

واقع الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة
في المحافظات الشمالية من فلسطين

**Reality of Administrative Creativity Among Heads of Academic
Departments in Public and Private Universities in the Northern
Governorates of Palestine**

مجدي حمد عطاري

Majdi. H. Atari

طالب دكتوراه في الإدارة التربوية- الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين

PhD Student in the Educational Administration, Arab American University, Palestine
majdiatari60@gmail.com

Accepted

قبول البحث

2023/8/1

Revised

مراجعة البحث

2023 /7/18

Received

استلام البحث

2023 /6/15

DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2023.12.6.6>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

واقع الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين

Reality of Administrative Creativity Among Heads of Academic Departments in Public and Private Universities in the Northern Governorates of Palestine

الملخص:

الأهداف: هدفت هذه الدراسة التعرف إلى واقع الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين، والفروق تبعاً لمتغيري نوع الجامعة ونوع القسم والتفاعل بينهما ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية قوامها (70) رئيس قسم وتمثل ما نسبته (46%) تقريباً من مجتمع الدراسة، وطبق عليها استبانة قياس الإبداع الإداري المكونة من (25) فقرة، وموزعة على أربعة مجالات هي: (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الإحساس بالمشكلات).

المنهجية: قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي وذلك نظراً لملائمة هذا المنهج لطبيعة الدراسة وأهدافها. النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لواقع الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين كانت كبيرة وبوزن نسبي (83%)، وكانت أعلى استجابة على مجال (الأصالة) وبوزن نسبي (84.80%)، بينما كانت أقل استجابة على مجال (الطلاقة) وبوزن نسبي (81.80%)، إضافة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين تُعزى إلى متغيري نوع الجامعة ونوع القسم الأكاديمي والتفاعل بينهما. الخلاصة: أوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها: ضرورة تشجيع إدارات الجامعات رؤساء الأقسام الأكاديمية على الإبداع في العمل، وإعطائهم فرص كافية للإبداع دون تقييد لقدراتهم الإبداعية.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري: رؤساء الأقسام الأكاديمية: الجامعات: فلسطين.

Abstract:

Objectives: This study aimed to identify the reality of administrative creativity among the heads of academic departments in public and private universities in the northern governorates of Palestine, and the differences according to the variables of university type, department type, and the interaction between them. The sample consisted of (70) subjects, approximately 46% of the study population, and a questionnaire was applied to measure administrative creativity consisting of (25) items, distributed in four domains: (originality, fluency, flexibility, and a sense of problems).

Methods: The researcher employed the descriptive analytical correlational methodology, considering its suitability for the nature and objectives of the study.

Results: The results of the study showed that the total degree of the reality of administrative creativity among the heads of academic departments in public and private universities in the northern governorates of Palestine was high with a relative weight (83%). The domain of (fluency) was the highest one with a relative weight of (81.80%). In addition, the results revealed that there were no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the administrative creativity of the heads of academic departments in public and private universities in the northern governorates of Palestine due to the variables of the type of university, type of academic department and the interaction between them.

Conclusions: The study recommended several recommendations, the most important of which are: the need for university administrations to encourage heads of academic departments to be creative at work, and to give them sufficient opportunities for creativity without restricting their creative abilities.

Keywords: Administrative Creativity; Heads of Academic Departments; Universities; Palestine.

المقدمة:

يعد الإبداع الإداري Administrative Creativity متطلباً أساسياً لنجاح رؤساء الأقسام الأكاديمية من حيث البعد عن التقليد وحسن توظيف المتوفر وإخراجه بطريقة وقالب جديد يخدم العملية الأكاديمية، وعرف الإبداع الإداري بأنه: "القدرة على توليد أفكار جديدة مفيدة للعمل، والتي تلقى قبولاً من قبل العاملين، وتستثير قدراتهم لتحقيق أهداف المؤسسة" (النشعي والدعيس، 2017). وتأتي أهمية الإبداع الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية لرفع مستوى وجودة التعليم الجامعي، حيث أشارت سوتانتو (Sutanto, 2017) إلى أن الإبداع الإداري يسهم في رفع جودة التعليم والأداء الجامعي، وأن العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الجامعي علاقة طردية، بحيث أنه كلما زاد الإبداع الإداري زاد مستوى أداء الإداريين في الجامعات، وزادت فاعلية أعضاء هيئة التدريس والطلبة على حد سواء، في حين يؤثر عدم وجود الإبداع الإداري بشكل سلبي على الأداء الجامعي ولا يسهم في تقدمه وتحسينه، وأشارت التل (2013) إلى أن الإبداع يعد أرق الأنشطة الإنسانية، ويشكل مشكلة هامة من مشكلات البحث العلمي الإداري في أغلب الدول، إذ تتخذ التكنولوجيا موقعاً بارزاً ضمن إطار الثورة التقنية العلمية المعاصرة، وتطورت ظاهرة النشاط العقلي التي تعيد العمل حالياً وروتيناً، فازداد الطلب على النشاط الإبداعي الخلاق من خلال التقدم العلمي بالممارسات الإدارية الذي لا يمكن أن يتحقق من دون تطوير القدرات المبدعة عند الأشخاص، وهذا التطوير يعد من مهمات العلوم الإنسانية العامة، والتربية والإدارة التربوية خاصة في دراسة الإبداع الإداري.

أيضاً أشارت (السويدي، 2016) إلى أن الإبداع الإداري يوفر فرص البقاء والنمو والتطور في العمل، لأنه يمكن من خلاله إيجاد حلول للمشكلات من خلال اكتشاف بدائل جديدة لمعالجتها ومواجهتها، والإبداع يساعد الإدارة على توسيع إمكاناتها في تصور الآثار التي يمكن أن تحدثها القرارات في المستقبل، كما أن الإبداع في النظام التربوي وإدارته ومستوياته يسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية من الناحيتين الكمية والنوعية ولمجمل النشاطات، وحول عناصر الإبداع الإداري وفق ما أشارت إليه (زهرة وآخرون، 2019) هي: (الأصالة، والطلاقة الفكرية، والمرونة الذهنية، والإحساس بالمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه وتركيز الانتباه، وقبول المخاطرة، والقدرة على التحليل والربط).

وتظهر أهمية الإبداع الإداري في الجامعات من خلال ارتباطه الإيجابي بمتغيرات مهمة لنجاح الإداريين سواء أكانوا عمداء كليات أم رؤساء أقسام أكاديمية منها: علاقته في إدارة التغيير (حسن، 2019)، وعلاقته بمهارات الاتصال (لطيفة والعنزي، 2020)، وعلاقته بالتمكين الإداري (شحاته، 2017)، وعلاقته بالإدارة اللامركزية (رواشدة وحسونة، 2019)، وعلاقته بالتنمية المهنية (حويطي وحسان، 2016)، وعلاقته ببيئة العمل (المدني، 2019). أيضاً تظهر أهمية الإبداع الإداري من خلال زيادة اهتمام الباحثين وحدائق الدراسات التي اهتمت بدراسته في مختلف الجامعات الفلسطينية والجامعات العربية مثل دراسات كل من: دراسة (العبد وآخرون، 2021) في غزة- فلسطين ودراسة (جرادات والوزير، 2020) في المحافظات الشمالية من فلسطين، ودراسة (قباجة، 2019)، ودراسة (رواشدة وحسونة، 2019) في الأردن، ودراسة (العنزي، 2018) في السعودية، ودراسة (ولي ومحمد، 2020) في العراق، ودراسة (حسن، 2019) في سوريا، ودراسة (القلع ومحمد، 2021) في السودان، حيث عنيت هذه الدراسات بدراسة واقع الإبداع الإداري في الجامعات. في ضوء ما سبق ونظراً لأهمية الإبداع الإداري لنجاح رؤساء الأقسام الأكاديمية في عملهم في الجامعات تظهر أهمية إجراء الدراسة الحالية.

مشكلة الدراسة وتساولاتها:

يعد الإعداد الإداري في مجال الإبداع الإداري من الجوانب الرئيسة في إعداد رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات، وذلك نظراً لدوره في نجاح العمليات الإدارية في الجامعات والتفكير الخلاق والبعد عن التقليد في العمل، وبأقل قدر ممكن من الأخطاء، وحسن تأثير رؤساء الأقسام في العملية الأكاديمية، ومن خلال النظر للدراسات السابقة التي تناولت الموضوع قيد الدراسة تبين أن الموضوع درس بدرجة جيدة في بعض الجامعات الفلسطينية والجامعات العربية مثل دراسات كل من: دراسة (العبد وآخرون، 2021) في غزة- فلسطين ودراسة (جرادات والوزير، 2020) في المحافظات الشمالية من فلسطين، ودراسة (قباجة، 2019)، ودراسة (رواشدة وحسونة، 2019) في الأردن، ودراسة (العنزي، 2018) في السعودية، ودراسة (ولي ومحمد، 2020) في العراق، ودراسة (حسن، 2019) في سوريا، ودراسة (القلع ومحمد، 2021) في السودان، حيث عنيت هذه الدراسات بدراسة واقع الإبداع الإداري في الجامعات.

وبالرغم من الدور الذي يلعبه رؤساء الأقسام الأكاديمية في بناء القرارات الأكاديمية، تبين للباحث وجود نقص في الدراسات التي تناولت الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية في المحافظات الشمالية من فلسطين، وحيثما يوجد نقص في المعلومات تصبح هناك حاجة لإجراء الدراسات العلمية، والدراسة الحالية تكمل الجهود السابقة وتسهم في سد مثل هذا النقص، في ضوء ما سبق ظهرت مشكلة الدراسة لدى الباحث، وبالتحديد يمكن إيجاز مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلين الآتيين:

- ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة لمهارات الإبداع الإداري؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة لمهارات الإبداع الإداري تعزى إلى متغيري نوع الجامعة ونوع القسم الأكاديمي والتفاعل بينهما؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الإبداع الإداري في النجاح الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية وانعكاسها الإيجابي في تطوير العملية التعليمية- التعلمية من حيث التأثير الإيجابي على أعضاء الهيئة التدريسية والمناهج والخطط الدراسية والطلبة وتطوير العملية الأكاديمية بإيجاد أفكار جديدة تواكب التطور في الجانب الأكاديمي بعيداً عن الروتين والتقليد، وبالتالي زيادة مستوى الأداء والقدرة على الإبداع ومواكبة المستجدات في التعليم العالي في ظل التغيرات المتلاحقة وبناء عليه يمكن إيجاز أهمية الدراسة فيما يلي:

- تعد الدراسة الحالية -في حدود علم الباحث- من الدراسات الرائدة في الجامعات الفلسطينية الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية، والتي تهتم في دراسة الإبداع الإداري، وتلقي الدراسة الحالية الضوء على واقع الإبداع الإداري وبالتالي تزويد إدارات الجامعات بتغذية راجعة حول جوانب القوة وتعزيزها وجوانب الضعف والعمل على علاجها في مختلف الأقسام الأكاديمية.
- تسهم الدراسة الحالية في معرفة الفروق في الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية الحكومية والخاصة تبعاً لنوع الجامعة، ونوع القسم.
- تسهم الدراسة الحالية في بناء وتطوير أداة قياس صادقة وثابتة لقياس الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية.
- تسهم الدراسة الحالية في إفادة الباحثين والعاملين في الجامعات، والاستفادة من خلال الجانبين النظري والتطبيقي من ميلاد بحوث جديدة في المجال.

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الهدفين الآتين:

- التعرف إلى درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة لمهارات الإبداع الإداري.
- تحديد الفروق في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة لمهارات الإبداع الإداري تبعاً إلى متغيري نوع الجامعة ونوع القسم الأكاديمي والتفاعل بينهما.

مصطلحات الدراسة:

- **الإبداع الإداري:** القدرة على توليد أفكار جديدة مفيدة للعمل، والتي تلقى قبولاً من قبل العاملين، وتستثير قدراتهم لتحقيق أهداف المؤسسة (النشوي والدعيس، 2017).
- **أما التعريف الإجرائي:** يقصد فيها الدرجة التي يحصل عليها رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين على أداة قياس الإبداع الإداري المستخدمة في الدراسة الحالية.
- **الجامعة:** إن اصطلاح جامعة "University" مأخوذ من كلمة "Universities" وكانت تعني التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذاً في مجال السياسة، من أجل ممارسة السلطة، وهكذا استخدمت كلمة الجامعة لتدل على تجمع الأساتذة والطلاب من مختلف البلاد والشعوب، وتعد الكلمة العربية "جامعة" ترجمة دقيقة للكلمة الإنجليزية المرادفة لها، لأنها في مدلولها العربي تعني التجمع والتجميع (الصغير، 2005).
- **الجامعات الحكومية هي:** "الجامعات التي تمثل التعليم الرسمي الجامعي، وتخضع للإشراف الكامل للدولة، وتعكس التوجهات الوطنية حيث تقوم معظم دول العالم بالإشراف على إنشاء الجامعات الرسمية الحكومية، وذلك لضمان مجانية التعليم وتوفير الموارد المالية اللازمة لها وضمان جودة التعليم، ويعكس الاهتمام الرسمي بإنشاء هذه الجامعات التطورات والتوجهات الوطنية للدولة (هلال وآخرون، 2007).
- **الجامعات الخاصة:** هي مؤسسات تعليم عليا ذات أهداف ربحية، تم إنشاؤها من شركات أو أشخاص من أصحاب رؤوس الأموال. وهذه الجامعات تلتزم بأنظمة وقوانين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ولها تمثيل في مجلس التعليم العالي والبحث العلمي شأنها شأن بقية الجامعات الأخرى (الصغير، 2005).
- **رئيس القسم:** هو الشخص الذي يقوم بإدارة قسمة في الكلية وفق القوانين والأنظمة المعمول فيها في الجامعة التي يعمل فيها.

حدود الدراسة:

- التزم الباحث أثناء إجراء الدراسة بالحدود الآتية:
- **الحد البشري:** رؤساء الأقسام/الدوائر الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية سابقاً) وفق التقسيم الإداري المعتمد في فلسطين.
- **الحد المكاني:** مقرات الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية سابقاً) وفق التقسيم الإداري المعتمد في فلسطين.
- **الحد الزمني:** تم تطبيق الدراسة في نهاية الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي الجامعي 2021/2022.

- **الحد الموضوعي:** اقتصرَت الدراسة الحالية على دراسة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين والمتمثلة بمجالاته في: (الأصالة، الطلاقة، المرونة، والاحساس بالمشكلات).
- **الحد المفاهيمي:** اقتصرَت على التعريفات الإجرائية في الدراسة.
- **الحد الإجرائي:** تتحدد نتائج الدراسة بدرجة صدق وثبات أداة القياس المستخدمة في الدراسة، وموضوعية ودقة استجابة عينة الدراسة على فقرات أداة قياس الإبداع الإداري، وحسن درجة تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

مفهوم الإبداع الإداري:

يعد الإبداع الإداري من أكثر المفاهيم استخداماً في مجال العمل الإداري التربوي سواء أكان ذلك على مستوى المدارس أم الجامعات وذلك للدور الذي يلعبه الإبداع الإداري في نجاح المؤسسات وتطورها، حيث أشار (خليل وآخرون، 2020) إلى أن أي مؤسسة لا تضع الإبداع الإداري هدفاً رئيساً من أهدافها ولا تعمل على تشجيع أفرادها على الإبداع بتوفير الجو والبيئة المناسبة لذلك، سيكون مصيرها التردّي والانهيار وضعف قدرتها على مواجهة التطورات والتغيرات التي تؤثر في بيئتها الداخلية والخارجية. وأكد على ذلك (الخوaja، 2004) في إشارته إلى أن الإبداع من الضرورات، والعناصر المهمة، والسمات الأساسية التي ينبغي توفرها في القيادات الجامعية، وذلك نتيجة لتزايد الطموحات، وتعدد الحاجات، وتنوعها، وتشكل ظاهرة العولمة وما فرضته من تحديات في نواحي الحياة ومجالاتها جميعاً نقطة جوهرية في ضرورة الأخذ بالإبداع في إدارة القيادات الجامعية، وقيادة التجديد في مناحي العمل الإداري، والإبداع بمعناه الواسع البعد عن التقليد، وإيجاد شيء جديد ومميز، ويظهر ذلك في قوله تعالى: (بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ إِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ) (سورة البقرة، آية 117).

وتعددت التعريفات ووردت له تعريفات كثيرة، حيث عرفه (رضا، 2010) بأنه: عملية ذهنية معرفية يتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية والبيئة العامة ويتجاوز ما هو مألوف للتوصل إلى شيء جديد غير مألوف وقد يكون هذا الشيء خدمة جديدة أو أسلوب جديد أو عملية جديدة يعود تطبيقها بالمنفعة للمنظمة والمجتمع بصورة عامة، وعرفه (الاسدي، 2014) بأنه: القدرة على إيجاد أفكار أو حلول عقلية أو الطلاقة والمرونة والقدرة على تحليل المخاطر، والخروج لأساليب عمل جديدة ومفيدة، اعتماداً من المؤلف والحساسية للمشكلات التي تنتج عن التفاعل مع البيئة، وعرفه (خير الله، 2009) بأنه: "قدرة انسانية خاصة تذلل المصاعب وتولد الأفكار البناءة وتولي المؤسسة الخاملة إلى أخرى نشطة وحية، عمومًا فالمبدع هو الذي يأتي بأفكار والتصاميم والنظريات والأعمال الفنية الجديدة والخارجة عن المؤلف، عرفه (جمعة ونوري، 2011) بأنه: 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، وعرفته (مشهور، 2009) إنتاج أفكار تتصف بالجدة والفائدة وتُقدم حلول للمشكلات، وتعمل على تطوير الأساليب وتنمية السلوكيات الإدارية في أشكال متميزة ومتطورة، وعرفه (الصيرفي، 2006) بأنه: ولادة شيء جديد غير مألوف أو النظر إلى الأشياء بطرق جديدة. من خلال عرض التعريفات السابقة فإنها تجمع على أن الإبداع الإداري يتضمن ميلاد أفكار جديدة والقدرة على مواجهة المشكلات، وبناء عليه يمكن تعريف الإبداع الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات بأنه: قدرة رئيس القسم على إيجاد أفكار جديدة تسهم في تطوير القسم بعيداً عن التقليد، وإذلال ومواجهة المشكلات التي تعترض مثل هذه الأفكار وذلك من خلال تطوير الأساليب وتنمية السلوكيات الإدارية لديهم.

مجالات (عناصر) الإبداع الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات:

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة مثل دراسات كل من: دراسة (فتحي، 2022)، ودراسة (العبد وآخرون، 2021)، ودراسة (الجاموس وكحيل، 2020)، ودراسة (جرادات والزير، 2020)، ودراسة (رواشده وحسونة، 2019)، ودراسة (المساعيد، 2019)، ودراسة (المصاروة والمصاروة، 2017)، ودراسة (حويطي وحسان، 2016)، تبين أنه يوجد شبه إجماع بين هذه الدراسات على أن المجالات في أدوات القياس في هذه الدراسات اشتملت على: (الطلاقة، والأصالة، والمرونة، والاحساس بالمشكلات) لذلك عندما تم بناء الأداة الخاصة بالإبداع الإداري في الدراسة الحالية تم الاعتماد على هذه المجالات، وفيما يلي عرض لمجالات الإبداع الإداري:

• الطلاقة:

يقصد فيها مقدرة رئيس القسم الأكاديمي على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار التي تفي بمطالب معينة في وقت محدد دون النظر إلى مستوى هذه الأفكار من حيث الخبرة والطلاقة والمهارة، ومن أمثلة ذلك بعد رئيس القسم عن التقليد، وتشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على طرح أفكار إبداعية جديدة، والبعد عن الروتين اليومي، والتجديد في إنجاز الأعمال الموكلة إلي من إدارة الجامعة، وابتكار أساليب حديثة لحل المشكلات التي تواجهه في رئاسة القسم، وثقته في طرح أفكار جديدة.

• المرونة:

ويقصد بها مقدرة رئيس القسم الأكاديمي على تغيير رؤيته الذهنية التي ينظر من خلالها إلى الأشياء والمواقف، ومن أمثلة ذلك قيام رئيس القسم بطرح أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة، واقتراح حلولاً سريعة لمواجهة المشاكل في القسم، والتعبير عن أفكاره بوضوح، وتوفير البدائل لحل المشكلات في القسم، وتشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على براءة الاختراع، وتقديم تصورات مستقبلية لتطوير القسم، واستخدام العصف الذهني لتوليد أكبر قدر ممكن من الأفكار الجديدة، وحسن استخدام البيئة المحيطة لنجاح القسم.

• الأصالة:

يقصد بها إنتاج رئيس القسم الأكاديمي أفكار جديدة، ومن أمثلة ذلك تغيير رئيس القسم لرأيه عندما يجد بديلاً أفضل، وتكيفه مع المواقف الطارئة في القسم، وتقبل اقتراحات أعضاء الهيئة التدريسية في المواقف المختلفة، واحترام رأي من يخالفه، وامتلاك قدرة عالية على تصور الأفكار المستقبلية، والنظر للعمل برؤية شمولية.

• الإحساس بالمشكلات:

وهو الإحساس المبكر لرئيس القسم الأكاديمي بالمشكلات والاستشعار بها قبل حدوثها، ومن أمثلة ذلك قدرة رئيس القسم على رصد المشكلات في القسم ومعالجتها، وامتلاكه القدرة على اكتشاف المشكلات في القسم، والقدرة على تشخيص المشكلات ومعالجتها، والقدرة على التنبؤ في المشكلات قبل حدوثها، والتواصل مع أعضاء الهيئة التدريسية بانتظام للحد من المشكلات، وإعداد خطة خاصة لمواجهة الطوارئ في القسم، وإشراك أعضاء الهيئة التدريسية في حل مشكلات القسم، وذلك لأن حل مشكلات القسم بكفاءة ونجاح تطلب التكامل في العمل بين رؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية.

معوقات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات:

أشار (شحاته، 2017) بأن يمكن تحديد معوقات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات على النحو الآتي:

- خوف رؤساء الأقسام من التغيير ومقاومة الكلية أو القسم له.
 - انشغال رؤساء الأقسام بالأعمال اليومية الروتينية، ورفض الأفكار الجديدة واعتبارها مضية للوقت.
 - الالتزام بحرفية القوانين والتركيز على الشكل دون المضمون.
 - مركزية إدارات الجامعات.
 - عدم إيمان رؤساء الأقسام بأهمية المشاركة من قبل أعضاء الهيئة التدريسية.
 - نبذ الزملاء للشخص المبدع والابتعاد عنه.
 - قلة الحوافز المادية والمعنوية لرؤساء الأقسام.
 - ضعف كفاءة رؤساء الأقسام في المجال الإداري.
 - عدم سهولة الاتصال بين رؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية.
 - معوقات تنظيمية ترتبط بتحديد دور كل فرد داخل الجامعة، ولا يسمح له بالخروج عنه.
 - معوقات مالية ترتبط بعدم توفير التكاليف اللازمة لتطبيق الأفكار الإبداعية.
 - ضعف الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية.
 - التفكير غير المتعمق، واعتبار الأفكار مسلمات غير خاضعة للبحث والنقاش.
- وأضاف (السويدان، والعدلوني، 2004) إلى أن معوقات الإبداع الإداري تصنف على النحو الآتي:
- المعوقات النفسية: ويذكر منها نقص الثقة بالنفس وبالأفكار والتصورات، والخوف من الخطأ واللوم والسخرية من الآخرين، والإحساس بالعجز عن تغيير الواقع.
 - معوقات ذهنية: ضعف الملاحظة والنظر للأمور نظرة سطحية، وإتباع عادات التفكير النمطية، والنظرة الجزئية غير الشمولية للأمور، والقيود وقلة الحرية الفكرية.
 - معوقات بيئية داخلية: وهي معوقات قد توجد في الأسرة أو الجامعة كغياب التشجيع، والاستهزاء والسخرية من الأفكار الإبداعية.
 - معوقات بيئية خارجية: وهي معوقات قد تحصل في العمل والمجتمع مثل وجود نوع من التضييق الإداري، وعدم وجود أنظمة جيدة لاكتشاف المبدعين، وعدم وجود مكافآت ملائمة، طريقة تقسيم العمل، والسياسات والخطوات النمطية وطريقة اتخاذ القرارات في المؤسسة بشكل بيروقراطي.

أهمية الإبداع الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات:

يعد الإبداع الإداري عنصر أساسي لنجاح جميع المؤسسات، وفي هذا الصدد أشار كورساني (Khurosani, 2018) إلى أن أهمية الإبداع الإداري تكمن في إيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي يواجهها الإداري بكفاءة وفعالية، وإحداث تغييرات إيجابية في بناء المؤسسة وفي العمليات الإدارية فيها، والتكيف والتفاعل مع كافة المتغيرات البيئية المحيطة بها، وتحسين عملها والارتقاء بمستوى أدائها، وأداء الموارد البشرية فيها، وإيجاد واكتشاف مقترحات وأفكار لوضع القوانين والأنظمة والتعليمات والإجراءات والأساليب الجديدة والمبدعة والخلاقة بعيداً عن التقليد في مجال العمل، وأضاف (خليل، 2020) إلى أن الإبداع الإداري يساعد العاملين في إعادة النظر في تحديد أهداف المؤسسة وتوظيفها بطريقة إبداعية، وتوضيح طرق التطوير والتجديد، وتنمية قدرات ومهارات العاملين والتأثير في اتجاهاتهم نحو العمل، والبعد عن الروتين واللامركزية في التعامل مع العاملين، والتنبيه في حدوث المشكلات، ووضع طرق لحلها في أسرع وقت، وما يتطابق على عمل الإداري في المؤسسات ينطبق على رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات، حيث أشار (خيري، 2012) إلى مجموعة من الجوانب حول أهمية الإبداع الإداري، والتي تم توظيفها قدر الإمكان على رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات ومنها:

- تطوير الإبداع الإداري لقدرة رؤساء الأقسام على استنباط الأفكار الجديدة، وبني مهارة الحساسية نحو المشكلات في القسم وإيجاد الحلول المناسبة لها في التوقيت المناسب.
- يساعد رؤساء الأقسام على إيجاد حلول للمشكلات بطريقة أصيلة، إبداعية بعيداً عن الطرق الروتينية والتقليدية.
- يساعد على تطوير مهارات أعضاء الهيئة التدريسية في القسم من خلال عملية التعليم والتدريب.
- يساعد في تطوير النتائج الأكاديمية للطلبة، ويسهم في تنمية المواهب بطريقة أفضل.
- يجعل رؤساء الأقسام يستمتعون باكتشاف الأشياء بأنفسهم.
- يؤدي إلى انفتاح رؤساء الأقسام على الأفكار الجديدة.
- يساعد رؤساء الأقسام على التكيف مع المتغيرات.
- يحفز ويدعم مبادئ التعاون بين رؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية في القسم.
- يساعد رؤساء الأقسام على تلبية ميولهم وتنمية مواهبهم.
- يسهم في تطوير قدرات رؤساء الأقسام على التعامل مع التحديات والمواقف الحياتية بطريقة إبداعية.

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة:

- قامت إبراهيم وربيعة (2023) بدراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس لمهارات الإبداع الإداري لدى عينة من معلمي مدارس مدينة طرطوس من وجهة نظر المعلمين والمعلمات العاملين فيها، وتكونت عينة الدراسة من (113) معلّم ومعلّمة. وبينت النتائج أن مستوى الإبداع الإداري لدى مديري مدارس مدينة طرطوس بحسب وجهات نظر المعلمين والمعلمات جاءت بدرجة (2.89) ونسبة مئوية (57.8%)، إضافة لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة مديري المدارس لمهارات الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس (ذكر/أنثى)، ومتغير المؤهل العلمي (ثانوية عامة/ معهد/ إجازة/ دراسات عليا)، ووجود فروق حول متغير عدد سنوات الخبرة لصالح الفئة بين (5-10)، كما أظهرت نتائج الدراسة أنّ مديري المدارس في مدينة طرطوس يتمتعون بالمرونة والعمل بروح الفريق مع المعلمين في تعاملهم مع المواقف، والمشكلات التي تعترض مسيرة العمل التربوي.
- وقام العبد واخرون (2021) بدراسة هدفت التعرف إلى دور القيادة التحولية في تعزيز الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. وبينت أهم نتائج الدراسة توافر أبعاد القيادة التحولية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (73.20%) وهي نسبة مرتفعة وأن مستوى الإبداع الإداري، جاء بوزن نسبي (71.10%) وهو مستوى مرتفع. كما بينت النتائج أيضاً وجود علاقة إيجابية بين أبعاد القيادة التحولية والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، حيث بلغ مستوى العلاقة (0.661). وقد أوصى الباحث بضرورة توافر مقومات القيادات التحولية لتعزيز القدرات الإبداعية لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. والعمل على تشجيع المبادرات الشخصية والأفكار الإبداعية ودعمها وإسنادها ومكافأتها.
- وأجرت ولي ومحمد (2020) دراسة هدفت إلى تحليل ارتباط وأثر العدالة التنظيمية لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية والمتمثلة بأبعادها (عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة المعاملات) في أبعاد الإبداع الإداري والمتمثلة بأبعادها (التحفيز، القيادة المبدعة، التدريب) وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (85) رئيس قسم. وتوصلت الدراسة إلى أن الارتباط على العلاقات المعنوية الموجبة بين أبعاد العدالة التنظيمية والإبداع الإداري على المستوى الكلي وهذا يؤكد استفادة الجامعات المبحوثة في توجيه أبعاد العدالة التنظيمية لغرض تعزيز عمليات الإبداع الإداري.

- وأجرت لطيفة والعززي (2020) بدراسة هدفت التعرف إلى درجة توافر مهارات الاتصال الداعمة للإبداع لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت، ووزعت أداة الدراسة على (493) معلم ومعلمة في وزارة التربية دولة الكويت، وتوصلت الدراسة إلى أن محور مهارات الإرسال الداعمة للإبداع أتت بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (2.23) أي أنه يمارس بدرجة نادرة وقليلة، يليه محور مهارات الاستقبال الداعمة للإبداع بمتوسط حسابي (1.97) ويمارس كذلك بدرجة قليلة، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي لأداة الدراسة حول مهارات الاتصال الداعمة للإبداع نحو (2.09)، وهذا يدل على أنه قليل ما يتم ممارسة مهارات الاتصال الداعمة للإبداع من قبل رؤساء الأقسام العلمية في مدارس دولة الكويت.
- وقامت الفهد (2020) بدراسة هدفت الدراسة بشكل عام إلى التعرف على درجة ممارسة القيادات الجامعية بالجامعة السعودية الإلكترونية لمهارات الإبداع الإداري، وأجريت الدراسة على المجتمع والبالغ عددهم (56) فرداً، وقد استجاب منهم (50) قائداً، أي بنسبة (89.3%)، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أبرزها: أن درجة ممارسة القيادات الجامعية لمهارات الإبداع الإداري في الجامعة السعودية الإلكترونية جاءت عالية، كما أوضحت النتائج أن هناك العديد من الصعوبات التي تواجه القيادات الجامعية بالجامعة السعودية الإلكترونية لممارسة الإبداع الإداري، ومن أبرز تلك المعوقات: ضعف تقديم الحوافز المادية، وكذلك قلة الصلاحيات الممنوحة للقادة، كما بينت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الجامعية بالجامعة السعودية الإلكترونية لمهارات الإبداع الإداري باختلاف متغير المؤهل العلمي، وذلك لصالح أفراد الدراسة ممن مؤهلهم العلمي دكتوراه، إضافة إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مقترحات تطوير مهارات الإبداع الإداري لدى القيادات الجامعية بالجامعة السعودية الإلكترونية باختلاف متغير سنوات الخبرة، وذلك لصالح أفراد الدراسة ممن خبرتهم ما بين (5 – 10 سنوات).
- وقام جرادات والوزير (2020) بدراسة هدفت تعرف الدور الذي يؤديه رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، من خلال تعرف دور مكونات رأس المال الفكري المتمثلة في (رأس المال الهيكلي، ورأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي، ورأس المال النفسي) في تحقيق الإبداع لدى العاملين من خلال تأثيرها على مكونات الإبداع المتمثلة في (التفصيل، والمرونة، والطلاقة، والأصالة). وبلغت عينة الدراسة (357) مبحوثاً. توصلت الدراسة إلى أن رأس المال الفكري له أهمية كبرى في الجامعات الفلسطينية متمثلاً في مجالاته المتعددة، وخاصة مجال رأس المال النفسي الذي يؤدي الدور الأكبر في تكوين رأس المال الفكري. وإن أهمية مؤشرات الإبداع كانت مرتفعة.
- وقامت رواشده وحسونة (2019) بدراسة هدفت تعرف درجة ممارسة عمداء الكليات في الجامعات الأردنية الخاصة للإدارة اللامركزية وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد اختيرت عينة عشوائية نسبية تكونت من (368) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وبنسبة (20%) من مجتمع الدراسة، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة عمداء الكليات للإدارة اللامركزية كان بدرجة متوسطة، وأن الإبداع الإداري لعمداء الكليات كان بدرجة متوسطة أيضاً، كما وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين الإدارة اللامركزية والإبداع الإداري.
- وقام حسن (2019) بدراسة هدفت إلى تعرف درجة تطبيق إدارة التغيير في مؤسسات جامعة دمشق لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين العاملين فيها. وتعرف مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين العاملين في مؤسسات جامعة دمشق. ودراسة طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجة تطبيق إدارة التغيير ومستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين العاملين في مؤسسات جامعة دمشق. وقياس الفروقات بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة إدارة التغيير واستبانة الإبداع الإداري تبعاً لمتغيري الدراسة: (الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة). وتكونت عينة الدراسة من (64) رئيس قسم أكاديمي في جامعة دمشق. ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث: وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة تطبيق إدارة التغيير ومستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين العاملين في مؤسسات جامعة دمشق، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة إدارة التغيير تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح رؤساء الأقسام الأكاديميين الذين رتبهم الأكاديمية (أستاذ جامعي). وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة إدارة التغيير تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة الإبداع الإداري تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة الإبداع الإداري تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
- وقامت المشعل (2019) بدراسة هدفت للتعرف إلى مدى توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز من وجهة نظرهم، وكذلك المعوقات التي تحد من تطبيق عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، وتحديد الاختلاف في درجة الإبداع الإداري تبعاً لمتغيرات (الجنس- سنوات الخبرة- الدورات التدريبية في مجال الإبداع الإداري). وأجريت الدراسة على جميع رؤساء الأقسام في الجامعة والبالغ عددهم (206) رئيس قسم، وأظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لمجالات السلوك الإبداعي لدى رؤساء الأقسام بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز تراوحت بين (3.38-3.82) وهي درجة متوسطة من الإبداع الإداري لمجالات الدراسة. كما أظهرت أن المتوسطات الحسابية لمجالات معوقات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز تراوحت بين (2.20 و 2.84) وهي

تتراوح بين درجة منخفضة ومتوسطة. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر الجنس في الإبداع الإداري ككل وجاءت الفروق لصالح الذكور. وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) بين فئتي الخبرة أقل من (5) سنوات ومن (5) إلى أقل من (10) سنوات وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة أقل من 5 سنوات. في حين لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لعدد الدورات التدريبية في مجال الإبداع الإداري.

- **وقام المدني (2019)** بدراسة هدفت التعرف إلى مستوى بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحدود الشمالية، والتي تعزى للمتغيرات (الجنس- المؤهل العلمي- سنوات الخدمة بالجامعة- المرتبة الوظيفية، وقد تكونت عينة الدراسة من (288) موظفًا وموظفة بجامعة الحدود الشمالية، وأظهرت النتائج بأن المتوسط الحسابي العام لدى الموظفين الإداريين جاء في محور بيئة العمل بمستوى (متوسط)، وفي محور الإبداع الإداري بمستوى (عالي)، وجاءت أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التقنية، التدريب، الحوافز) بمستوى (متوسط)، بينما جاء بعد ظروف العمل (بمستوى (عالي)، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبه ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بين مستوى بيئة العمل في جميع الأبعاد ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية.
- **وقامت المساعيد (2019)** بدراسة هدفت التعرف إلى درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى القادة الأكاديميين والإداريين في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الأكاديميين والإداريين والبالغ عددهم (100) عميد، ونائب عميد، ورئيس قسم، ومدير دائرة وإدارة في جامعة آل البيت، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى القادة الأكاديميين والإداريين في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (4.01)، حيث جاء مجال المخاطرة في المرتبة الأولى، تلاه في المرتبة الثانية مجال الأصالة، تلاه في المرتبة الثالثة مجال المرونة، والحساسية للمشكلات، تلاه في المرتبة الرابعة والأخيرة مجال الطلاقة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات أفراد عينة الدراسة، على درجة توافر عناصر الإبداع الإداري في جامعة آل البيت وفقًا لمتغيرات الجنس، والمسمى الوظيفي في جميع المجالات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقًا لمتغير الخبرة، في جميع المجالات باستثناء الحساسية للمشكلات، وكانت الفروق لصالح أكثر من 10 سنوات.
- **وقام قباجة وأبو ميالة (2019)** بدراسة هدفت التعرف إلى الإبداع الإداري ومعوقاته وسبل تطويره في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الأكاديميين في توافر الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية، تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجامعة، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة). وقد تمثل مجتمع الدراسة في الجامعات الفلسطينية وعددها ست جامعات، أما عينة الدراسة فقد شملت (270) أكاديميًا تم اختيارهم بشكل عشوائي، وخلصت الدراسة إلى وجود الإبداع الإداري بدرجة عالية في الجامعات الفلسطينية بنسبة (72%)، وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول وجود الإبداع الإداري فيها، وأن المركزية والمحسوبية من أهم معوقات الإبداع الإداري.
- **وقام العنزي (2018)** بدراسة هدفت التعرف إلى المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الحدود الشمالية والوقوف على سبل تفعيل الإبداع الإداري لدى هؤلاء القادة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة للتعرف إلى معوقات الإبداع الإداري مكونة من سبعة محاور و (33) فقرة. وقد تكونت عينة الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية في جامعة الحدود الشمالية (عمداء- وكلاء- رؤساء أقسام) من الذكور والإناث وعددهم (60) قائدًا. ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة ما يلي: تراوحت درجات وجود معوقات الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الحدود الشمالية ما بين المنخفضة والمتوسطة، وسجلت المعوقات (التمسك بالأنماط المألوفة) و (زيادة أعباء الدور كمياً) أعلى درجة، في حين سجل معوق (غموض الدور) أقل درجة للمعوقات.
- **وقامت رواشده وحسونة (2019)** بدراسة هدفت تعرف درجة ممارسة عمداء الكليات في الجامعات الأردنية الخاصة للإدارة اللامركزية وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد اختيرت عينة عشوائية نسبية تكونت من (368) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وبنسبة (20%) من مجتمع الدراسة، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة عمداء الكليات للإدارة اللامركزية كان بدرجة متوسطة، وأن الإبداع الإداري لعمداء الكليات كان بدرجة متوسطة أيضاً، كما وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الإدارة اللامركزية والإبداع الإداري.
- **وقام حويطي وحسان (2016)** بدراسة هدفت للوقوف على دور الإبداع الإداري لرؤساء ومشرفي الأقسام العلمية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف، وذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الميدانية من عينة الدراسة التي بلغت (221) عضو هيئة تدريس من جميع كليات جامعة الجوف. وأبرزت نتائج الدراسة أن مظاهر الإبداع الإداري الكلي لدى رؤساء ومشرفي الأقسام العلمية بالجامعة في مستوى جيد، وأن المرونة الإبداعية لديهم في مستوى مرتفع، وأنهم يستحوذون على القدرات والمهارات الإبداعية، وأن دورهم في التنمية المهنية للأعضاء جاء بمستوى متوسط، حيث توفير الشفافية والمعلومات الدقيقة عن طبيعة سير الأعمال بالقسم. وعدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس حيال محاور الدراسة وفقاً للكلية، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجاباتهم وفقاً لسنوات الخبرة لصالح فئة (10) سنوات فأكثر على حساب فئة أقل من (5) سنوات.

- **وقام الصليبي (2015)** بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى إدارة الابتكار والإبداع لدى عمداء كليات الجامعة وأثر ذلك على تميز كلياتهم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الدوائر الأكاديمية في جامعة القدس والبالغ عددهم 46، ومن أهم نتائج الدراسة أن مستوى إدارة الابتكار والإبداع لدى عمداء كليات جامعة القدس كان بدرجة متوسطة، إلا أن هذا المستوى كان متفاوتاً بين الكليات.
- **وقام أوهانجا (Ohaniga, 2007)** دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين السلوك الإبداعي لرؤساء الأقسام العلمية ومعنويات أعضاء الهيئة التدريسية في ثلاث جامعات من ولاية تكساس الأمريكية، ولتحقيق ذلك طبقت أداتان الأولى لقياس السلوك الإبداعي لدى رؤساء الأقسام والأخرى لقياس الروح المعنوية لدى أعضاء الهيئة التدريسية على عينة قوامها (816) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين السلوك الإبداعي لرؤساء الأقسام العلمية ومعنويات أعضاء الهيئة التدريسية، وأن معنويات هيئة التدريس تزداد بازدياد بتميز الإدارة بالإبداع والتجديد. من خلال استعراض الباحث تبين أن الإبداع الإداري في الجامعات بشكل عام ورؤساء الأقسام الأكاديمية كان محور اهتمام الدراسات السابقة، إضافة إلى حداثة الدراسات التي عنت بذلك، وهذا يعد مؤشراً على أهمية إجراء الدراسة الحالية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهجية الدراسة:

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي وذلك نظراً لملائمة هذا المنهج لطبيعة الدراسة وأهدافها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية النظامية (التدريس الوجاهي) في المحافظات الشمالية من فلسطين وتم استثناء جامعة القدس المفتوحة لاختلاف نظام التعليم، وبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة وفق الدليل الإحصائي للجامعات الفلسطينية 2022/2021 في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في فلسطين (403) رئيس قسم/ دائرة أكاديمية، وموزعين تبعاً للجامعات كما في جدول (1).

جدول (1): توزيع رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين تبعاً للجامعات

الرقم	الجامعة	نوع الجامعة	العدد
7	جامعة فلسطين التقنية- خضوري	حكومية	57
8	جامعة الاستقلال	حكومية	16
9	الجامعة العربية الأمريكية	خاصة	62
10	جامعة فلسطين الأهلية	خاصة	16
المجموع			151

عينة الدراسة:

في ضوء مجتمع الدراسة استخدمت العينة الطبقية- العشوائية في ضوء الإحصائيات التي تم الحصول عليها من الدليل الإحصائي للجامعات الفلسطينية 2022/2021 في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في فلسطين، حيث تم توزيع العينة إلى طبقات في ضوء الجامعة، ومن ثم نوع القسم (إنساني، علمي) الطبقة الثانية، ولأغراض الدراسة أجريت الدراسة على عينة قوامها (70) رئيس قسم أكاديمي وتمثل ما نسبته (46%) تقريباً من مجتمع الدراسة وجدول (2) يبين توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيري نوع الجامعة ونوع القسم الأكاديمي.

جدول (2): توزيع أفراد عينة رؤساء الأقسام الأكاديمية حسب متغيري نوع الجامعة ونوع القسم الأكاديمي (ن=70)

نوع القسم الأكاديمي	نوع الجامعة			المجموع
	حكومية	خاصة	المجموع	
علمي	11	13	24	
إنساني	25	21	46	
المجموع	36	34	70	

أداة الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تم بناء استبانة لقياس الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظرهم، وتم إعداد الأداة وفق ما يلي:

بناء استبانة الدراسة ووصفها:

من خلال اطلاع الباحث على دراسات كل من: دراسة (فتحي، 2022)، ودراسة (العبد واخرون، 2021)، دراسة (مرشود ومربوع، 2021)، ودراسة (الجاموس وكحيل، 2020)، ودراسة جرادات والوزير، 2020)، ودراسة (الفهد، 2020)، ودراسة (المشعل، 2019)، ودراسة (قباجة وأبو ميالة، 2019)، ودراسة (سنا، 2018) ودراسة (رواشده وحسونة، 2019)، ودراسة (المساعد، 2019)، ودراسة (المصاروة والمصاروة، 2017)، ودراسة (حويطي وحسان، 2016)، قام الباحث بوضع إطار عام للمجالات وتم تحديد المجالات والفقرات لكل مجال، وذلك بقصد عرضها على محكمين متخصصين لمعرفة مدى مناسبة الأداة لقياس الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية.

وقد تكونت الأداة بصورتها الأولية من (42) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي المجال الأول مجال الاصلية، والمجال الثاني مجال الطلاقة، والمجال الثالث مجال المرونة، والمجال الرابع مجال الاحساس بالمشكلات، وقد أعطيت درجات استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة من خلال تدرج سلم ليكرت الخماسي، بالبدء بالدرجة (كبيرة جدًا) وتُعطى (5) درجات، ثم درجة كبيرة وتُعطى (4) درجات، ثم درجة متوسطة وتُعطى (3) درجات، ثم درجة قليلة وتُعطى (2) درجة، ثم درجة قليلة جدًا وتُعطى (1) درجة واحدة. وتكونت استبانة قياس الإبداع الإداري في صورتها الأولية من (42) فقرة كما يبين جدول (3).

جدول (3): فقرات استبانة الإبداع الإداري تبعًا لمجالاتها قبل التحكيم

الرقم	المجال	عدد الفقرات
1	مجال الأصالة	12
2	مجال الطلاقة	10
3	مجال المرونة	12
4	مجال الإحساس بالمشكلات	8
	المجموع	42

صدق المحكمين لأداة الدراسة:

تم التحقق من الصدق لأداة الدراسة من خلال عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين بلغ عددهم (10) محكمين من حملة مؤهل الدكتوراة في الإدارة التربوية والإدارة، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في الفقرات من حيث صياغتها، ومدى مناسبتها للمجال الذي وُضعت فيه، إما بالموافقة عليها أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، وقد رأى المحكمون بضرورة إعادة صياغة بعض الفقرات وحذف بعضها، واعتمدت الفقرات التي أجمع عليها (70%) فاعلى من المحكمين، ولقد أصبحت الاداة بعد التحكيم (34) فقرة من أصل (42) فقرة بعد حذف (8) فقرات، وبذلك يكون قد تحقق صدق المحكمين للأداة. وللتوصل للخصائص السيكومترية من حيث الصدق والثبات لأداة الدراسة بصورتها النهائية بعد اعتماد صدق المحكمين والأخذ بملاحظاتهم كخطوة تمهيدية، تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من (30) رئيس قسم أكاديمي من خارج العينة الأصلية، ولم يتم تضمينهم في عينة الدراسة الأصلية، وتم استخراج صدق البناء (Construct Validity) باستخدام تحليل الانحدار المتدرج (Stepwise Regression)، وأصبحت الأداة بصورتها النهائية (25) فقرة، واستخرج الثبات للأداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، كما في جدول (4).

جدول (4): نتائج معادلة كرونباخ ألفا لثبات أداة قياس الإبداع الإداري (ن=30)

الرقم	المجالات	الثبات	مستوى الدلالة*
1	مجال الأصالة	0.93	0.001
2	مجال الطلاقة	0.93	0.001
3	مجال المرونة	0.94	0.001
4	مجال الحساس بالمشكلات	0.85	0.001
	الثبات الكلي للإبداع الإداري	0.97	0.001

* دال إحصائيًا.

تشير نتائج جدول (4) أن قيم معامل الثبات لمجالات الإبداع الإداري تراوحت ما بين (0.85-0.94)، وكان معامل الثبات الكلي لأداة (0.97)، وجميعها تعبر عن ثبات عال، حيث يكون الثبات عاليًا في حالة وصوله إلى (0.80) فأعلى (Cohen, 1988).

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة الحالية على المتغيرات الآتية:

أ. المتغيرات الديموغرافية: (Demographic Variables)

- متغير نوع الجامعة وله مستويان هما: (حكومية، خاصة).
- متغير نوع القسم الأكاديمي وله مستويان هما: (علمي، إنساني).

ب. المتغيرات التابعة (Dependent variables)

تتمثل في استجابات رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات قيد الدراسة على أداة القياس المستخدمة لقياس الإبداع الإداري، المستخدمة في هذه الدراسة.

إجراءات الدراسة:

تم إجراء الدراسة الحالية وفق الخطوات الآتية:

- الاطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة في الإبداع الإداري وبناء أداة الدراسة بصورتها الأولية.
- تحديد أفراد مجتمع الدراسة وعينتها.
- التأكد من الصدق الأولي للأدوات من خلال عرضها على محكمين والحذف وإجراء التعديلات وفق آراء المحكمين.
- إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة من رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية لاستخراج الخصائص السيكومترية من حيث الصدق والثبات لأداة الدراسة.
- تصميم أداة الدراسة وإرسالها إلى أفراد عينة الدراسة من رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات قيد الدراسة.
- جمع البيانات وترميزها ومعالجتها إحصائيًا باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS).
- عرض النتائج ومناقشتها والتوصل إلى الاستنتاجات والتوصيات.

المعالجات الإحصائية:

من أجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS، للإجابة عن تساؤلات الدراسة باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- المتوسطات الحسابية، والأوزان النسبية للإجابة عن التساؤل الأول حول واقع الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين.
- تحليل التباين الثنائي (Two-way ANOVA) بأحد صوره العامية (2 × 2)، لتحديد الفروق في الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأهلية الفلسطينية في المحافظات الشمالية من فلسطين تبعًا لمتغيري نوع الجامعة ونوع القسم الأكاديمي والتفاعل بينهما.
- وتفسير النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول، تم استخدام المتوسطات الحسابية كما أعدت بطريقة السلم الخماسي، وذلك من خلال إيجاد المدى بين أعلى استجابة وأقل استجابة على الفقرات (4=1-5)، ومن ثم تقسيم المدى على عدد المستويات لتحديد طول الفئة (0.80=5/4) ويضاف إليها (1) كأقل استجابة، فيصبح توزيع الدرجات كالآتي: (صفر وَا، 2019)
- (1-1.80) والتي يقابلها الوزن النسبي (20%-36%) درجة واقع قليلة جدًا.
- (1.81-2.60) والتي يقابلها الوزن النسبي (36.20%-52%) درجة واقع قليلة.
- (2.61-3.40) والتي يقابلها الوزن النسبي (52.20%-68%) درجة واقع متوسطة.
- (3.41-4.20) والتي يقابلها الوزن النسبي (68.20%-84%) درجة واقع كبيرة.
- (4.21-5) والتي يقابلها الوزن النسبي (84.2%-100%) درجة واقع كبيرة جدًا.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول والذي نصه: ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة لمهارات الإبداع الإداري؟ وللإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة ولكل مجال منتمية إليه وللدرجة الكلية لواقع الإبداع الإداري، ونتائج جدول (5) تبين ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية والدرجة لواقع الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين (ن=70)

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الوزن النسبي %	درجة الواقع
1	امتلك قدرة على الاتصال والحوار.	4.07	81.43	كبيرة
2	اعرض أفكار إبداعية ابتكارية حديثة لتحسين القسم.	4.16	83.14	كبيرة
3	ابتعد عن الروتين في إنجاز أعماله في القسم.	4.33	86.57	كبيرة جدًا
4	لديه ثقة في طرح أفكار جديدة.	4.39	87.71	كبيرة جدًا
5	لديه قدرة على الإقناع باستخدام البراهين.	4.26	85.14	كبيرة جدًا
الدرجة الكلية لمجال الأصالة				
6	أحسن استخدام البيئة المحيطة لنجاح القسم.	4.17	83.43	كبيرة
7	أوفر البدائل لحل المشكلات في القسم.	4.13	82.57	كبيرة جدًا
8	أقترح حلولاً سريعة لمواجهة المشاكل في القسم.	4.27	85.43	كبيرة جدًا
9	استخدم العصف الذهني لتوليد أكبر قدر ممكن من الأفكار الجديدة.	4.14	82.86	كبيرة
10	اطرح أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	3.93	78.57	كبيرة
11	أشجع أعضاء الهيئة التدريسية على براءة الاختراع.	3.89	77.71	كبيرة
12	أعبر عن أفكاره بوضوح.	4.10	82.00	كبيرة
الدرجة الكلية لمجال الطلاقة				
13	امتلك أفكاراً جديدة حول العمل في القسم.	4.11	82.29	كبيرة
14	أثني الأفكار الإبداعية الجديدة التي يقدمها زملائي في القسم.	4.24	84.86	كبيرة جدًا
15	أتكيف مع المواقف الطارئة التي تعترض سير العمل في القسم.	4.17	83.43	كبيرة
16	أغير رأيي عندما أرى بديلاً أفضل.	4.20	84.00	كبيرة
17	انظر للعمل برؤية شمولية.	4.17	83.43	كبيرة
18	اتقبل اقتراحات أعضاء الهيئة التدريسية في المواقف المختلفة.	4.26	85.14	كبيرة جدًا
19	امتلك قدرة عالية على تصور الأفكار المستقبلية	3.99	79.71	كبيرة
الدرجة الكلية لمجال المرونة				
20	أتواصل مع أعضاء الهيئة التدريسية بانتظام للحد من المشكلات.	4.24	84.86	كبيرة جدًا
21	أحدد جوانب القصور في القسم وأعالجها	4.16	83.14	كبيرة
22	لدي القدرة على التنبؤ في المشكلات قبل حدوثها.	3.77	75.43	كبيرة
23	امتلك القدرة على اكتشاف المشكلات في بيئة العمل.	4.13	82.57	كبيرة
24	أرصد المشكلات في القسم وأعالجها.	4.17	83.43	كبيرة
25	أشرك أعضاء الهيئة التدريسية في حل مشكلات القسم.	4.17	83.43	كبيرة
الدرجة الكلية لمجال الإحساس بالمشكلات				
الدرجة الكلية لواقع الإبداع الإداري				
		4.15	83.00	كبيرة

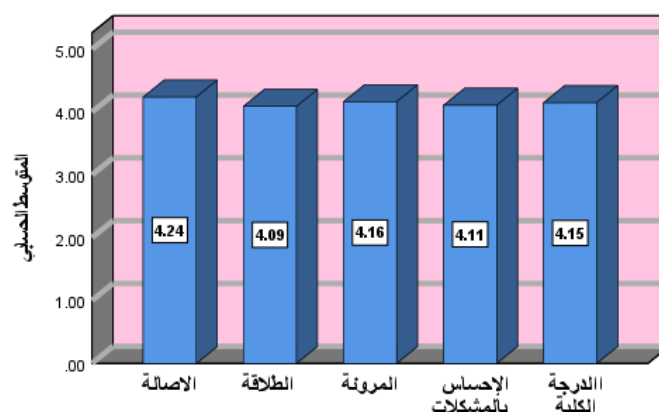
* أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

من خلال الاطلاع على نتائج الجدول رقم (5) يتبين ما يلي:

- مجال الأصالة: أن درجة الاستجابة كانت كبيرة جدًا على الفقرتين (3، 4، 5)، حيث كانت الأوزان النسبية للاستجابة عليها أكبر من (84.2%)، وكانت الدرجة كبيرة على الفقرات (1، 2)، حيث كانت الأوزان النسبية للاستجابة عليهما على التوالي: (81.43%، 83.24%). وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للاستجابة على هذا المجال كانت كبيرة جدًا وبوزن نسبي (84.80%).
- مجال الطلاقة: أن درجة الاستجابة كانت كبيرة جدًا على الفقرتين (7، 8)، حيث كانت الأوزان النسبية للاستجابة عليها أكبر من (84.2%)، بينما كانت الدرجة كبيرة على الفقرات (6، 9-12)، حيث تراوحت الأوزان النسبية للاستجابة عليها ما بين (77.71% - 83.43%). وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للاستجابة على هذا المجال كانت كبيرة وبوزن نسبي (80.81%).
- مجال المرونة: أن درجة الاستجابة كانت كبيرة جدًا على الفقرتين (16، 18)، حيث كانت الأوزان النسبية للاستجابة عليهما أكبر من (84.2%)، بينما كانت الدرجة كبيرة على الفقرات (13، 14، 15، 17، 19)، حيث تراوحت الأوزان النسبية للاستجابة عليها ما بين (79.71% - 84%). وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للاستجابة على هذا المجال كانت كبيرة وبوزن نسبي (83.27%).
- مجال الإحساس بالمشكلات: أن درجة الاستجابة كانت كبيرة جدًا على الفقرة (20) وبوزن نسبي للاستجابة عليها (84.86%)، وكانت كبيرة على الفقرات (21، 22، 23، 24، 25)، حيث تراوحت الأوزان النسبية للاستجابة عليها ما بين (75.43% - 83.57%). وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للاستجابة على هذا المجال كانت كبيرة وبوزن نسبي للاستجابة (82.14%).

خلاصة نتائج التساؤل الأول: أن الدرجة الكلية لواقع الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين كانت كبيرة وبوزن نسبي (83%)، وكانت درجة الاستجابة كبيرة جدًا على مجال الأصالة وبوزن نسبي للاستجابة

(84.80%)، وكانت كبيرة على المجالات المتبقية حيث تراوحت الأوزان النسبية للاستجابة عليها ما بين (81.80%-83.27%)، وكانت أعلى استجابة على مجال (الإصالة) وبوزن نسبي (84.80%)، بينما كانت أقل استجابة على مجال (الطلاقة) وبوزن نسبي (81.80%)، والشكل البياني رقم (1) يبين ذلك.



شكل (1): متوسط الاستجابة على الدرجة الكلية لواقع الإبداع الإداري ومجالاته لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين

ومن خلال عرض النتائج يعتقد الباحث أن السبب في الحصول على درجة كبيرة قد يعود إلى أن متطلبات العمل في الجامعات الفلسطينية والتعرض إلى ضغوط عالية من العمل تطلب من رؤساء الأقسام الإبداع في العمل وفق المستجدات ومتطلبات العمل، وأكد على ذلك (الخوaja، 2004) في إشارته إلى إن الإبداع من الضرورات، والعناصر المهمة، والسمات الأساسية التي ينبغي توفرها في القيادات الجامعية، وذلك نتيجة لتزايد الطموحات، وتعدد الحاجات، وتنوعها، وتشكل ظاهرة العوالة وما فرضته من تحديات في نواحي الحياة ومجالاتها جميعاً نقطة جوهرية في ضرورة الأخذ بالإبداع في إدارة القيادات الجامعية، وقيادة التجديد في مناحي العمل الإداري، والإبداع بمعناه الواسع البعد عن التقليد، أيضاً يعد الإبداع الإداري عنصر أساسي لنجاح جميع المؤسسات، وفي هذا الصدد أشار كورساني (Khurosani, 2018) إلى أن أهمية الإبداع الإداري تكمن في إيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي يواجهها الإداري بكفاءة وفعالية، وإحداث تغييرات إيجابية في بناء المؤسسة وفي العمليات الإدارية فيها، والتكيف والتفاعل مع كافة المتغيرات البيئية المحيطة بها، وتحسين عملها والارتقاء بمستوى أدائها، وأداء الموارد البشرية فيها، وإيجاد واكتشاف مقترحات وأفكار لوضع القوانين والأنظمة والتعليمات والإجراءات والأساليب الجديدة والمبدعة والخلاقة بعيداً عن التقليد في مجال العمل، وكل هذه المتطلبات أساسية في الجامعات الفلسطينية وعلى وجه الخصوص في ظل شح الإمكانيات وكثرة المشكلات التي تواجه رؤساء الأقسام الأكاديمية، مما يملئ عليه البحث عن حلول إبداعية لاستمرارية عمل القسم بكفاءة ونجاح.

وجاءت نتائج الدراسة الحالية متسقة مع نتائج دراسات كل من: (العبد واخرون، 2021)، ودراسة (مرشود ومربوع، 2021)، ودراسة (ولي ومحمد، 2020)، ودراسة (الفهد، 2020)، ودراسة (جرادات والزير، 2020)، ودراسة (حسن، 2019)، ودراسة (المساعيد، 2019)، ودراسة (قباجة وابو ميالة، 2019)، ودراسة (ديب وحلاق، 2018)، ودراسة (حويطي وحسان، 2016) والتي أشارت نتائجها إلى أن درجة استخدام الإبداع الإداري كانت كبيرة (مرتفعة)، وجاءت النتائج في الدراسة الحالية أفضل من نتائج دراسات كل من: دراسة (المشعل، 2019) ودراسة (رواشده وحسونة، 2019)، ودراسة (المدني، 2019)، ودراسة (المصاروة والمصاروة، 2017)، ودراسة (الصليبي، 2015)، والتي أشارت نتائجها إلى أن درجة استخدام الإبداع الإداري كانت متوسطة. أيضاً قد يعود مثل هذا الاختلاف إلى التباين في أدوات القياس، والعينات، وظروف التطبيق من دراسة إلى أخرى.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة لمهارات الإبداع الإداري تعزى إلى متغيري نوع الجامعة ونوع القسم الأكاديمي والتفاعل بينهما؟ وللإجابة عن التساؤل تم استخدام تحليل التباين الثنائي (Two-way ANOVA) بأحد صوره العاملية (2×2)، ونتائج جدول (6) تبين المتوسطات الحسابية الموزونة، ونتائج جدول (7) تبين نتائج تحليل التباين الثنائي.

جدول (6): المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين تعزى إلى متغيري نوع الجامعة ونوع القسم الأكاديمي والتفاعل بينهما (ن=70)

مجموعات الإبداع الإداري	نوع القسم	نوع الجامعة	حكومية	خاصة	المتوسط الموزون
مجالات الأصالة	علمي		4.5818	4.2615	4.4083
	إنساني		4.0640	4.2571	4.1522
	المتوسط الموزون		4.2222	4.2588	4.2400
مجالات الطلاقة	علمي		4.3766	4.0110	4.1786
	إنساني		4.0114	4.0816	4.0435
	المتوسط الموزون		4.1230	4.0546	4.0898
مجالات المرونة	علمي		4.4026	4.0769	4.2262
	إنساني		4.1543	4.1020	4.1304
	المتوسط الموزون		4.2302	4.0924	4.1633
مجالات الإحساس بالمشكلات	علمي		4.1515	4.1923	4.1736
	إنساني		4.0733	4.0714	4.0725
	المتوسط الموزون		4.0972	4.1176	4.1071
الدرجة الكلية للإبداع الإداري	علمي		4.3781	4.1354	4.2467
	إنساني		4.0758	4.1281	4.0996
	المتوسط الموزون		4.1682	4.1309	4.1501

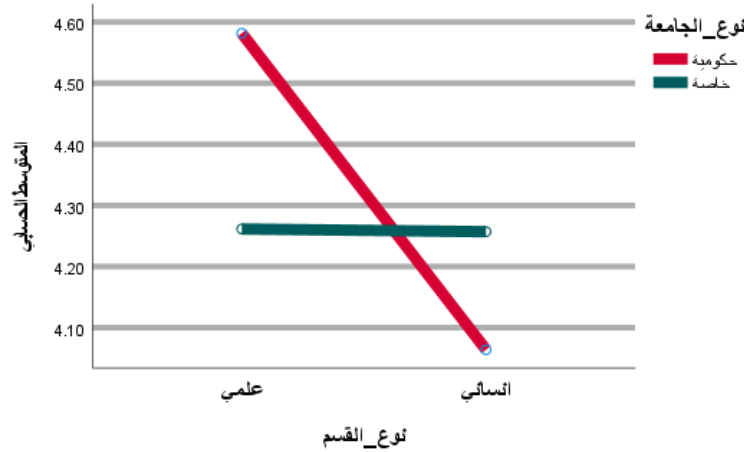
جدول (7): نتائج تحليل التباين الثنائي لدلالة الفروق في درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين تعزى إلى متغيري نوع الجامعة ونوع القسم الأكاديمي والتفاعل بينهما (ن=70)

مجموعات الإبداع الإداري	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة*
مجالات الأصالة	نوع الجامعة	0.063	1	0.063	0.415	0.522
	نوع القسم	1.068	1	1.068	7.006	*0.010
	نوع الجامعة × نوع القسم	1.032	1	1.032	6.773	*0.011
	الخطأ	10.056	66	0.152		
	المجموع	12.128	69			
مجالات الطلاقة	نوع الجامعة	0.342	1	0.342	1.394	0.242
	نوع القسم	0.340	1	0.340	1.386	0.243
	نوع الجامعة × نوع القسم	0.744	1	0.744	3.035	0.086
	الخطأ	16.172	66	0.245		
	المجموع	17.313	69	0.342		
مجالات المرونة	نوع الجامعة	0.559	1	0.559	2.345	0.130
	نوع القسم	0.195	1	0.195	0.818	0.369
	نوع الجامعة × نوع القسم	0.293	1	0.293	1.228	0.272
	الخطأ	15.735	66	0.238		
	المجموع	16.542	69			
مجالات الإحساس بالمشكلات	نوع الجامعة	0.006	1	0.006	0.023	0.880
	نوع القسم	0.155	1	0.155	0.598	0.442
	نوع الجامعة × نوع القسم	0.007	1	0.007	0.028	0.869
	الخطأ	17.108	66	0.259		
	المجموع	17.280	69			
الدرجة الكلية للإبداع الإداري	نوع الجامعة	0.142	1	0.142	0.837	0.364
	نوع القسم	.3760	1	0.376	2.215	0.141
	نوع الجامعة × نوع القسم	0.341	1	0.341	2.009	0.161
	الخطأ	11.192	66	0.170		
	المجموع	11.915	69			

* داله إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من نتائج جدول (7) ما يلي:

- **مجال الأصالة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مجال الأصالة تعزى إلى متغير نوع القسم ولصالح القسم العلمي، ولا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً إلى متغير نوع الجامعة، ويوجد تفاعل بين متغيري نوع الجامعة ونوع القسم ولصالح (القسم العلمي- جامعة حكومية) والشكل (2) يبين التفاعل.



شكل (2): التفاعل بين متغيري نوع الجامعة ونوع القسم لمجال الأصالة

- **مجال الطلاقة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مجال الطلاقة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين تعزى إلى متغيري نوع الجامعة ونوع القسم الأكاديمي والتفاعل بينهما.
- **مجال المرونة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مجال المرونة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين تعزى إلى متغيري نوع الجامعة ونوع القسم الأكاديمي والتفاعل بينهما.
- **مجال الإحساس بالمشكلات:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مجال الإحساس بالمشكلات لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين تعزى إلى متغيري نوع الجامعة ونوع القسم الأكاديمي والتفاعل بينهما.
- **الدرجة الكلية للإبداع الإداري:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين تعزى إلى متغيري نوع الجامعة ونوع القسم الأكاديمي والتفاعل بينهما. ومن خلال عرض نتائج التساؤل تبين أنه فقط توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مجال الأصالة تعزى إلى متغير نوع القسم ولصالح القسم العلمي، ولا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً إلى متغير نوع الجامعة، ويوجد تفاعل بين متغيري نوع الجامعة ونوع القسم ولصالح (القسم العلمي- جامعة حكومية)، ويعتقد الباحث أن السبب الرئيس في ذلك يعود إلى اختلاف طبيعة التخصصات العلمية عن الإنسانية، والأصالة تعني البعد عن تدخل الجانب الذاتي والقرب من الموضوعية وهي بدرجة أفضل لأن البعد الانفعالي أقل تأثيراً في التخصصات العلمية مقارنة بالتخصصات العلمية التي يكون فيها البعد الانفعالي أقل ما يكون، ويظهر ذلك من خلال تعريف (زمار، 2021) الأصالة بأنها: القدرة على إنتاج أفكار جديدة. وفيما يتعلق بالمجالات الأخرى والدرجة الكلية للإبداع الإداري بشكل عام أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين تعزى إلى متغيري نوع الجامعة ونوع القسم الأكاديمي والتفاعل بينهما. فيما يتعلق بمتغير نوع الجامعة يعتقد الباحث أن السبب الرئيس في عدم ظهور الفروق قد يعود إلى تشابه الظروف التعليمية من حيث الأنظمة والقوانين، والإمكانيات، والمناهج الدراسية، وأعضاء الهيئة التدريسية ومعطيات الإبداع بين الجامعات الفلسطينية الحكومية والخاصة بغض النظر عن نوع الجامعة. وفيما يتعلق بمتغير نوع القسم الأكاديمي جاءت النتائج العامة متفقة مع نتائج دراسة (حويطي وحسان، 2016). والتي بينت أنه لا توجد فروق في الإبداع الإداري تبعاً لمتغير نوع القسم والكلية.

الاستنتاجات:

- في ضوء عرض النتائج ومناقشتها تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:
- أن الدرجة الكلية لواقع الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين كانت كبيرة وبوزن نسبي (83%).
- إن أفضل استجابة كانت على مجال (الأصالة) وبوزن نسبي (84.80%)، بينما كانت أقل استجابة على مجال (الطلاقة) وبوزن نسبي (81.80%)،
- افتقار الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأهلية الفلسطينية لتنظيم دورات تدريبية في الإبداع الإداري لأعضاء الهيئة التدريسية في هذه الأقسام.
- الأصالة في الأقسام العلمية في الجامعات أفضل منها في الأقسام الإنسانية.
- متغيري نوع الجامعة ونوع القسم لا يؤثران في الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة في المحافظات الشمالية من فلسطين.

التوصيات:

- في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها تم التوصل إلى التوصيات الآتية:
- ضرورة تشجيع إدارات الجامعات رؤساء الأقسام الأكاديمية على الإبداع في العمل، وإعطائهم فرص كافية للإبداع دون تقييد لقدراتهم الإبداعية.
- ضرورة اهتمام رؤساء الأقسام بعقد الندوات والدورات التدريبية لجميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في موضوع الإبداع الإداري.
- ضرورة الاهتمام بتعزيز رؤساء الأقسام الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وتشجيعه على مشاركة رؤساء الأقسام في الإبداع لتطوير الأقسام بعيداً عن التقليد.
- إنشاء مركز للإبداع والتميز في الجامعات توكل إليه جميع أنشطة الإبداع والتميز في الجامعات، وتشكيل لجان فرعية خاصة بالتميز والإبداع في الأقسام الأكاديمية في هذه الجامعات.
- تخصيص موقع خاص على مواقع الجامعات يشجع على الإبداع لدى العاملين والطلبة في الجامعات.
- تفعيل دور العلاقات العامة في الجامعات في نشر الوعي من خلال نشر المقالات والكتيبات والإعلانات والملصقات التي تسهم في التعرف إلى الإبداع والتميز في الجامعات.
- توثيق التواصل بين الجامعات محلياً وإقليمياً ودولياً وتبادل الخبرات في مجال الإبداع الإداري في العمل الجامعي.
- إجراء دراسات حول العلاقة بين الإبداع الإداري ومتغيرات إدارية أخرى لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية مثل: التمكين الإداري، القيادة التحولية، العدالة التنظيمية، فاعلية اتخاذ القرار... إلخ من أجل التوصل أفضل علاقات بين المتغيرات الإدارية والوصول إلى نماذج إدارية مميزة.

المراجع:

- القرآن الكريم.
- إبراهيم، هيفاء، الذهلي، ربيع بن المر. (2023). درجة ممارسة مديري المدارس لمهارات الإبداع الإداري في المدارس الحكومية من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة طرطوس في الجمهورية العربية السورية. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*: 12، 149-159.
- الأسدي، سعيد. (2014). *قراءات فلسفية تحليلية في إدارات النظام التربوي*. دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن.
- التل، سهير ممدوح. (2013). *الإبداع*، ط 1. دار الفكر.
- الجاموس، نسرین إبراهيم، كحيل، أمل. (2020). الإبداع الإداري وعلاقته باتخاذ القرار: دراسة ميدانية لدى عينة من مديري المدارس الثانوية في مدينة دمشق. *مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم التربوية: جامعة البعث*، 42(3)، 131 – 166.
- جرادات، ناصر محمد سعود، الزير، عماد داود. (2020). دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية. *مجلة جامعة الخليل للبحوث - العلوم الإنسانية*: 15(1)، 1-35.
- حسن، وسام. (2019). إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في مؤسسات جامعة دمشق. *مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية*: 41(22)، 105-161.
- حويطي، موسى محمد دسوقي، وحسان، محمد عبدالله. (2016). الإبداع الإداري لرؤساء ومشرفي الأقسام العلمية ودوره في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف. *مجلة جامعة الجوف للعلوم الاجتماعية: جامعة الجوف - كلية الدراسات العليا والبحث العلمي*، 2(2)، 153-183.
- خليل، سارة خليل سالم. (2020). القيادة التحولية لدى المرأة وأثرها على الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على قطاع البنوك. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالاسماعيلية*، 11(4)، 1310 – 1325.

- خليل، نبيل سعد، حامد، ياسر رفعت عبدالرحمن، دياب، عبدالباسط محمد. (2020). معوقات تحفيز الإبداع الإداري لدى القيادات الجامعية في مصر. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية*: جامعة سوهاج - كلية التربية، ع 3، 99 – 169.
- خيرالله، جمال. (2009). *الإبداع الإداري*. دارأسامة.
- الخوaja، عبد الفتاح. (2004). *تطوير الإدارة المدرسية*. دار الثقافة.
- الصغير، أحمد حسين. (2005). *التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع ورؤى المستقبل*. عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة.
- الصليبي، عمر جبرائيل. (2015). واقع إدارة الإبداع والإبتكار لدى عمداء كليات جامعة القدس / فلسطين من وجهة نظر رؤساء الدوائر. *مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية*: جامعة لونيبي علي البليلة 2 - مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية، 12، 167-178.
- الصيرفي، محمد عبد الفتاح. (2006). *الإدارة الرائدة*. دار صفاء للنشر والتوزيع.
- العنزي، عمير يتييم. (2018). معوقات الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية. *مجلة التربية*: جامعة الأزهر - كلية التربية، 177(1)، 402-439.
- العيد، جلال نافل سلام شيخ، سلامة، أشرف عبدالعزيز محمد، الصوفي، أشرف سليمان حميد. (2021). القيادة التحولية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*: جامعة محمد بوضياف المسيلة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 14(1)، 1-16.
- رضا، هاشم. (2010). *التدريب والتأهيل الإداري*. دار الراية للنشر والتوزيع.
- رواشدة، سناء إدريس، وحسونة، أسامة عادل. (2019). درجة ممارسة عمداء الكليات في الجامعات الأردنية الخاصة للإدارة اللامركزية وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*: 8(6)، 97-110.
- زمار، سوزان زهير. (2021). درجة الإبداع الإداري لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين والمعلمات العاملين فيها: عينة من مدارس مدينة طرابلس - شمال لبنان. *مجلة الآداب والعلوم الإنسانية*: 3(12)، 368-385.
- السودي، سناء. (2016). *درجة إدارة الإبداع وعلاقته بالأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات*. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- شحاته، عبدالباسط محمد دياب. (2017). تصور مقترح للتمكين الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية ودوره في تحفيز الإبداع الإداري لديهم: جامعة سوهاج نموذجاً. *المجلة التربوية*: جامعة سوهاج، 49، 567-737.
- صفر، عمار حسن، آغا، ناصر حسين. (2019). مدى موافقة الإداريين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت ورغبتهم نحو تطبيق معايير ISTE للإداريين. *المجلة التربوية*: جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، 33(131)، 15 – 59.
- فتحي، فتحى توفيق. (2022). تطوير ممارسات الإبداع الإداري لدى مدراء مراكز الشباب بمحافظة البحيرة. *مجلة نظريات وتطبيقات التربية البدنية وعلوم الرياضة*: جامعة مدينة السادات - كلية التربية الرياضية، 37(1)، 253 – 281.
- قباجة، عدنان عبدالمجيد عبدالرحمن، أبو ميالة، فداء حسن. (2019). الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية: التحديات وسبل تطويرها من وجهة نظر الأكاديميين. *أمارياك: الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا*. 10(35)، 23 – 38.
- القلع، نجوى محمد الطيب. (2021). دور الإبداع الإداري في فاعلية الأداء المؤسسي: دراسة حالة شركة سكر كنانة الخرطوم 2016-2021 م. *مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية*: مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة الحضارة، ع 8، 33 – 56.
- لطيفة شريف سيد، والعنزي احمد سلامة. (2020). درجة توافر مهارات الاتصال الداعمة للإبداع لدى رؤساء الأقسام العلمية في مدارس دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين. *مجلة البحث العلمي في التربية*: جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، 21(7)، 31-53.
- مرشود جمال محمد، مربوع سحر سعيد. (2021). درجة توافر الإبداع الإداري وفاعلية الأداء الوظيفي لدى مديري مدارس وكالة الغوث في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظرهم. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*: الجامعة الإسلامية-عزة، 29(3)، 468 – 499.
- مشهور، ثروة. (2009). *استراتيجيات التطوير الإداري*. دار أسامة للنشر والتوزيع.
- المدني، معن بن محمد. (2019). بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية: دراسة ميدانية. *مجلة التربية*: جامعة الأزهر - كلية التربية، 181(3)، 299 – 362.
- المساعيد، وفاء علي عبدالله. (2019). *درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى القادة الأكاديميين والإداريين في جامعة ال البيت من وجهة نظرهم*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ال البيت ، الأردن.
- المشعل، نورة حمد إبراهيم. (2019). واقع الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز من وجهة نظرهم. *مجلة كلية التربية*: جامعة بنها - كلية التربية، 30(118)، 89-122.

- المصاروة، أسامة، المصاروة، عدى. (2017). درجة توافر الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية: جامعة النجاح الوطنية*, 31(9), 1525 – 1556.
- النشحي، مراد محمد والدعيس، هدى أحمد. (2017). الإبداع الإداري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*: 29، 181-199.
- هلال، هاني وآخرون. (2007). آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر (العربي السادس) لمركز تطوير التعليم الجامعي، القاهرة، جامعة عين شمس.
- ولي، أحلام إبراهيم، محمد، دلفين شيرزاد. (2020). دور مستويات العدالة التنظيمية في الإبداع الإداري: دراسة تحليلية لوجهات نظر عينة من رؤساء الأقسام العلمية في عدد من الجامعات الخاصة في مدينة أربيل - إقليم كردستان العراق. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية: جامعة تكريت - كلية الإدارة والاقتصاد*, 16(52), 414 – 435.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York, NY: Routledge Academic.

Khurosani, A. (2018). Transformational leadership, employee creativity and organizational innovation: The intervening role of organizational learning culture. *Advanced science letters*, 24 (4), 2557-2560. <https://doi.org/10.1166/asl.2018.11004>

Ohangia, J. (2007). The Moral of University Faculty and perceived innovative behavior of the department head of three university in the cost area of Taxes. *Dissertation Abstracts International, (D A I)*, pp 32.

Sutanto, E. (2017). The influence of organizational learning capability and organizational creativity on organizational innovation of Universities in East Java, Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 22(3), 128-135. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2016.11.002>