1.143	3	3.428	بين المجموعات	الحساسية للمشكلات
			0.540	71	38.35	داخل المجموعات	
					8		
				74	41.78	الإجمالي	
					7		
غير دال إحصائياً	0.304	1.233	0.575	3	1.726	بين المجموعات	الخروج عن المألوف
			0.466	71	33.12	داخل المجموعات	
					1		
				74	34.84	الإجمالي	
					7		
غير دال إحصائياً	0.644	0.559	0.086	3		بين المجموعات	القدرات الإبداعية
				71		داخل المجموعات	
			0.154			المجموعات	
				74		الإجمالي	

يتضح من خلال الجدول (16) أن قيمة P-Value لمتوسطات مجال القدرات الإبداعية وأبعاده محل الدراسة وفقاً لمتغير مدة الخدمة كانت جميعها أكبر من قيمة مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي هي قيم غير دالة عند مستوى الدلالة 5%، ما يدل على عدم وجود فروق معنوية بين متوسطات مجال القدرات الإبداعية وأبعاده تعزى لمتغير مدة الخدمة من وجهة نظر المبحوثين.

## 12 - النتائج و التوصيات

### 1-12 نتائج الدراسة

أ. أظهرت الدراسة أن مستوى القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي جاء مرتفعاً في حين جاءت أبعاد المقياس مرتبة تنازلياً على التوالي حسب توافرها من وجهة نظر إجابات المبحوثين كالتالي (المرونة، القدرة على التحليل، الأصالة، المخاطرة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، الخروج عن المألوف).

ب. توصلت الدراسة إلى أن أعلى أبعاد القدرات الإبداعية توافراً تمثلت ببعد المرونة من خلال الاهتمام بالآراء المخالفة والحرص على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات للمساهمة الدقيقة في معالجة المشكلات واتخاذ القرارات.

ج. بينت الدراسة توافر مستوى عالٍ لبعد القدرة على التحليل من خلال القدرة على تبسيط وتنظيم الأفكار واتخاذ القرارات بأساليب مدروسة عند مواجهة أي مشكلة.

د. توصلت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمجال القدرات الإبداعية بصفة عامة وفقاً لمتغيرات (النوع، العمر، الدرجة العلمية، مدة الخدمة).

هـ. بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإبعاد القدرات الإبداعية ممثلاً ببعد (الأصالة) وفقاً لمتغير النوع ولصالح الإناث.

و. أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإبعاد القدرات الإبداعية وفقاً لمتغيرات (العمر، الدرجة العلمية، مدة الخدمة).

### 12-2 توصيات الدراسة:

أ. توجيه القيادات الأكاديمية للمؤسسة الجامعية نحو تطوير وتنمية هذه الإمكانيات والقدرات الإبداعية لدى مرؤوسيه من رؤساء الأقسام العلمية باستمرار من خلال تشجيعهم على تقديم الأفكار والمبادرات الجديدة وتقييمها، كذلك تبني أساليب عمل جديدة، وتحمل المخاطر المترتبة عليها، على اعتبار أن ظروف العمل الغامضة والأفكار الفريدة الغير مسبوقه تتضمن عنصر المخاطرة،



بالإضافة لتفعيل البعثات الخارجية للمؤسسات التعليمية في الدول المتقدمة لاكتساب معارف جديدة

ب. توفير كافة الاحتياجات المادية والتقنية المساعدة على ملاحظة المشكلات، وتحديد كافة الأبعاد والجوانب المسببة لها، ما يسهم في التوصل إلى أفضل الفرص لحلها.

ج. يتوجب على الجهات العليا المسؤولة بالجامعة العمل على إنشاء وحدة تختص بتبني إستراتيجية واضحة لاستثمار هذه الطاقات الإبداعية، ووضع البرامج والمشاريع الإبداعية لهم، وإقامة المسابقات العلمية والعمل على تكريم المميزين منهم، ما ينتج عنها أساليب جديدة للعمل أو حلول ابتكارية لمشكلات وتعقيدات العمل، والعمل على تقييمها ومتابعتها وفقاً لأسس علمية ما يحسن بيئة العمل الداخلية ويرفع من مستوى كفاءة المؤسسة التعليمية، بالإضافة لتحسين نظام الاتصالات للمساعدة على توافر المعلومات اللازمة في الوقت المناسب.

د. الاستفادة من هذه الكوادر المبدعة من رؤساء الأقسام العلمية في إكساب وإبراز المهارات الإبداعية لمرؤوسيه، فضلاً عن تطبيق طرق تعلم حديثة تعمل على توسيع خيال الطلاب وتنمية حب الاستكشاف والاستثارة الفكرية لديهم.

### 13 - الدراسات المقترحة:

أ. أثر المناخ التنظيمي على القدرات الإبداعية

ب. دور القيادة التحويلية في تعزيز القدرات الإبداعية

ج. الصعوبات والمعوقات التي تواجه توظيف القدرات الإبداعية

## المراجع:

- أبوناصر، فتحي محمد (2018)، "درجة ممارسة الإبداع الإداري من وجهة نظر القادة التربويين لبرمج الطلبة الموهوبين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية"، *مجلة دراسات العلوم التربوية*، م 45، ع 4، ص ص 570-583.
- بحر، يوسف عبد عطية والعجلة، توفيق عطية (2011)، "القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام"، *مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)*، م 19، ع 2، ص ص 1405-1445.
- البدارين، رقية قاسم والجداية، محمد نور والعمرى، زياد صالح (2014)، "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين"، *مجلة رؤى اقتصادية*، ع 7، ص ص 63-85.
- بوزغيبية، رانيا والبرعصي، فاطمة (2019)، "واقع المناخ التنظيمي من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بنغازي"، *مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية*، م 5، ع 3، ص ص 94-128.
- جبريل، وائل محمد (2016)، *دراسات إدارية معاصرة: مشكلات واقعية وحلول عملية*، (الطبعة الأولى، عمان: دار كنوز المعرفة).
- جمعة، محمود حسن ونوري، حيدر شاكر (2011)، "تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري"، *مجلة الإدارة والاقتصاد*، ع 90، ص ص 299-319.
- الحدراوي، حامد والاسدي، أفنان والفتلاوي، على (2014)، "توظيف أبعاد المسؤولية الاجتماعية لتعزيز القدرات الإبداعية: دراسة تطبيقية في بعض كليات جامعة الكوفة"، *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، م 7، ع 30.
- حسن، سلام رعد (2017)، "الإبداع الإداري في الوظيفة العامة"، العرق، وزارة الزراعة : مكتب المفتش العام، متاح على <http://igzeraa.gov.iq/studies.asp>
- حوامدة، باسم علي وحراشنة، محمد عبود، (2006)، "مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في الأردن"، *مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية*، م 18، ص ص 493-543.
- الخالدي، إبراهيم بدر (2011)، *معجم الإدارة*، (الطبعة الأولى، عمان: دار أسامة).
- الشريف، هاجر أحمد (2013)، "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير غير منشورة، بنغازي، جامعة بنغازي، قسم الإدارة.

خلف، محمد كريم(2010)، " علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، قسم إدارة الأعمال.

عوض، عاطف (2013)، "أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، م 29، ع 3، ص ص 197-244.

القريوتي، محمد قاسم(2012)، السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، ( الطبعة السادسة، عمان: دار وائل).

اللوزي، موسى (2012)، التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة، ( الطبعة الخامسة، عمان: دار وائل).

لولو، آلاء روجي محمد (2015)، "أثر الدخل الوظيفي على الإبداع الإداري لدى العاملين في القطاع الحكومي"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، قسم إدارة الأعمال. مرعي، على عبدالرحمن (2014)، "مستوى الإبداع الإداري والقيادة لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديري ومعلمي إدارة الحسينية التعليمية-محافظة الشرقية"، مجلة كلية التربية-جامعة بورسعيد، ع 15، ص ص 390-434.

المشوط، محمد سعد(2011)، "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.

مطر، خليل ماجد(2018)، " دور البرامج التدريبية في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة. الناصر، علاء حاكم وحسين، زينة حمودي(2018)، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع لدى عمداء الكليات ومعاونيهم في جامعة بغداد"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ع 56، ص ص 144-164.