

القدرات الإبداعية للشخصية المميزة وأثرها في الإبداع الإداري (دراسة ميدانية على رؤساء الأقسام العلمية بكليات جامعة غريان)

د. عبدالسلام محمد عاشور بلقاسم

جامعة الزاوية

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس القدرات الإبداعية الإدارية المميزة، وتحليل وتقييم هذه القدرات المكونة للشخصية الإدارية لدى رؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة غريان، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يناسب هذه الدراسة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل وصفها واستقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، كما استخدم التحليل العاملي الاستكشافي لإجراء التحليل الإحصائي اللازم لبيانات الدراسة، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة (محل البحث) يتمتعون بأغلب القدرات الإبداعية وهي (الطلاقة الفكرية، والمرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، والقدرة على التحليل والربط)، وعدم توفر مهارة الاصاله وتقبل المخاطرة لديهم، وبناء على هذه النتائج يوصي الباحث على أهمية القدرات الإبداعية المميزة المؤثرة والقادرة على توفير مناخ عمل يقود إلى الأداء الإبداعي المميز ليتناسب مع مستجدات العمل على المستوى العالمي، وضرورة اعتماد الإدارة على الأفكار الجديدة وتوظيفها بشكل سليم في المواقف التي تواجهها بما يتوافق مع مقتضيات البيئة المحيطة.

Abstract:

In this study aimed to Measuring the creative attributes that available at the place of study, Analyze and evaluate these constituent features of creative personality, The researcher adopted the analytical descriptive approach that is appropriate for this study in Collection of data and information related to the phenomenon In order to describe it and investigate its various appearances and relationships, The general analysis was also used to perform the necessary statistical analysis of the study data. This study also found that have the most creative attributes, which is Intellectual fluency, Mental flexibility, Sensitivity to problems, Maintain direction and focus attention and the ability to analyze and relate, but They do not have the skill of authenticity and accept the risk. Based on these results, the researcher recommends the importance of creative attributes that are able to provide a work environment that leads to distinguished creative performance to suit the developments of work at the global level, and the need for management to rely on new ideas and properly describe them in the situations they face, in line with the requirements of the surrounding environment.

المقدمة:

إن ما يميز بيئة الأعمال الحالية لأغلب الجامعات مبدأ ثابت وحيد وهو الجودة، حيث القاعدة الوحيدة في النمو والتطور هي المنافسة، وفي هذه البيئة التي تزداد فيها التغيرات والتحولات والتطورات بشكل لم يسبق له مثيل، فإنه من الصعب على الجامعات أن تحقق أهم أهدافها وهو البقاء والاستمرار دون التميز إدارياً وعلمياً، وبحيثاً، أن للتميز عدة مصادر ويعتبر الابداع أحد أهم مصادر التميز حيث يسمح للجامعة في ظل هذه التغيرات من تحقيق ميزة تنافسية تمكنها من مواجهة التحديات التي تملها ظروف بيئة الأعمال الحالية⁽¹⁾.

ان الابداع في المنظمات المعاصرة على اختلاف انواعها، اصبح امرا ضروريا للنمو والبقاء، ولهذا يجب عليها ان تهتم بالابداع أكثر وتجعله اسلوب عملها وفي ممارساتها اليومية، وذلك من خلال إدراكها بان الابداع يحتاج إلى أشخاص ذوي تفكير عميق، والتركيز على تنمية قدراتها ومهاراتها الابداعية لاكتشاف المشكلات، وسعيها لحل المشكلات بصورة إبداعية⁽²⁾.

وأوضح العديد من الخبراء إلى ضرورة توظيف القدرات الإبداعية في حل العديد من المشكلات التي تتطلب حلولاً متعددة وغير تقليدية والتي يفرض وجودها الواقع الذي نعيشه وما يتسم به من تغير وتجدد وهي مشكلات تواجهنا يومياً، وليس لدينا لها حلولاً جاهزة يمكن استخدامها بل علينا البحث عن حلول جديدة ومتنوعة وقابلة للتنفيذ. لذلك فهي تتطلب مهارات إبداعية وقدرة على التحليل والتقييم والتطوير لكي نصل بالحل إلى التنفيذ⁽³⁾.

أن الاهتمام بتشجيع المهارات الإبداعية للموظفين أصبح ضرورة وليس ترفاً لأن هناك تحديات كبيرة تواجه المنظمات سواء في القطاع الخاص أو الحكومي، ويفترض على المنظمات أن تمارس دورين رئيسيين في نفس الوقت وهما، إنجاز المهام الموكلة

لها بشكلها اليومي الذي يلبي حاجات المواطنين، وكذلك تشجيع الموظفين على تطوير الخدمات المقدمة للمواطنين من خلال إبداعاتهم.

لقد كشفت تصريحات مدراء المؤسسات ذوي الإبداع العالي بأن الإبداع هو ليس فقط نتيجة استخدام للموارد النادرة أو تطبيق للأفكار الجديدة والمبدعة ولكنه نتيجة امتلاك قدرات تمكّن من تحقيق ذلك، وفي الحقيقة إن المتتبع للمؤسسات الرائدة يجد أنها تمتلك نفس الإمكانيات والموارد والتكنولوجيا التي تمتلكها نظيرها من المؤسسات غير المبدعة في مجالها، إنما يكمن السبب في ذلك امتلاك قدرات إبداعية تخول لمن يمتلكها القدرة على التكيف مع تغيرات المحيط وتقديم كل ما هو جديد ومفيد للمؤسسة ومختلف الأطراف الأخرى⁽⁴⁾.

إن تنمية القدرات الإبداعية تعد ذا أهمية بالغة لمساعدة الجامعات على النمو والبقاء والوصول إلى تحقيق الأهداف، بالإضافة إلى التنافس الحاد بينها، و يتضح ذلك جليا في القطاع الخاص، فالجامعات في القطاع الخاص يوجد بينها تنافس حاد من أجل الاحتفاظ بطلابها وأعضاء هيئة تدريس وموظفينا الحاليين ومحاولة كسب جدد⁽⁵⁾.

الكلمات المفتاحية: الإبداع، القدرات الإبداعية، الأصالة، الطلاقة، المرونة، الأحساس بالمشكلات، وتقبل المخاطر، والاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، والقدرة على التحليل والربط.

مشكلة البحث:

إن التطورات والتغيرات المستمرة والمتسارعة من أبرز خصائص عالمنا المعاصر، لذلك أصبح نجاح الجامعات واستمرارها مرهوناً بقدراتها على مواكبة هذه التطورات والتغيرات من خلال الإبداع الذي يعتبر من المميزات المهمة للجامعات المعاصرة، التي تعمل على التحول التدريجي نحو العالمية وخاصة في عصر التنافس وقلة الموارد والآثار السلبية للبيروقراطية وأساليب العمل التقليدية، وحاجة

الجامعات إلى الإبداع من أجل تطويرها وتحقيق درجات أفضل من الكفاءة والفاعلية لتسطيع الاستمرار والتكيف مع المتغيرات المحيطة، ويؤكد ذلك ما ذهبت إليه دراسة لصندوق النقد الدولي أعدتها الونسو وزملاءها (Alonse, Fedelino&Horitz) حول حاجة الدول العربية إلى تطبيق كثير من السياسات لضمان النمو المتكامل ضمن منظومة الاقتصاد العالمي، كما بينت هذه الدراسة أن الدول العربية بحاجة للاهتمام بالإبداع للتطوير ولتستطيع التعامل مع التغيرات المتوقعة⁽⁶⁾.

إن اكتشاف الشخص المبدع يعد اللبنة الأولى لاستثمار طاقاته الإبداعية وتوجيهها في المسار الصحيح، الأمر الذي يعمل على تنمية الأداء وتطويره، وهذا يجعل من الضروري بمكان التعرف إلى القدرات التي تتميز بها الشخصية المبدعة مما يساهم وبشكل فاعل في التعرف على الشخص المبدع بشكل دقيق⁽⁷⁾.

حيث يتصف العمل في أغلب أقسام الكليات بالطابع الروتيني والبروقراطي في أداء العمليات اليومية، مما يعطي حالة من الجمود في العمل الإداري، هذا ما يجعل بعض الطلاب غير راضين عن الخدمات المقدمة لهم، الأمر الذي يتطلب معالجة المواقف والمشاكل التي يمكن أن تحدث يومياً من خلال استحداث أساليب إبداعية جديدة نابعة من القدرات الإبداعية لدي رؤساء الأقسام⁽⁸⁾.

واستناداً على ذلك قام الباحث منذ بداية مراحل هذا البحث بإجراء زيارات ومقابلة مع رؤساء الأقسام العلمية بكافة الكليات التابعة للجامعة (محل البحث)، للاستفسار حول القدرات الإبداعية المميزة لرؤساء الأقسام العلمية، وذلك للإلمام بجميع جوانب المشكلة وتشخيصها وتحديد أبعادها المختلفة، وتكوين شواهد ومؤشرات على وجودها، إذ تبين من خلال هذه الزيارات والمقابلات ان بعض رؤساء الأقسام العلمية لا يتمتعون بالقدرات الإبداعية بدرجة عالية، وغير قادرين على تقديم الخدمات التعليمية بالجودة العالية المطلوبة، وعدم امتلاكهم القابلية على التكيف للمتغيرات البيئية، وأنهم لا ينظرون إلى المواقف والمشكلات من زوايا متعددة، والتركيز بوجهة

نظر واحدة في انجاز مهامهم، وهذا يدل على أن ليس لديهم القدرة في تبني الأفكار الجديدة، واكتشاف الفرص وفهم البيئة والتخطيط والتعامل مع الظروف الغامضة من أجل تحقيق وتعزيز المزايا التنافسية كالإبداع والتميز.

عليه يتبين وجود تباين كبيرة في العمل الذي يقومون به وبين ما يجب أن يقوموا به أي مستوى أدائهم وضعف قدراتهم الإبداعية، ولكن المعضلة ليست في وجود تباين من عدمها، بل في مدى استطاعتهم تشخيص هذا الاختلاف وتحديد أسبابه وسبل معالجته، أي تشخيص عمق المشكلة، للوصول إلى تنمية قدراتهم الإبداعية واتصافها بالأصالة والطلاقة والمرونة الذهنية واحساس بالمشكلات وتحمل المخاطر والاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، والقدرة على التحليل والربط، لقيادة الجامعة نحو أداء خدماتها بالشكل والوقت المطلوب، وفي ظل اتخاذها قرارات مبنية على أسس علمية ومهارات إبداعية.

من هنا برزت المشكلة التي دفعتنا لإجراء هذا البحث، حيث أنه من المهم والمفيد الكشف عن السمات أو القدرات الإبداعية التي تميز شخصية روساء الأقسام العلمية في جامعة غريان، وبناء عليّة يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال التالي:مدى توفر القدرات الإبداعية للشخصية المميزة ومدى تأثيرها على الإبداع الإداري لروساء الأقسام العلمية في الجامعة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

- 1- قياس القدرات الإبداعية المميزة المتوفرة لدى روساء الأقسام العلمية في الجامعة (محل البحث).
- 2-تقييم القدرات الإبداعية المكونة لشخصية روساء الأقسام العلمية في الجامعة (محل البحث).

3-تحليل اثر تطبيق القدرات الإبداعية المميزة للشخصية على مستويالإبداع الإداري في الجامعة.

أهمية البحث:

يشكل هذا البحث نقطة انطلاق لمنحى بحثي يهتم بالتركيز على الأهمية النظرية للمتغيرات المبحوثة وما ترتب عليها من نتائج تطبيقية متعلقة بالخصائص الإبداعية التي يتمتع بها رؤساء الأقسام العلمية ودورها في إنجاح المسيرة التعليمية الإبداعية في مؤسساتنا الجامعية.

تظهر أهميته من الناحية العلمية في إثراء المعرفة الإدارية في هذا المجال، نظراً لافتقار المكتبة العربية بشكل عام ومكتبة دولة ليبيا بشكل خاص لهذا النوع من البحوث، على الرغم من وجود عدد من الدراسات في هذا المجال إلا أنها لم تطبق بشكل كافي على الجامعات الليبية، وأما كان التركيز على المنظمات الحكومية ومنظمات الأعمال، ويأتي هذا البحث ليمثل خطوة علمية في قياس القدرات الإبداعية والتأثير الإيجابي في تحقيق أهداف الجامعات، حيث تمثل الخطوة الأولى على طريق الارتقاء بمستوى الإبداع للموظفين ولا سيما رؤساء الأقسام منهم،

أما من الناحية العملية تعتبر القدرات الإبداعية من المتغيرات المؤثرة في قدرة الجامعات على النمو والتطور والاستمرار، وتسهم بتوفير فهم أعمق لطبيعتها وأهمية عناصرها وعلاقتها بالعوامل الشخصية والوظيفية، وتزداد هذه الأهمية عندما تتوسع الجامعات في نشاطاتها وعملياتها رغبة في تقديم خدمات أفضل لجمهورها والمستفيدين منها وخاصة في عصر العولمة وعصر التنافس والأثار السلبية للبيروقراطية وأساليب العمل التقليدية وفي ظل بيئة لا تشج عليه بل تعيق التطوير والتغيير والسلوك الإبداعي، كما أن الجامعات التي لا تبذل تهمة وتزول.

كذلك تكمن أهمية هذا البحث خلال أهمية المنظمة المبحوثة وهي جامعة غريان كونها رافد من روافد التعليم الجامعي الليبي، والدور الذي تؤديه في تحقيق

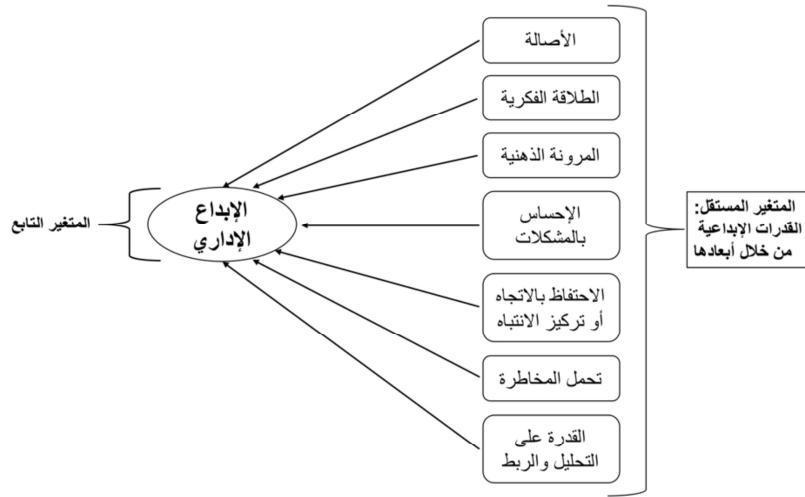
الإنجازات العلمية الكبيرة من خلال المساهمات الإبداعية في جميع الحقول العلمية والإدارية وفق أساليب عمل جديدة والذي يعد عملية ديناميكية مستمرة، كذلك أهمية الدور الأساسي لرؤساء الأقسام العلمية داخل الجامعة بمختلف كلياتها بوصفهم عنصرا مشجعا للإبداع أو معوقا له.

متغيرات ونموذج البحث:

بناء على مشكلة وأهداف البحث تم تصميم مخطط افتراضي نحدد فيه أهم المتغيرات التي يتناولها البحث وكما يوضحها الشكل (1) في التالي:

1- المتغيرات المستقلة: تتمثل في القدرات الإبداعية من خلال ابعادها (الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الإحساس بالمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، تحمل المخاطر، القدرة على التحليل وارتبط).

2- المتغير التابع: ويتمثل في (الإبداع الإداري).



المصدر/ أعداد الباحث بناء على عناصر البحث

فرضيات البحث:

للوصول إلى حل للمشكلة تم تحديد الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: هناك عوامل متعددة تمثل القدرات الإبداعية المميزة لشخصية روساء الأقسام العلمية في الجامعة (محل البحث).

الفرضية الثانية: هناك توافق فيما بين القدرات الإبداعية المميزة لشخصية روساء الأقسام العلمية في الجامعة (محل البحث).

الفرضية الثالثة: هناك اثر ذو دلالة إحصائية لمدى تطبيق القدرات الإبداعية المميزة للشخصية على مستوالإبداع الإداري في الجامعة (محل البحث)..

حدود البحث:

1.الحدود الموضوعية: يتناول البحث موضوع القدرات الإبداعية للشخصية المميزة: وأثره في الإبداع الإداري، دراسة ميدانية على رؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة غريان.

2.الحدود الزمانية: حددت مدة البحث بالفترة من(2019/12/13-2020/12/21).

3. الحدود المكانية: اقتصر البحث على جامعة غريان والكليات التابعة لها.

الدراسات السابقة:

1- دراسة (إبراهيم، جواد، 2012): الريادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق مكونات الإبداع.

هدفت الدراسة إلى معرفة الدور الذي تقوم به الريادة الاستراتيجية بأبعادها (الإبداع والابتكار، تحمل المخاطرة، والفرصة المتاحة) في تحقيق مكونات الإبداع (الطلاقة، الأصالة، المرونة، والإحساس بالمشكلات)، وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها بأن هناك دور كبيراً للريادة الاستراتيجية في تحقيق مكونات الإبداع في المصارف المبحوثة.

2- دراسة (بحر، العجلة، 2011): القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توفر القدرات الإبداعية لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة وعلاقتها بأدائهم، وقد توصلت الدراسة إلى أن المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة تتوفر لديهم جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية وهي مرتبة على التوالي حسب الوزن النسبي لها كالتالي: القدرة على التحليل والربط، قبول المخاطرة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الأصالة، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، الحساسية للمشكلات، وهذه النتائج تعكس أهلية المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة للإبداع الإداري.

3- دراسة (زاهر، بواط، اسير، 2013): تقويم الثقافة التنظيمية ومدى تلاؤمها مع متطلبات الإبداع الإداري.

هدف الدراسة إلى تقويم الثقافة التنظيمية للمصرف التجاري السوري وتلاؤمها مع متطلبات الإبداع الإداري، من خلال تقويم الدعائم الأساسية لها وهي: المعتقدات التنظيمية، القيم التنظيمية، التوقعات التنظيمية، الأعراف التنظيمية السائدة، وأشارت النتائج إلى عدم تلاؤم الثقافة التنظيمية مع متطلبات الإبداع الإداري.

4- دراسة (سايبى، 2014): الإبداع والابتكار في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية واقع وتحديات.

تمحورت هذه الدراسة على واقع الإبداع والابتكار في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وبينت النتائج بأن المؤسسات الجزائرية عاجزة عن الإبداع والابتكار، ألا أنها لازالت مطالبة ببديل جهد أكبر في مجال الإبداع والابتكار مما يخول لها الزيادة من قدرتها التنافسية، وبالتالي القدرة على اختراق أسواق دولية.

5- دراسة (Bilich، 2001): إدارة الابتكار والإبداع (Management of Creativity and Innovation)

هدف الدراسة إلى التركيز على أسباب الاهتمام بإدارة الابتكار والإبداع ومعرفة مزاياها، وقدمت طرق لتعزيز الإبداع وتقنياته، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة أن تقوم المنظمة بتهيئة المناخ الملائم للإبداع وهذا يتطلب مدراء مبدعين، ومنهجاً إدارياً جديداً لإدارة الإبداع.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

في أنها تقوم بقياس القدرات الإبداعية المميزة والمتوفرة لدى رؤساء الأقسام في الجامعة (محل الدراسة)، وتحليل وتقييم القدرات المكونة للشخصية الإبداعية وتحليلها وتأثيرها بالإبداع، وذلك للارتقاء بمستوى الموظفين ولا سيما رؤساء الأقسام منهم، والنمو والتطور وتحسين استمرار العمليات، وتقديم خدمات أفضل لجمهورها والمستفيدين منها بجودة عالية.

الأطار النظري للبحث:

في هذا الجزء سنحاول تلخيص أهم الجوانب المتعلقة القدرات الإبداعية، لأن المجال هنا في هذا البحث لا يسع إلى سرد كل التفاصيل المتعلقة بالإبداع.

أولاً: الإبداع: الإداري

ارتبط موضوع الإبداع ومفهومه مع وجود الإنسان على الأرض، إذ سعى الإنسان إلى تحقيق الإبداع في شتى جوانب حياته وصولاً إلى ظروف معيشية أفضل، الأمر الذي انتقل معه إلى وجوده في تنظيمات رسمية وغير رسمية ومحاولته للوصول بها من خلال الإبداع إلى مستويات أداء أفضل، واهتمت المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها بالإبداع كمفهوم ومنهج يمكنها من مواجهة التحديات التي أفرزتها البيئة المتغيرة التي تعمل بها لاسيما المنافسة الشديدة، ويعرف العرب الإبداع من خلال لسان العرب على أنه من بدع وبدع الشيء أي انشئه على غير مثال

سابق، وتعني كلمة (Innovation) باللغة الانجليزية إحداث أو إيجاد شيء جديد، في حين يعرفه قاموس أكسفورد على انه تقديم أفكار أو أساليب أو طرائق جديدة⁽⁹⁾. أما في الأدب الإداري فقد تعددت التعريفات الخاصة بالإبداع، إلا انه لم يسجل اختلافات جوهرية بينها فقد عرف الإبداع بأنه توظيف أمثل للقدرات العقلية والفكرية التي تتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات والقدرة على تحليلها بما يؤدي إلى تكوين ترابطات واكتشاف علاقات أو أفكار أو أساليب عمل جديدة داخل المنظمة⁽¹⁰⁾.

وعرف الإبداع هو الوصول إلى شيء جديد وهو أمر غير مقتصر على اختراعات العلماء والباحثين في ميدان العلوم التطبيقية، وإنما هناك إبداعات في ميدان العلوم الإدارية والإنسانية والاجتماعية، قد يكون الإبداع سلعة تشبع حاجة الناس، أو خدمة تسهل لهم أمورهم، أو أفكاراً يستفيدون منها في حياتهم، أو التوصل إلى سياسة تخفض نسبة الغياب، أو زيادة تعاون الأفراد مع بعضهم، أو طريقة يقرب فيها المدير مرؤوسيه ويدفعهم للعمل بروح الفريق، كذلك مقدرة القائد الإداري على ابتكار حل مناسب لمشكلة قائمة وتنفيذ هذا الحل بشكل سليم⁽¹¹⁾.

ثانياً: القدرات الإبداعية وابعاده:

هي الاستعدادات العقلية التي يلزم توفرها في الفرد حتى يقوم بأنواع من السلوك الإبداعي، والتي تميز الفرد المبدع والقادر على التفكير الإبداعي⁽¹²⁾، وتشمل هذه القدرات الإبداعية ما يلي:

1- الأصالة:

إن الأصالة هي قدرة الفرد على أنتاج وتقديم أفكار جديدة مفيدة ونادرة (غير مألوفة) وغير متكررة في السابق وبعيدة المدى⁽¹³⁾، وهي مدي إمكانية أعطى حلول غير مسبوقه ومألوفة للمشاكل التي تحدث، وتوصف بالأفكار الجديدة التي من الممكن تنفيذها وتنتج ابداعاً⁽¹⁴⁾.

ينظر الكثير من الباحثين إلى أن الأصالة هي أنتاج استجابات قليلة التكرار ضمن نطاق جماعة يكون الفرد جزء منها، وكلما قل تكرار الفكرة ازدادت أصالتها، ان هناك ثلاثة جوانب للاستجابة هي⁽¹⁵⁾:

- استجابة نادرة: وهي مقدرة الفرد على إنتاج أفكار غير شائعة.
- استجابة بعيدة المدى: وهي قدرة الفرد على تقديم حلول بعيدة غير مباشرة.
- استجابة ماهرة: وهي قدرة الفرد لإنتاج أفكار متعلقة بالمهارة.

إن المبدع الأصيل لا يكرر أفكار الآخرين ولا يعيد نفس الحلول التقليدية للمشاكل، ويقول بعض الباحثين ان الأفكار لا يمكن أن توصف بالأصيلة إلا إذا كانت جديدة وذكية لم يسبق لها أحد، وغير عادية، وذات نظرة وارتباطات طويلة المدى، ويتميز الفرد الأصيل بالقدرة على التكيف والتعامل بشكل مرن مع المعلومات اللفظية⁽¹⁶⁾.

2- الطلاقة:

تعني الطلاقة قدرة الفرد على تقديم أفكار متعددة وملائمة للواقع، وإنتاج أفكار متجددة باستمرار ومفيدة خلال فترة محدودة من الزمن، وتقاس الطلاقة بكمية المعلومات التي يقدمها الفرد وسرعة صدورها، أي إنتاج عدد من الأفكار حول موضوع معين في زمن معين⁽¹⁷⁾.

ومن خلال الاختبارات الكلامية تم تحديد عوامل للطلاقة وهي:

- طلاقة تفكيرية: هي نسبة استدعاء كمية من الأفكار في زمن معين، والفكرة المولدة قد تكون كلمة أو جملة أو عنوان لصورة، والطلاقة الفكرية مرتبطة بقدرات الفرد العقلية مثل القدرة على التخيل والاستنباط والتشبيه.
- طلاقة لفظية: هي سرعة توليد أكبر عدد من الكلمات وجمل مفيدة في نسق محدد ذات معنى.

- **طلاقة تعبيرية:** هي سرعة التعبير والصياغة في كلمات متواصلة وعبارات مفيدة لموقف معين.
- **طلاقة تداعيه:** هي توليد أكبر عدد من الأفكار بمعنى واحد وذات خصائص مميزة.
- **طلاقة إشكالية:** هي القدرة على تقديم إضافات معينة إلى بعض الأشكال لتجعلها رسومات حقيقية.

3- المرونة الذهنية:

إنها قدرة الفرد على التفكير بطرق مختلفة والنظر للمشكلة من أبعاد متنوعة، أي إمكانية النظر إلى المواقف والأشياء من عدة زوايا وعدم التمسك بوجهة نظر واحدة، والسهولة التي يستطيع فيه الشخص تغيير وجهة النظر أو موقفاً معيناً، وقدرته على التعامل مع المعلومات وتوظيفها بالشكل الصحيح في المواقف التي تواجهه، وعدم التعصب لفكرة بحد ذاتها والتحرر من الأسلوب التقليدي عند التعامل مع الأحداث⁽¹⁸⁾.

وقد تم تصنف المرونة إلى نوعين:

ب/ **المرونة التلقائية:** وهي مقدرة الفرد على إعطاء استجابات ومعلومات متنوعة تلقائياً لا تنتمي إلى أصل واحد وإنماء تنتمي إلى فئات متنوعة، وهذا ما يميزها عن الطلاقة بأنواعها، فالمرونة تظهر أهمية تغيير اتجاه أفكارنا، أما الطلاقة فتبين كمية هذه الأفكار فقط⁽¹⁹⁾.

أ/ **المرونة التكيفية:** أنها إمكانية الفرد على تغيير وجهة نظره الذهنية عند حل مشكلة معينة، باعتبارها الجانب الإيجابي للتكيف العقلاني، وسمية بهذا الاسم لأن الفرد يعدل من سلوكه ليتكيف مع الراي الصحيح⁽²⁰⁾.

4- الإحساس بالمشكلات:

هي قدرة الفرد على تحديد المشكلات بشكل دقيق من حيث حجمها وجوانبها وأبعادها والآثار المترتبة عنها، وإمكانية رؤية مواطن القصور وتبيان أسبابها وطرق علاجها⁽²¹⁾، أي أن الفرد يكون سريع في اكتشاف المشكلة والتحقق من وجودها والبحث عن حل لها، كذلك لها علاقة بالمقدرة على ملاحظة الأشياء الغير عادية والمحيرة في محيط الفرد وإثارة تساؤلات حولها، حيث أن الأفراد الذين يمتلكون صفة الحساسية لمعرفة مواقع القصور والضعف في المواقف المحيطة لهم فرصة في البحث فيها، أي أن الاحتمال امامهم سيزداد للأبداع⁽²²⁾.

5- الاحتفاظ بالاتجاه وتركيز الانتباه:

هو قدرة الفرد في التركيز في مشكلة معينة لفترة من الزمن دون أن تحول المشتتات بينهم، كما تعني عدم التنازل عن الهدف والإصرار على السير في اتجاهه والوصول إليه ومحاولة تحقيقه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، فالفرد المبدع أثناء مواصلته في اتجاهاته يعدل من أفكاره لكي يحقق أهدافه الإبداعية في أفضل صورة ممكنة، ولكنه لا يتنازل عن أهدافه، وفي نفس الوقت يحتفظ بالمرونة المناسبة التي تتيح له اكتشاف السبل الهادفة ومعاينتها⁽²³⁾.

6- قبول المخاطرة:

هي تمتع الفرد بالشجاعة في التعرض للفشل، وقبول النقد والدفاع عن أفكاره، وتبني الأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها، والعمل تحت ظروف صعبة، وتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها، والاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك، ويتطلب العمل الإداري وعي وإدراك المديرين لأهمية قبول المخاطرة وعدم التردد في تحمل الآثار الناتجة عنها، واستثمار الطاقات الإبداعية لدى الموظفين ومساندتهم ودعمهم وتشجيعهم على قبول المخاطرة وتحمل نتائجها⁽²⁴⁾.

7- التحليل والربط:

التحليل هو قدرة الفرد على تجزئة المشكلة المعقدة إلى أجزاء بعضها غامض ملتبس مع البعض الآخر، أي تقتيت عناصرها الأولية وعزلها عن بعضها البعض، وبذلك تتفرع المشكلة إلى عدد من القضايا يمكن إدراك الجزء المعقد فيها والعمل على تحليل المادة المجمع، أما الربط فهو إمكانية تكوين عناصر وتشكيلها وبناء ترابط جديد، أي مقدرة الفرد على التعرف على وجود علاقات أو ارتباطات ما بين الأثر والسبب وتفسيرها واستنتاج ارتباطات جديدة⁽²⁵⁾.

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:**1- منهج الدراسة:**

نتيجة لطبيعة الأهداف التي يسعى إليها هذا البحث في قياس وتحليل عوامل معينة للقدرات الإبداعية التي تؤثر على الإبداع الإداري لرؤساء الأقسام العلمية بالجامعة (محل البحث)، ومن خلال الفرضيات التي سوف نتأكد من تحقيقها، فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المعرفي المكتبي والمسحي الذي يعد مناسباً لطبيعة هذا البحث،

حيث يتلاءم الأسلوب الوصفي مع الهدف النظري المتمثل بالتعرف على مفهوم الإبداع الإداري وعناصره وأبعاده المميزة ومفهوم كل بعد، وتم الاستعانة في الحصول على البيانات النظرية الخاصة بالبحث من الكتب والمراجع والدوريات العربية والأجنبية والتقارير وشبكة الانترنت والرسائل العلمية التي لها علاقة بالموضوع حيث يمكننا هذا الجانب من تكوين خلفية نظرية للدراسة.

في حين يتوافق الأسلوب التحليلي مع الهدف العملي المتمثل في استخلاص العوامل المميزة للشخصية الإبداعية وعلاقتها بالإبداع الإداري، بالاعتماد في جمع البيانات الأولية على استمارة الاستبيان الموجه إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة (محل البحث).

2- مجتمع وعينة البحث:

يقصد بالمجتمع جميع وحدات التي تم الدراسة والتي يراد الحصول على بيانات عنها، ويشمل مجتمع هذه البحث جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة غريان، وتكونت عينة الدراسة من (200) عضو هيئة تدريس.

3- أدوات البحث:

بعد الاطلاع واستقراء العديد من الدراسات السابقة في مجال موضوع البحث تم إعداد استمارة الاستبيان والتي تعد أداة مناسبة لجمع البيانات ومعرفة آراء المبحوثين لاستكشاف متغيرات البحث والوصول إلى حقائق علمية حولها، من خلال الإجابة على مجموعة الأسئلة التي تمثل فقرات الاستبيان"،، وتم تصميم استمارة استبيان من النوع المقفل كأداة لجمع البيانات من عينة البحث، وتحتوي على مؤشرات للخصائص والقدرة الإبداعية ومؤشرات للإبداع الإداري حيث يعتبر المتغير الرئيسي في هذا البحث، وكل متغير يحتوي على عدد من الفقرات، وفقاً لمقياس ليكرث الخماسي الرتب، وقد تم تحديد أوزان فقرات الاستبيان على النحو التالي: خمس نقاط للإجابة (أوافق بشدة)، وأربع نقاط للإجابة (أوافق)، وثلاث نقاط للإجابة (محايد أو إلى حد ما)، وإعطاء نقطتين للإجابة (لا أوافق)، ونقطة واحدة للإجابة (لا أوافق بشدة).

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

اعتمدنا في تحليل البيانات التي تم تجميعها على التحليل العاملي (التحليل العاملي الاستكشافي)، لدراسة الصدق التكويني للمقياس واستخلاص العوامل الكامنة، وتحليل الانحدار البسيط، وذلك من خلال استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package For Social Sciences)، والمعروف اختصاراً ببرنامج (SPSS).

الجانب التطبيقي: تحليل وعرض نتائج الدراسة الميدانية:

يعد التحليل الكمي للبيانات المستخدمة من المتطلبات الأساسية لاختبار مدى ملائمة البيانات لتحقيق أغراض البحث واختبار فرضياته، واختبار مدى ملائمة البيانات قام الباحث بتوزيع استمارات الاستبيان على عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة غريان (محل البحث)، وذلك لمعرفة إجاباتهم وأراهم حول فقرات الاستبانة، وبعد تجميع إجابات الاستبانة من العينة الموزعة لها، تم إدخال البيانات التي تم الحصول عليها في البرنامج الإحصائي (SPSS) النسخة (23).

نتائج التحليل العاملي الاستكشافي:

قام الباحث بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي لعوامل مقياس القدرات الإبداعية، وبعد استخراج النتائج الأولية للتحليل وجد أنها لم تصل إلى المعايير المطلوبة لاستخلاص العوامل الكامنة للمقياس، فقام بإعادة التحليل أكثر من مرة للوصول إلى أفضل النتائج، وبعد حذف ما لا يقل عن (19) فقرة، نظرا لعدم إيفائها الشروط اللازمة لإبقائها، كأن يكون تشعبها أقل من (0.50)، أو تشعبت الفقرة في عاملين أو أكثر (البنية المعقدة أو التكوين المعقد)، أو تشعبت في عامل غير مفترض، تحصل الباحث على خمسة عوامل مستوفية الشروط المطلوبة لإبقائها وهي تمثل أبعاد القدرات الإبداعية للشخصية الإدارية المميزة (الطلاقة، والمرونة، والإحساس بالمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه، والتحليل والريظ) أما العاملان (الأصالة، وقبول المخاطرة) فلم يستوفوا الشروط اللازمة لإبقائهم.

1- اختبار مقياس كايزر-ماير-أولكين، واختبار بارنليت KMO & Bartlett :
من خلال اختبار (كايزر-ماير-أولكين) (KMO)، واختبار (بارنليت) (Bartlett) تعرف الباحث على الجودة الكلية لعوامل مقياس القدرات الشخصية الإبداعية ومدى ملائمة كفاية حجم العينة، وتبين أن نسبة مقياس (KMO) تساوي (0.935)، وقيمة مستوى الدلالة لاختبار بارنليت تساوي (0.000)، وهذا يدل على

أن فقرات عوامل المقياس ذات جودة ومصداقيه عالية، وحجم العينة كافية للتحليل، كما موضح بالجدول رقم (1).

جدول رقم (1): اختبار كمو واختبار بارتليت (KMO & Bartlett) لمقياس

القدرات الإبداعية

مقياس كايزر-ماير-اولكين (كمو) KMO	(0.935)
اختبار بارتليت (Bartlett)	مستوى الدلالة
	0.000

المصدر/ إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل

2- معامل الشيوخ والارتباطات المضادة للتعرف على الجودة الكلية والانفرادية للفقرات:

للتأكد من الجودة الكلية والانفرادية لفقرات عوامل مقياس القدرات الإبداعية، تم اختبار كل منقيم معامل الشيوخ ومصفوفة الارتباطات المضادة، وبناء على نتائج التحليل المستخلصة تبين إن قيم معامل الشيوخ الناتجة بعد التدوير لفقرات عوامل مقياس القدرات الإبداعية (الطلاقة، والمرونة، والاحساس بالمشاكل، والاحتفاظ بالاتجاه، والتحليل والربط) كانت ما بين (0.651) و(0.847)، وهذا يؤكد صلاحية وجود فقرات المقياس وتعتبر هذه الفقرات مؤشر جيد تمثل القدرات الإبداعية الناتجة، اما قيم معامل الشيوخ لفقرات العاملان (الاصالة، وتقبل المخاطر) كانت أقل من (0.50) وتم استبعادها من التحليل، أنظر الجدول رقم (2).

لمزيد من التأكيد والتحقق من صلاحية وجود فقرات مقياس القدرات الإبداعية، تم فحص قيم الارتباط المضاد لفقرات كل من عوامل (الطلاقة، والمرونة، والاحساس بالمشاكل، والاحتفاظ بالاتجاه، والتحليل والربط) ووجد أنها تتراوح ما بين (0.907a) إلى (0.955a) وهذه القيم تتدل على الجودة العالية التي تتسم بها فقرات المقياس مفردة، وعليه تعتبر هذه الفقرات صالحة للاستخدام ويمكن الوثوق بها، أنظر الجدول رقم (2).

الجدول رقم (2): قيم الارتباط المضاد ومعامل الشيوخ للفقرات المختارة

لمقياس القدرات الإبداعية

رقم الفقرات	القيم معامل الشيوخ بعد التدوير	الارتباط المضاد
8	.720	.944a
9	.787	.945a
11	.762	.933a
12	.730	.926a
13	.671	.945a
15	.847	.907a
16	.789	.931a
18	.769	.934a
19	.682	.931a
20	.736	.927a
21	.660	.943a
23	.743	.911a
24	.681	.955a
31	.776	.919a
33	.669	.945a
34	.768	.918a
35	.651	.953a
36	.753	.950a
37	.745	.952a
38	.814	.926a
40	.806	.942a

المصدر/ إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل

3- الجذور الكامنة:

عند النظر على قيم الجذور الكامنة لعوامل القدرات المميزة للشخصية الإبداعية والنتيجة من التحليل، يظهر لنا قيم خمسة عوامل لمقياس القدرات الإبداعية قيمتها أكبر من 1.00، تمثلت في (الطلاقة، والمرونة، والاحساس بالمشاكل، والاحتفاظ بالاتجاه، والتحليل والربط)، وبلغت قيمتها على التوالي (3.639، 3.191، 2.958، 2.931، 2.841) أنظر الجدول رقم (3).

الجدول رقم (3): يبين قيم الجذور الكامنة لعوامل مقياس القدرات الإبداعية

العوامل	الاصالة	الطلاقة	المرونة	الإحساس بالمشاكل	قبول المخاطرة	الاحتفاظ بالاتجاه	التحليل والربط
الجذر الكامن	-	3.639	3.191	2.958	-	2.931	2.841

المصدر/ إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل.

4- قيم التشبعات العاملية (العوامل بعد التدوير):

تشير نتائج التحليل لقيم التشبعات العاملية (العوامل بعد التدوير) والموضحة في جدول رقم (4) إلى وجود خمسة عوامل كامنة لمقياس القدرات الإبداعية المصمم وهي (الطلاقة، والمرونة، والاحساس بالمشاكل، والاحتفاظ بالاتجاه، والتحليل والربط)، وتبين أن قيم التشبعات العاملية لفقرات العوامل جاءت مرتفعة ومحتملة حسب التوقعات، إلا أن هناك عاملان وهم (الاصالة، وتقبل المخاطر) كانت قيم التشبعات لفقراتهم ضعيفة وليست حسب المتوقع وتم استبعاد فقرات هذان العاملان لإتمام عملية التحليل، حيث يتم حذف فقرات التي تشبعت في أكثر من عامل بغية الحصول على عوامل هادفة وبسيطة وذات معنى، أو تشبع الفقرة في عوامل غير مفترضة.

الجدول رقم(4): التشعبات العاملية لمقياس القدرات الإبداعية

رقم الفقرة	الطلاقة	المرونة	الإحساس بالمشاكل	الاحتفاظ بالاتجاه	التحليل والربط
8	.711				
9	.765				
11	.772				
12	.766				
13	.721				
15		.834			
16		.791			
18		.757			
19		.738			
20			.717		
21			.734		
23			.791		
24			.684		
31				.788	
33				.716	
34				.769	
35				.658	
36					.696
37					.700
38					.758
40					.759

المصدر/ إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي

لقد أظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي أن الفقرات (8، 9، 11، 12، 13)، مرتفعة التشبع وعليه يمكن تحميلها على العامل الثاني ويطلق عليه بناء على محتوياتها "الطلاقة"، والفقرة رقم (10) ضعيفة التشبع وتم حذفها، أما الفقرات (15، 16، 18، 19)، فإنها تمثل العامل الثالث وهو "المرونة" لأنها تعتبر ذات قيم مرتفعة وتشبعات عالية، وتم حذف الفقرتان (14، 17)، بسبب ضعف تشبعهما على عامل المرونة، أما الفقرات (20، 21، 23، 24)، فتم تحميلها على العامل الرابع وهو "الإحساس بالمشاكل"، واستبعاد الفقرتان (14، 17)، لضعف تشبعهما للعامل، إضافة لذلك فقد تشبعت الفقرات (31، 33، 34، 35)، في العامل السادس والمسماة "الاحتفاظ بالاتجاه" بخلاف الفقرة (32) فكانت قيمة تشبعها ضعيف أقل من المستوي المطلوب فتم حذفها من التحليل لأنها لا تمثل هذا العامل، أما الفقرات (36، 37، 38، 40)، فتمثلت العامل السابع وهو "التحليل والربط" وتم حذف الفقرة (39) لضعف قيمتها وتشبعها وعدم تحميلها على العامل التحليل والربط.

وفيما يخص الفقرات (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7)، أظهرت النتائج ضعف تشبعات هذه الفقرات للعامل الأول وهو "الاصالة" وبذلك تم استبعادها، وكذلك الحال بالنسبة للفقرات (26، 27، 28، 29، 30)، كانت ذات قيم ضعيفة وتشبعات لا ترقى للمعيار المطلوب فلا يمكن تحميلها على العامل الخامس وهو "تقبل المخاطرة" وبناء على ذلك تم استبعادها من التحليل.

وقد أثبتت هذه النتيجة الصدق التكويني للعوامل الخمسة لمقياس القدرات المميزة للشخصية الإبداعية وهي (الطلاقة، والمرونة، والاحساس بالمشاكل، والاحتفاظ بالاتجاه، والتحليل والربط)، وكذلك صدق الفقرات المختارة وثباتها، وأنها تنتمي إلى العوامل حسب توقعات الباحث، حيث تشبعت في كل عامل ما لا يقل عن أربع فقرات، باستثناء العاملان (الاصالة، وتقبل المخاطر) اللذان لم ترقى فقراتهما للمعيار المطلوب، أنظر الجدول رقم (4).

نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple regression):

استخدم الباحث تحليل الانحدار البسيط (Simple regression) لاختبار الفرضية الثالثة هناك اثر ذو دلالة إحصائية لمدى تطبيق القدرات الإبداعية المميزة للشخصية على مستوى الإبداع الإداري في الجامعة (محل البحث)، وذلك عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ ، والجدول رقم (5) يوضح نتائج اختبار هذه الفرضية.

جدول(8): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

P-Value	T	قيمة β	R2	R
0.00	12.507	1.023	0.597	0.813

المصدر/ إعداد الباحث بناء على نتائج تحليل الانحدار البسيط

يتضح من الجدول السابق نتائج تحليل اثر المتغير المستقل مدى تطبيق القدرات الإبداعية المميزة للشخصية بكافة أبعاده مجتمعة (الطلاقة، والمرونة، والاحساس بالمشاكل، والاحتفاظ بالاتجاه، والتحليل والربط)، على المتغير التابع وهو مستوى الإبداع الإداري في الجامعة (محل البحث)، اذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية في مدى تطبيق القدرات الإبداعية المميزة للشخصية بكافة أبعاده مجتمعة على مستوى الإبداع الإداري في الجامعة (محل البحث)، حيث بلغ معامل الارتباط $(R=0.813)$ عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ ، أما معامل التحديد فقد بلغ $(R^2= 0.597)$ ، أي أن ما قيمته (0.60) من التغيرات في مستوى الإبداع الإداري في الجامعة (محل البحث)، ناتج عن التغير في مدى تطبيق أبعاد القدرات الإبداعية المميزة للشخصية، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (12.507) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ ، كما بلغت قيمة (β) (1.023) ، وبناء على ذلك نستنتج وجود اثر دال إحصائياً لمدى تطبيق أبعاد القدرات الإبداعية المميزة للشخصية بكافة أبعاده مجتمعة (الطلاقة، والمرونة، والاحساس بالمشاكل، والاحتفاظ بالاتجاه، والتحليل والربط) على

المتغير التابع وهو مستوى استمرار الإبداع الإداري في الجامعة (محل البحث)، عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$.

نتائج البحث:

بعد أن تم تحليل البيانات التي تم جمعها بغية اختبار فرضيات هذه البحث من خلال تطبيق التحليل العاملي الاستكشافي توصل الباحث إلى النتائج التالية:

1- أظهرت النتائج وجود بنية عاملية متعددة العوامل لمقياس القدرات الإبداعية المستخدم لدى رساء الأقسام العلمية في الجامعة (محل البحث)، وتميزها بجودة عالية من خلال النتائج التي أظهرها التحليل العاملي الاستكشافي، حيث جاءت فقرات المقياس مشبعة حسب المفترض والمتوقع، باستثناء فقرات عامل الأصالة، وقبول المخاطرة جاءت بعكس المفترض والمتوقع.

2- أشارت النتائج إلى وجود خمسة عوامل كامنة لمقياس القدرات الإبداعية وهي الطلاقة، والمرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، والقدرة على التحليل والربط، استوفت الشروط اللازمة لاعتبارها عوامل ذات مصدقيه، حيث تشبعت في كل عامل ما لا يقل عن أربع فقرات.

3- تتوفر لدى رساء الأقسام العلمية أغلب القدرات المبدعة المميزة بدرجة عالية وهي مرتبة على التوالي حسب نتائج التحليل كالتالي: الطلاقة، والمرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، والقدرة على التحليل والربط، وهذه النتائج تعكس تمتع رساء الأقسام العلمية العاملين بكليات الجامعة (محل البحث) ببعض القدرات الإبداعية.

4- بينت النتائج ضعف تشبعت فقرات العاملان الأول وهو "الأصالة" والعامل الخامس وهو "تقبل المخاطرة"، حيث كانت ذات قيم ضعيفة لا ترقى للمعيار المطلوب فلا يمكن تحميلها على العاملان، وبناء على ذلك تم استبعادهما من التحليل.

5- عدم تمتع رؤساء الأقسام العلمية بالقدرة على إنتاج أفكار جديدة فيما يعرف بمتغير الأصالة، وعدم قبول المخاطر، الأمر الذي قد يحول دون نجاح أدائهم الإبداعي.

6- يوجد أثر وتوافق بين القدرات الإبداعية التالية: الطلاقة، والمرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، والقدرة على التحليل والربط) وبين مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية الجامعة (محل البحث).

فاعلية البحث:

كشفت مناقشة نتائج البحث عدة مساهمات ودلالات مهمة على فاعلية البحث سواء على مستوى النظرية أو على مستوى المنهجية أو على مستوى التطبيق وفيما يلي توضيح ذلك:

1- مساهمات البحث على مستوى النظرية:

ساهم البحث على مستوى النظرية في بناء وتصميم نموذج علمي، يوضح التوافق بين متغيراته وعناصره الأساسية، ويبين مقدار التغيير والتطوير في النظريات والدراسات والنماذج السابقة، حيث يقوم هذا النموذج المطور على دراسة سبع متغيرات وهي (الأصالة، والطلاقة، والمرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، تقليل المخاطرة، والاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، والقدرة على التحليل والربط) ثم استخلاص خمس متغيرات منها وهي (الطلاقة، والمرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، والقدرة على التحليل والربط) تمثل البنية العاملية للشخصية الإبداعية، بناء على إجابات رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة (محل البحث)، بمعنى أضاف البحث نموذج علمي إلى أدبيات مجال الإبداع الإداري.

2- مساهمات البحث على مستوى المنهجية:

يعتبر اختلاف مجتمع الدراسة وما يترتب عليه من تجميع بيانات ومعلومات جديدة غير مدروسة في السابق، من الإضافات العلمية المهمة التي تسهم بشكل كبير في تعزيز وتطوير منهجية الدراسة لتحقيق أهدافها، وبما أن المشكلة الجوهرية الدراسة الحالية مستمدة من واقع المجتمع الليبي من خلال ما تعانيه مؤسسة من مؤسساته الجامعية من تدني أدائها في تقديم أفضل الخدمات التعليمية، فمن الصواب وكمساهمة لعلاج هذه الإشكالية أن نختار كمجتمع لهذه الدراسة، ونقوم بتجميع كل البيانات المتعلقة بهذه الإشكالية من أفراد الذين لهم علاقة مباشرة بموضوع الإشكالية، والعمل على تحليلها بأنسب الطرق الإحصائية حتى نتأكد من سلامة نتائجها وأنها فعلاً تعالج ما قمنا بتشخيصه وإيجاد حلول له، وبناء على قوة وإيجابية النتائج التي تحصلنا عليها نستطيع القول أن تطبيق الدراسة الحالية على المجتمع الليبي وبالتحديد مؤسسة من مؤسساته الجامعية وهي جامعة الزاوية ساهم بشكل فعّال في إضافة نتائج علمية مهمة إلى المجال العلمي وإيجاد حلول لمشكلة موضوع الدراسة.

كذلك من المساهمات العلمية المهمة لهذه الدراسة على مستوى المنهجية استخدامها طريقة إحصائية جديدة لتحليل البيانات كانت غائبة في جميع الدراسات السابقة التي تمكن الباحث من الحصول عليها بناء على إمكانياته، وتتمثل الطريقة الإحصائية في التحليل العاملي الاستكشافي الذي يعتبر من أكثر الأساليب الإحصائية دقة وشيوعاً، في التحقق من الصدق التكويني لمقياس البحث، واستخلاص الفقرات التي تنتشع في عدد من العوامل، وتقليصها وتصنيفها حسب العوامل التي تقيسها، واكتشاف العلاقات المتداخلة بين هذه الفقرات ومدى ارتباطها وتأثيرها مع بعض، للتأكد من جودتها وصلاحيتها للاستخدام، وبناء على النتائج المطمئنة المتحصل عليها من هذه التحاليل نستطيع أن نعتبرها مساهمة علمية مهمة

للدراسة الحالية، مما يعطي قوة لاستخدام هذه عوامل الشخصية الإبداعية في دراسات قادمة وتعميمه بناء على صدقها وصلاحيتها.

3- مساهمات البحث على مستوى التطبيق:

ساهم البحث على مستوى التطبيق فيما يتعلق بمجال الإبداع الإداري في إثبات العناصر الرئيسية ومؤشراتها التي تسهم في نجاح العملية الإدارية بشكل علمي سليم للجامعة (محل البحث).

قدرة رئيس القسم على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة، وإنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى، والتعبير عن أفكاره بطلاقة، واعتماده على الأفكار التي تلائم مقتضيات البيئة، يمكنه من إعطاء إبداع ذي معنى ومفيد في الواقع، ويسهم بشكل كبير في تقدم للجامعة ومدى نجاحها في الوصول إل تحقيق أهدافها.

وأيضاً ساهمت قياس المرونة الذهنية في تقييم مستوى الأبداع لدي رؤساء الأقسام العلمية داخل الجامعة من خلال اتصاف رئيس القسم بالمرونة والتكيف المستمر للتغيير وفق متطلبات السوق، وحرصه الدائم على معرفة الرأي المخالف للاستفادة منه، يجعله لا يتردد في تغيير موقفه عندما يقتنع بعدم صحته، وإحداث تغييرات تنظيمية في أساليب العمل كل فترة لتتوافق مع العملية الإبداعية التي تتبناها، بناء على قدرته في رؤية الأشياء من زوايا مختلفة وتقديم حلول مرنة تتغير حسب الاعمال المنجزة.

كذلك المقدره على الإحساس بمشاكل العمل وتحديدّها بشكل دقيق والتعرف على حجمها وجوانبها وأبعادها والآثار التي ستنتج عنها، والنظر إلى المشكلات من زوايا متعددة وعدم التركيز بوجهة نظر واحدة، والتخطيط لمواجهةها قبل حدوثها ومعرفة اسبابها وأوجه القصور أو الضعف فيما يقوم به من عمل، يساهم بنسبة كبيرة في إيجاد الحلول السريعة والسهلة التي تتسجم مع طبيعة المشكلة.

كما ساهمت الدراسة الحالية فيما يتعلق بالاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه التي يتصف به رؤساء الأقسام العلمية بالجامعة (محل البحث) في انجاح وتحسين مستوى أدائها، من خلال توضيح وتوضيح مؤشرات التي يجب مراعاتها، حيث تتمثل أهم هذه المؤشرات في مدى تركيز رئيس القسم على العمل أكثر من أي شخص آخر، وقيامه بحل مشكلة معينة لا يستغرق وقتاً في دراسة المعلومات التي تم جمعها عنها، وعدم تخليه عن أهدافه وامتلاكه الدافع على تحقيقها بنجاح.

كذلك ساهم محور القدرة على التحليل والترابط في تقييم درجة الأبداع الجامعي من خلال دراسة وتحليل قدرة رئيس القسم على تنظيم أفكاره، وتجزئة مهام العمل وتصنيفها حسب الأولويات وتحليلها، وتحديد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه. وإدراك العلاقة بينها وتفسيرها.

كذلك من المساهمات المهمة للدراسة على مستوى التطبيق مساهمتها في تعزيز التوافق وتأكيد الدور الفعّال بين القدرات الإبداعية وبين الإبداع الإداري، وتعطي هذه المساهمة دلالة واضحة على أن نجاح سبل تعزيز وتحسين مستوى الأداء الإبداعي للجامعة (محل البحث) لا يتوقف على هذه العوامل فقط، بل تتحقق بناء على المقدرة على إنتاج أفكار ذات أصالة متميزة، فبالرغم من أهمية الأصالة الإبداعية كعنصر يؤثر على مستوى الأداء الإبداعي للجامعة، إلا أن هذا التأثير لن يعطي أفضل النتائج ما لم تلزم إدارة الجامعة بضرورة تقبل المخاطرة ومساعدة القيادات الإدارية في توفير مقومات النجاح في تحمل مسؤولية مهامهم.

توصيات البحث:

- هذه مجموعة من التوصيات والمقترحات التي قد يستفاد منها في المستقبل بناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وهي كالتالي:
- 1- تعزيز دور العوامل التي تؤدي إلى تميز الشخصية الإبداعية وتحسين مستوى الأبداع، والأخذ بعين الاعتبار العلاقات بين هذه العوامل والابتعاد عن كل ما من شأنه أن يضع عراقيل بين هذه العوامل.
 - 2- التركيز على أهمية الأبعاد (الطلاقة، والمرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، والقدرة على التحليل والربط) المؤثرة والقدرة على توفير مناخ عمل يقود إلى الأداء الإبداعي المميز ليتناسب مع مستجدات العمل على المستوى العالمي.
 - 3- ضرورة اعتماد الإدارة على الأفكار الجديدة وتوظيفها بشكل سليم في المواقف التي تواجهها بما يتلاءم مع مقتضيات البيئة المحيطة.
 - 4- الحرص على الدراسة المستفيضة للأفكار الإبداعية قبل عملية تطبيقها وبما يمنع تضاربها مع إجراءات العمل المتعارف عليها، وعدم التأخير والتباطؤ في اعتمادها بما يجعلها متزامنة مع الوقت اللازم للحاجة إليها، حتى لا يتم الأخذ بها بعد انتهاء الحاجة إليها.
 - 5- العمل على زيادة تطوير قدرات التفكير لدى قيادات الجامعة بما يرفع من مستوى التفكير الإبداعي لديهم، وينعكس على تحسين أساليب الاستجابة السريعة للتطورات المعاصرة.
 - 6- على رؤساء الأقسام العلمية أن يعملوا على زيادة ترسيخ الأبداع، وجعلها جزء من ثقافة الجامعة، والاهتمام بالبرامج والنشاطات التي من شأنها بناء مناخ وثقافة تنظيمية في مجالات القدرات الإبداعية والأبداع الإداري بما يعزز أسس التقدم والنمو والنجاح.

- 7- ضرورة حرص إدارة الجامعة على إجراء التغييرات التنظيمية لتتوافق مع العملية الإبداعية التي تتبناها من أجل تقديم حلول مرنة تتغير حسب الاعمال المنجزة.
- 8- ننصح إدارة الجامعة بالعمل على زيادة امتلاك المعرفة الإبداعية المتمثلة في الأفكار، واهتمام بمكونات الابداع وتقديم افكار وحلول جديدة ومختلفة، وتوظيفها بشكل فعال لما لها من فائدة كبيرة في تحسين مستوى أدائها التنافسي.
- 9- المزيد من العمل على إيجاد برامج ونشاطات تحقق تطلعات وطموحات وأفكار رؤساء الأقسام العلمية، والنهوض بهم باعتبارهم السبب الأساسي في وجود الجامعة.
- 10- وضع استراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين والعمل على تدريبهم لتوفير قيادات إدارية مؤهلة قادرة على استثمار طاقاتها الإبداعية في تطوير الأداء الوظيفي، لأن اكتشاف المبدعين يمثل الخطوة الأولى على طريق الإبداع.
- 11- التفكير بصورة جدية في إقامة قنوات اتصال وتواصل بين رؤساء الأقسام العلمية بالجامعة (محل البحث) وباقي الجامعات والمؤسسات العلمية في ليبيا، لتبادل الأفكار الإبداعية بينهم، لان هذا الأفكار قد تجنب الكثير من المشاكل والتكاليف التي قد تتعرض لها الجامعة.
- 12- إنشاء إدارة حاضنة للإبداع أو إنشاء ما يسمى (بنك الأفكار) تكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين والتميزين، وتفعيل نظام الحوافز على أسساً ومعايير مهنية تتضمن التميز والإبداع في الأداء ومكافأة المبدعين.

الهوامش:

- 1- محمد سليمان، الابتكار التسويقي وأثره على تحسين أداء المؤسسة: حالة دراسة على مؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة، ص 28.
- 2- بوزاد غنية، كيفية تفعيل قدرات التعاون والابداع للموارد البشرية بالمنظمة، ص 9.
- 3- محمود عكاشة، سعيد سرور، رشا مدبولي، تنمية مهارات الحل الإبداعي للمشكلات لدى معلمي العلوم واثرها على أداء تلاميذهم، ص 18.
- 4- صبرينة ترغيني، دور التفكير الإستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة، ص 4.
- 5- يوسف بحر، وتوفيق العجلة، القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، ص 1406.
- 6- ضيف الله بن عبد الله النفيعي، الإبداع من أجل التطوير الإداري في الأجهزة الحكومية، ص 5.
- 7- يوسف بحر، وتوفيق العجلة، مرجع سابق، ص 1406.
- 8- بسام زاهر، غادة بواط، لمي اسير، تقويم الثقافة التنظيمية ومدى تلاؤمها مع الإبداع الإداري، ص 143.
- 9- بكاي سعد، الرضا الوظيفي وعلاقته بالقدرات الإبداعية لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة، ص 73.
- 10- بسام زهر، غادة بوطي، لمي اسير، مرجع سابق، ص 147.
- 11- ضيف الله بن عبد الله النفيعي، مرجع سابق، ص 8.
- 12- عبدالله النافع آل شارع، قياس التفكير الإبداعي: تقنين مقياس تورنس للتفكير الإبداعي وتطبيقاته على البيئة السعودية، ص 1.

- 13- رشيد بن النوري البكر، أثر أسلوب حل المشاكل في تنمية القدرات الإبداعية، ص 67.
- 14- عبدالله النافع آل شارع، مرجع سابق، ص 1-2.
- 15- يوسف بحر، وتوفيق العجلة، مرجع سابق، ص 1408.
- 16- لمياء علي إبراهيم، ميساء سعد جواد، الريادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق مكونات الابداع، ص 255.
- 17- كريمة بشير المجدوبي، التفكير الإبداعي ومعوقاته في مرحلة التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين، ص 334.
- 18- لمياء علي إبراهيم، ميساء سعد جواد، مرجع سابق، ص 255.
- 19- بكاي سعد، مرجع سابق، ص 74-75.
- 20- ندى صارم، دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر، ص 36.
- 21- بكاي سعد، مرجع سابق، 2018، ص 73
- 22- ندى صارم، مرجع سابق، ص 37
- 23- يوسف بحر، وتوفيق العجلة، مرجع سابق، ص 1409
- 24- علي الشرقاوي، إدارة الأعمال الوظائف والممارسات الإدارية، ص 98.
- 25- يوسف بحر، وتوفيق العجلة، مرجع سابق، ص 1410.
- المراجع والمصادر
- 1- بسام زاهر، غادة بواط، لمى اسير. 2013. "تقويم الثقافة التنظيمية ومدى تلاؤمها مع الإبداع لإداري". مجلة جامعة تشرين للبحوث العلمية. المجلد الخامس والثلاثون. العدد (8): ص. 141 - 155.

- 2- بكاي سعد. 2018. الرضا الوظيفي وعلاقته بالقدرات الإبداعية لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة. (رسالة دكتوراه). جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
- 3- بوزاد غنية. 2015. كيفية تفعيل قدرات التعاون والابداع للموارد البشرية بالمنظمة. (رسالة ماجستير). جامعة الجيلاي بونعامة بخميس مليانة- الجزائر.
- 4- بوعجاجة أميرة. 2008. عوائق تفعيل الإبداع والابتكار في المؤسسات الصناعية: دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة. (رسالة ماجستير). جامعة محمد يخضر بسكرة الجزائرية.
- 5- خضر، احمد إبراهيم. 2013. إعداد البحوث والرسائل العلمية من الفكرة حتى الخاتمة. جمهورية مصر العربية: جامعة الأزهر.
- 6- رشيد بن النوري البكر. 2001. "أثر أسلوب حل المشاكل في تنمية القدرات الإبداعية". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد (23): ص. 63-84.
- 7- الشرفاوي، علي. إدارة الأعمال الوظائف والممارسات الإدارية. جمهورية مصر العربية: دار النهضة العربية.
- 8- صبرينة ترغيني. 2015. دور التفكير الإستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة:دراسة حالة مجمع صيدال. (رسالة دكتوراه). جامعة محمد يخضر بسكرة الجزائرية.
- 9-صندرة سايبى. 2014. "الإبداع والابتكار في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية واقع وتحديات". مجلة العلوم الإنسانية. المجلد الأول. العدد (42): ص. 305-323.
- 10- ضيف الله بن عبد الله النفيعي. 2003. "الإبداع من أجل التطوير الإداري في الأجهزة الحكومية". مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة. المجلد السابع عشر. العدد (1): ص. 3-37.

- 11- عبدالله النافع آل شارع. 2007. " قياس التفكير الإبداعي: تقنين مقياس تورنس للتفكير الإبداعي وتطبيقاته على البيئة السعودية ". الملتقى الإداري الخامس: الإبداع والتميز الإداري.المنعقد من 8-10/2/2007.
- 12-كريمة بشير المجدوبي. 2020. "التفكير الإبداعي ومعوقاته في مرحلة التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين: بمدينة الزاوية". مجلة كلية الآداب. العدد (29): ص. 330-350.
- 13- لمياء علي إبراهيم، ميساء سعد جواد. 2017. "الريادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق مكونات الابداع". المجلة العراقية للعلوم الإدارية. المجلد الخامس عشر. العدد (59): ص. 243 - 275.
- 14- محمد سليماني. 2007. الابتكار التسويقي وأثره على تحسين أداء المؤسسة: حالة دراسة على مؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة. (رسالة ماجستير). جامعة المسيلة الجزائرية.
- 15- محمود عكاشة، سعيد سرور، رشا مدبولي. 2011. "تنمية مهارات الحل الإبداعي للمشكلات لدى معلمي العلوم واثرها على أداء تلاميذهم". مجلة العربية لتطوير التفوق. المجلد الثاني. العدد (2): ص. 17 - 60.
- 16- ندى صارم. 2019. دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر. (رسالة ماجستير). الجامعة الافتراضية السورية.
- 17-يوسف بحر، وتوفيق العجلة. 2011. "القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة".مجلة الجامعة الإسلامية(سلسلة الدراسات الإنسانية). المجلد التاسع عشر.العدد (2): ص. 1405 - 1445.

-
- Feraccio, Bilich. 2001: Manangement of Creativty and -18
Innovation, the R & D Management. Conference, New Zealand.
- Fooladvand, M., Yarmohammadian, M. H., & Shahtalebi, -19
S. 2015: The Application Strategic Planning and Balance
Scorecard Modelling in Enhance of Higher Education. Social
and Behavioral Sciences, 950-954.
- Garrett, H., & Bonano, J. 2013: Strategic Planning and -20
Management. United States Recruiting Command, 1-9.
- Micheli, P., & Manzoni, J.F. 2010: Strategic performance -21
measurement: Benefits, limitations and paradoxes. Long Range
Planning, 43(4), 465-476.
- Ucaktürk, A., & Villard, M. 2013: The effects of -22
management information and ERP systems on strategic
knowledge management and decision-making. Social and
Behavioral Sciences, 99, 1035-1043.