

واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت

نظفي منيزل المساعيد

أ.د. سلامة طنناش*

تاريخ قبول البحث 2018/2/17

تاريخ استلام البحث 2017/12/24

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تُعرف إلى واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (24) فقرة، وتم التأكد من صدقها وثباتها، ومن ثم تم توزيعها على مجتمع الدراسة المكون من (274) عضو هيئة تدريس، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة تقدير واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كانت بدرجة متوسطة، وتم استخدام المنهج المسحي، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت تعزى للرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة أستاذ على المستوى الكلي للأداة وعلى جميع الأبعاد.

الكلمات المفتاحية: السلوك الإبداعي، أعضاء هيئة التدريس.

* كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية.

The reality of creative behavior among faculty members at Al - Bayt University

Lutfi Minazel Almasaeed
Prof. Salameh Yousef Tanash *

Abstract:

The study aimed at identifying the reality of creative behavior among faculty members at Al-Bayt University. To achieve the objective of the study, a questionnaire was developed consisting of (24) items and its validity and reliability were assured. The questionnaire was distributed on the study population which consisted of (274) faculty member. The results of the study showed that the degree of appreciation of the reality of creative behavior among the faculty members of Al-Bayt University from the point of view of the members of the study sample was medium. The researcher has used the survey method was used where the results revealed that there were statistically significant differences in the estimations of the study sample to the creative behavior of faculty members in Al-Bayt University attributed the academic rank and in favor of the rank of professor at the macro-level of the instrument and on all dimensions.

Keywords: Creative Behavior, Faculty members.

المقدمة:

يتميز العصر الحالي بهيمنة الجامعات وشمولها لكافة مناحي الحياة، ومن المعلوم أن لكل جامعة أهداف تسعى لتحقيقها من خلال مجموعة من الأعمال التي يقوم بها أفراد يملكون مؤهلات وقدرات معينة كلاً حسب موقعه، ويبدلون جهداً لتحقيق أهداف جامعتهم، وفي المقابل يحصلون على مقومات عديدة تشبع حاجاتهم، وعليه فإن العلاقة بين الجامعات والعاملين فيها علاقة تكامل، فمصلحة الجامعة تقتضي الاحتفاظ بالعاملين الأكفاء الذين تم بذل المال والجهد في سبيل تأهيلهم وتدريبهم وضمان التزامهم لها، ومصلحة العامل تقتضي البقاء في الجامعة التي أعدته وأهلته ووفرت له المناخ التنظيمي الملائم لإظهار قدراته وإبداعاته وإشباع حاجاته المختلفة.

وتعد الجامعات مؤسسات علمية وتربوية رئيسة، تسعى إلى تحقيق العديد من الأهداف في الجانب الأكاديمي، البحثي، وتنمية المجتمع الأمر الذي أكسبها أهمية في مجال التقدم العلمي والتكنولوجي والخدمات من خلال ما تقدمه من أبحاث علمية وتربوية في كافة المجالات، مما جعلها تتعرض إلى مزيد من الضغوط لأجل زيادة قدرتها على التكيف والتطوير بما يتلاءم والسرعة الكبيرة والنمو المتسارع في المعرفة والتكنولوجيا، فهي تمثل محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقمي الاجتماعي، وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والابتكار، بما يعود على المجتمعات بالنفع، خاصة في ضوء ما يشهده العصر الحالي من تطور سريع ومتلاحق في شتى مجالات الحياة (Muhammad, 2008).

والإبداع يعد شكلاً راقياً من أشكال النشاط الإنساني، وقد أصبح منذ الخمسينات من القرن الماضي مشكلة من مشكلات البحث العلمي في عدد كبير من الدول، ولهذا فقد تميز النصف الثاني من القرن العشرين بالإبداع والمبدعين على عكس النصف الأول الذي شهد على الاهتمام بالذكاء ومقاييسه المختلفة (Alsroor, 2010).

وانطلاقاً من المسؤوليات التي تقع على عاتق الجامعات ودورها في تقدم المجتمعات والنهوض بها، فكان لا بد من الالتفات إلى موضوع الإبداع وتنمية السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها لأهميته القصوى، فالمبدع هو من يستشرف المستقبل واطعاً الحلول والسيناريوهات الطموحة حياله، وهو من يفكر في تحديات الحاضر ويعمل على إيجاد حلول لها، وهو من ينظر في المستقبل بعين ثابتة لتأطير تلك الجهود وتوظيفها لغد أفضل.

مشكلة الدراسة

لاحظ الباحثان أن غياب التميز والإبداع في الجامعات من أبرز المشكلات التي تعاني منها أغلب الجامعات في الدول النامية، نظرا لتقصيرها في تبني السلوك الإبداعي ضمن خططها وأهدافها التنظيمية، وبالتالي تعثرها في إحداث الإبداع الإداري المتوقع منها، وحسب ما جاء في دراسة (Al-aswad, 2013).

ومن أبرز الأسباب التي دفعت الباحثين إلى إجراء هذه الدراسة، حصول جامعة آل البيت على تصنيف متأخر جداً على المستوى المحلي، والإقليمي، والعالمي، إذ يرى الباحثان أن السبب الرئيس وراء ذلك يعود إلى عدم وجود أعمال إبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لتعكس نتائجها الإيجابية على الجامعة وسمعتها وتصنيفها بين الجامعات، وعدم قيام مركز الإبداع والتميز في الجامعة بالقيام بالأدوار التي أنشئ من أجلها، خاصة تقديم التسهيلات والبيئة المحفزة للإبداع لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

وفي ضوء ما تقدم، فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة عن السؤال الآتي: ما واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت؟

هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت الدراسة إلى تعرّف إلى واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد الدراسة عن واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت تعزى للرتبة الأكاديمية؟

أهمية الدراسة

يؤمل أن تستفيد من نتائج هذه الدراسة الجهات الآتية:

1. أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال الاستفادة من تحسين أدائهم، وتطويره، ومعرفة مواطن القوة لتعزيزها ومواطن الضعف لإصلاحها للوصول إلى الأعمال الإبداعية.
2. الطلبة، وذلك من خلال إتاحة الفرصة لهم للاحتكاك مع أعضاء هيئة التدريس وإشراكهم في الأعمال الإبداعية المنشودة

3. الجامعة وذلك من خلال تحقيق أهدافها، وتحسين جودة المخرجات لمجاراة متطلبات سوق العمل، ورفع سمعتها وتصنيفها بين الجامعات.

4. الباحثون وذلك من خلال الاستفادة من الأدب النظري ونتائج هذه الدراسة.

مصطلحات الدراسة

تضمنت هذه الدراسة المصطلحات الآتية:

السلوك الإبداعي: عرفه (Al-Harasees, 2004: 36) أنه: استخدام المهارات الشخصية لدى الفرد في البحث والتحليل، وإيجاد أساليب إدارية جديدة، أو التوصل إلى حلول ابتكارية لمشكلة ما تواجه المنظمة لمعالجتها بالجهد الإبداعي بالإدراك والتحليل والاختبار والتجريب.

ويعرف إجرائياً بأنه: المهارات العقلية التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس في إنتاج أفكار جديدة تحدث تغييراً في الواقع، والتي سيتم قياسها وفق أداة الدراسة التي سيتم تطويرها.

أعضاء هيئة التدريس: أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من هم برتبة أستاذ مساعد وأستاذ

مشارك وأستاذ.

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للعام

الدراسي (2016/2017).

محددات الدراسة

تحدد نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق الأداة وثباتها، وبدقة أفراد عينة الدراسة وموضوعيتهم

في استجاباتهم عن فقرات أداة الدراسة المستخدمة لجمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة.

الدراسات السابقة

تضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

تاليا عرضها وفق تسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث، بدءاً من الدراسات العربية وذلك كالاتي:

أجرى الحراسيس (Al-Harasees, 2004) دراسة هدفت إلى معرفة السلوك الإبداعي في

الجامعات الأردنية الخاصة، ومقومات السلوك الإبداعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في

هذه الجامعات والمعوقات والمحددات التي يواجهها الإبداع والابتكار، وقام الباحث بتصميم استبانة

لجمع المعلومات، وقد تم استخدام العينة العشوائية البسيطة لتحديد عينة الدراسة، وبلغت العينة

(285) فرداً، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة بأنه يوجد أثر ذو دلالة

إحصائية لمعوقات السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، فقد لوحظ أن هناك ممارسات للسلوك الإبداعي، وأن الجامعات الأردنية الخاصة عمل على توفير البيئة المناسبة لتشجيع السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجهاز الأكاديمي فيها، وظهر من خلال الدراسة أن هنالك تكافؤ في الفرص الإبداعية المتوفرة في الجامعات الخاصة لكافة أعضاء الهيئة التدريسية فيها.

وهدفّت دراسة العطوي (Al-Atwi,2008) التعرف إلى أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى الموظفين في الجامعات السعودية الحكومية والخاصة، وقام الباحث بتصميم استبانة لجمع المعلومات، وقد تم استخدام العينة العشوائية البسيطة لتحديد عينة الدراسة، وبلغت العينة (420) فرداً. وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن تصورات العاملين في الجامعات السعودية الحكومية للمناخ التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة، أما تصورات العاملين في الجامعات السعودية الخاصة للمناخ التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة، وأن تصورات العاملين في الجامعات السعودية الحكومية والخاصة للسلوك الإبداعي جاءت بدرجة متوسطة، ووجود أثر لأبعاد المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي تعزى للمتغيرات الديمغرافية للعاملين في الجامعات السعودية (المؤهل العلمي، الخبرة، العمر، مكان العمل)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد عينة الدراسة للسلوك الإبداعي تعزى للمتغيرات الديمغرافية للعاملين في الجامعات السعودية (المؤهل العلمي، الخبرة، العمر، مكان العمل، الرتبة الوظيفية).

وأجرت النوايسة (Al-Nawayseh,2009) دراسة هدفت إلى تعرّف أثر جودة تكنولوجيا نظام المعلومات الإدارية المدركة في السلوك الإبداعي لدى مستخدمي نظام المعلومات في جامعة البلقاء التطبيقية، وقامت الباحثة بتصميم استبانة وتوزيعها على أفراد العينة البالغ عددهم (462) فرداً، ووصلت الدراسة إلى النتائج التالية: جاء مستوى إدراك المبحوثين لأبعاد جودة تكنولوجيا نظام المعلومات الإدراكية وأبعاد السلوك الإبداعي مرتفعاً، ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد متغير جودة تكنولوجيا نظام المعلومات الإدارية المدركة في السلوك الإبداعي لدى المبحوثين في كليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية.

هدفت دراسة جلولي (Jalloli,2012) التعرف إلى اتجاهات العاملين في جامعة بسكرة بالجزائر نحو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة، والتعرف أيضاً على مستوى الإبداع الإداري السائد

لديهم، حيث تكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين في جامعة بسكرة والبالغ عددهم (808) موظفاً وموظفة، واستخدمت الباحثة طريقة العينة العشوائية البسيطة وبلغ حجمها (230) موظفاً وموظفة، استرد منها (160) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في الجامعة مرتفعاً، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين تعزى للمتغيرات التالية: العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

دراسة سكوت ورونايد (Scott and Reoinaid, 1994) هدفت إلى تطوير نموذج للسلوك الإبداعي من خلال التعرف إلى تأثير كل من: القيادة، والنمط الفردي في حل المشكلات، وعلاقات جماعات العمل، على السلوك الإبداعي المباشر، وغير المباشر، وتكونت عينة الدراسة من 286 معلماً من مدارس ولاية ميامي، وخلصت الدراسة إلى النتائج، أهمها: أن النموذج السابق استطاع أن يفسر (37%) من التباين في السلوك الإبداعي بالعلاقات الإشرافية: حيث تبين وجود الثقة والاستقلالية بين المشرفين والتابعين تزيد من مستوى السلوك الإبداعي، كذلك أوضحت الارتباط الإيجابي بين المناخ النفسي للعاملين والسلوك الإبداعي.

وأجرى كراتز وليندرز وانجلن (Kratzer, Leenders, & Engelan, 2004) دراسة بعنوان "إثارة الطاقات الكامنة للعاملين: الأداء الإبداعي وعمليات الاتصال لدى فرق العمل المبدعة"، حيث قام الباحثون بإجراء الدراسة مستخدمين عينة من (44) من فرق العمل العاملة في إحدى عشرة شركة لاختيار آثار عمليات الاتصال التي يقوم بها أعضاء الفريق على الإبداع في أداء الفريق، وقد أظهرت نتائج الدراسة التفاعل المفرط والمتكرر الذي يمارسه الأفراد، وأن تجزئة فريق العمل إلى فرق عمل صغيرة له علاقة وأثار سلبية على إبداع الفريق ككل.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

يتضح من خلال ما تم استعراضه من الدراسات السابقة، إن السلوك الإبداعي حظي باهتمام الباحثين عربياً وأجنبياً كدراسة (Jalloli, 2012) ودراسة (Scott and Reoinaid, 1994)، فقد ركزت الدراسات السابقة على جوانب متعددة من الإبداع، فمنها ما ركز على مستوى السلوك الإبداعي، ومنها ما ركز على العوامل المؤثرة على الإبداع.

وتم التعرف من خلال تلك الدراسات إلى ما يأتي:

- تباين تلك الدراسات في أهدافها، وذلك تبعاً لاختلاف وجهات نظر الباحثين إلى المشكلة (Al-Nawayseh,2009).
- اعتماد معظم الدراسات السابقة على الاستبانة كأداة لتحقيق أهدافها كونها الأنسب لطبيعة بحث الدراسة (Al-Atwi,2008).
- تشابهت الدراسات السابقة في إجراءاتها من حيث العينة وطريقة اختيارها، والأداة وكيفية بنائها، وصدقها وثباتها.

ولقد أفاد اطلاع الباحثين على الدراسات السابقة في التعرف إلى مجالات السلوك الإبداعي التي استخدمها الباحثون في دراساتهم، وفي بناء أداة الدراسة، وفي اختيار عينة الدراسة، والتحليل الإحصائي المناسب وفقاً لأسئلة الدراسة، وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها موضوع السلوك الإبداعي، إلا إنها تختلف عنها في عدة جوانب أهمها: التعرف إلى واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، في حين هدفت الدراسات السابقة إلى معرفة مقومات ومعوقات السلوك الإبداعي كدراسة الحراسيس (Al-Harasees,2004)، ودراسة (Jalloli,2012) وغيرها. واختلفت أيضاً في مجتمع الدراسة، إذ كان مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت. والبالغ عددهم (274) فرداً. (جامعة آل البيت 2015/2016)، وحسب الجدول أدناه.

الجدول رقم (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب كلياتهم

اسم الكلية	الرتبة الأكاديمية		
	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
كلية الشريعة	8	19	3
كلية القانون	3	9	2
كلية الآداب والعلوم الإنسانية	9	20	9
كلية العلوم	10	25	12
كلية إدارة المال والأعمال	6	14	10
كلية الهندسة	2	3	10
كلية تكنولوجيا المعلومات	1	6	10
كلية التمريض	0	5	11
كلية العلوم التربوية	9	31	4
معهد بيت الحكمة	2	4	5

الرتبة الأكاديمية				اسم الكلية
المجموع	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	
11	7	4	0	معهد علوم الأرض والبيئة
1	1	0	0	معهد الفلك وعلوم الفضاء
274	84	140	50	المجموع

(المصدر: جامعة آل البيت، 2016/2015)

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتطوير أداة الدراسة (الاستبانة) الخاصة، وذلك للتعرف إلى واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، من خلال الرجوع لبعض الدراسات السابقة مثل دراسة الحراسيس (Al-Harasees, 2004)، ودراسة (Jalloli, 2012)، وتم بواسطتها جمع المعلومات عن واقع السلوك الإبداعي في الجامعات، وتم صياغة فقرات الأداة، وإعدادها في صورتها الأولية، وبعد التحكيم تكونت أداة الدراسة بصورتها النهائية (24) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وهي: مجال حل المشكلات واتخاذ القرارات وعدد فقراته (6)، مجال التحفيز وعدد فقراته (7)، مجال المجازفة وعدد فقراته (6)، مجال القابلية للتغيير وعدد فقراته (5). واعتمد الباحثان في الدراسة الحالية على سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أداة الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (دائماً، معظم الأحيان، أحياناً، قليلاً، نادراً)، وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، ومن ثم تم اعتماد المقياس الآتي لأغراض تحليل النتائج:

من 1- 2.33 درجة منخفضة

من 2.34 - 3.67 درجة متوسطة

من 3.68 - 5 درجة مرتفعة

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)

(3)

$$1.33 = \frac{1-5}{3}$$

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

صدق الأداة

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم اعتماد طريقة صدق المحتوى، إذ تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية والمكونة من (24) فقرة على (10) محكمين من أساتذة الجامعات الخبراء ممن يحملون درجة الدكتوراه في تخصصات الإدارة التربوية وأصول التربية من الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة الهاشمية وجامعة مؤتة، إذ طلب منهم قراءة بنود فقرات الاستبانة، من أجل إبداء آرائهم وملحوظاتهم حول مدى سلامة الفقرات من حيث وضوحها، وصياغتها اللغوية، وانتمائها للمجال الذي وضعت فيه، وقد قام الباحثان بالأخذ بجميع الملاحظات، وتعديل الفقرات من قبل المحكمين، حتى خرجت أداة الدراسة بصورتها النهائية إذ تكونت من (24) فقرة.

ثبات الأداة

استخدم الباحثان معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، لاستخراج درجة ثبات أداة الدراسة حسب المجالات، وبين الجدول (2) معاملات الثبات لمجالات الدراسة، وهي كالاتي:

جدول (2) قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لكل مجال ولأداة ككل

الاتساق الداخلي	المجال
0.61	مجال حل المشكلات واتخاذ القرارات
0.66	مجال التحفيز
0.66	مجال المجازفة
0.51	مجال القابلية للتغيير

أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون أن مجالات الدراسة تتمتع بمعاملات ارتباط مقبولة ويمكن الاعتماد عليها في تفسير النتائج الواردة عنها.

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في

جامعة آل البيت من وجهة نظرهم؟"

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع مجالات الاستبانة، والتي تقيس واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، لكل مجال والجدول (3) يوضح ذلك:

المجالات

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	حل المشكلات واتخاذ القرارات	3.03	.27	1	متوسط
2	التحفيز	3.01	.26	2	متوسط
3	المجازفة	3.00	.32	3	متوسط
4	القابلية للتغيير	3.00	.27	3	متوسط
	واقع السلوك الإبداعي ككل	3.01	.24	-	متوسط

يوضح الجدول (3) أن درجة تقدير واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط العام (3.01) وبانحراف معياري (.24). وهي قيمة أقل من الواحد صحيح، مما يعني تجانس أفراد الدراسة في تقديرهم لواقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، وتشير هذه النتيجة إلى أن الإبداع كعملية بحد ذاتها ليست من ضمن مخططات الجامعة لتحقيقها والوصول إليها كهدف رئيس تم عمل التدابير اللازمة للوصول إليها من بيئة محفزة على الإبداع، وتوفير الدعم المادي والمعنوي للأشخاص الذين لديهم الرغبة والمؤهلات اللازمة لتحقيق ذلك، إذ اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Al-Atwi,2008)، واختلفت مع دراسة (Jalloli,2012)، (Al-Nawayseh,2009). وحصل مجال حل المشكلات واتخاذ القرارات على المرتبة الأولى، بينما جاء القابلية للتغيير في المرتبة الأخيرة.

وللوقوف بصورة تفصيلية على واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، فقد تم تناولها حسب مجالات الاستبانة، وعلى النحو الآتي:

المجال الأول: مجال حل المشكلات واتخاذ القرارات

لبيان درجة تقدير فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال حل المشكلات واتخاذ القرارات مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يقدم عضو هيئة التدريس أبدال مبتكرة لمواجهة مشكلات العمل	3.21	.53	1	متوسط
5	يستفيد عضو هيئة التدريس من المعلومات التي	3.08	.57	2	متوسط

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
	توفرها الجامعة في اتخاذ قراراته				
6	يمتلك عضو هيئة التدريس المقدر على استشراف مشكلات العمل قبل حدوثها	3.00	.42	3	متوسط
3	يحرص عضو هيئة التدريس على تعرف شبكة علاقات المشكلات ليتسنى التعامل معها	2.99	.38	4	متوسط
2	يشارك عضو هيئة التدريس في عملية صنع القرارات التي من شأنها تطوير العمل	2.98	.41	5	متوسط
4	أشارك مع زملائي من أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في حل المشكلات التي يواجهونها	2.93	.45	6	متوسط
	مجال حل المشكلات واتخاذ القرارات ككل	3.03	.27	-	متوسط

يوضح الجدول (4) أن واقع السلوك الإبداعي في مجال حل المشكلات واتخاذ القرارات، جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري (.27) وهي قيمة أقل من الواحد صحيح مما يعني تجانس أفراد الدراسة في تقديرهم لواقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، في مجال حل المشكلات واتخاذ القرارات.

وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على واقع السلوك الإبداعي لمجال حل المشكلات واتخاذ القرارات فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير متوسطة، إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية (2.93-3.21). وجاءت الفقرة (1) والتي تنص على " يقدم عضو هيئة التدريس أبدال مبتكرة لمواجهة مشكلات العمل" في المرتبة الأولى، ويعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس لا تتاح لهم الفرصة لتقديم الأفكار التي يمتلكونها لتطبق على أرض الواقع لحل المشكلات التي تخصهم، أو تخص الجامعة بشكل عام، والسبب في ذلك يعود إلى النظام البيروقراطي المركزي المتبع من قبل إدارة الجامعة في التعامل مع القضايا والمشكلات التي تخص الجامعة وأعضاء هيئة التدريس على حدٍ سواء، وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (4) والتي تنص على " أشارك مع زملائي من أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في حل المشكلات التي يواجهونها ". ويعزى ذلك إلى أن إدارة الجامعة كمثال وقدوة للعاملين فيها لا تؤمن بالتشاركية داخل الجامعة، مما كان له الأثر العكسي على أعضاء هيئة التدريس، وخفض نسبة التشارك فيما بينهم لحل المشكلات التي يواجهونها، إضافة إلى أن العمل التشاركي يحتاج إلى بيئة محفزة على ذلك، ونمط اتصال أفقي يبسر ذلك على الكادر التدريسي، إلا أن الواقع غير ذلك، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Jalloli, 2012).

المجال الثاني: التحفيز

لبيان درجة تقدير فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال التحفيز مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
7	يملك عضو هيئة التدريس المقدرة على متابعة الأفراد المبدعين	3.09	.73	1	متوسط
5	يطلع عضو هيئة التدريس على الجديد الذي يسهم في تعزيز مستوى الإبداع	3.07	.30	2	متوسط
1	يحرص عضو هيئة التدريس على تطوير مهاراته عبر متابعته للأفكار الجديدة	3.02	.41	3	متوسط
4	يشجع عضو هيئة التدريس المبادرات الإبداعية الابتكارية (الفردية والجماعية) من الآخرين	3.02	.34	3	متوسط
3	يملك عضو هيئة التدريس المقدرة على التعامل مع المبدعين لتحفيزهم	3.00	.26	5	متوسط
6	يتابع عضو هيئة التدريس نجاح الأفكار الجديدة في العمل	2.98	.52	6	متوسط
2	يطلع عضو هيئة على كل ما هو جديد في مجال تخصصه لتطوير مهاراته	2.94	.44	7	متوسط
	مجال التحفيز ككل	3.01	.26	-	متوسط

يبين من النتائج الموضحة في الجدول (5) أن واقع السلوك الإبداعي لمجال التحفيز، جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.01) وانحراف معياري (.26) وهي قيمة أقل من الواحد صحيح مما يعني تجانس أفراد الدراسة في تقديرهم لواقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، في مجال التحفيز.

وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على واقع السلوك الإبداعي لمجال التحفيز فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير متوسطة، إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية (2.94- 3.09). وجاءت الفقرة (7) والتي تنص على " يملك عضو هيئة التدريس المقدرة على متابعة الأفراد المبدعين " بالرتبة الأولى، ويعزى ذلك إلى أن الإبداع كعملية بحد ذاتها يتطلب من الأشخاص القائمون عليها إلى مقدرات شخصية وراثية، وأخرى تكتسب وتتصل بالممارسة والاحتكاك والتدريب، وهذا الجانب تقع مسؤوليته بالدرجة الأولى على إدارة الجامعة التي لم تقدم هذه المتطلبات للكادر التدريسي لينمو هذه الموهبة لديهم، لتنعكس فائدتها على الطلبة الذين يتعاملوا معهم ويستفيدوا منها ليقدموا الأفضل ويصلوا إلى الهدف المنشود ألا وهو الإبداع، وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (2) والتي

تنص على " يطلع عضو هيئة على كل ما هو جديد في مجال تخصصه لتطوير مهاراته". ويعزى ذلك إلى أن إدارة الجامعة لم تقدم قاعدة بيانات معرفية سهلة الاستخدام من قبل الكادر التدريسي تساهم في إثراء أفكارهم، ولم تيسر سهولة الحصول على المعلومات لكادرها التدريسي لتعزيز ما لديهم من معارف، إضافة إلى أن إدارة الجامعة حصرت المشاركة بالمؤتمرات العلمية بأعداد قليلة، وذلك بحجة تقليل الإنفاق المادي، ومتغافلة على أن هذه المؤتمرات العلمية عامل رئيس ومحفز للوصول إلى الإبداع، وانفتقت هذه النتيجة مع دراسة (Al-Atwi, 2008).

المجال الثالث: المجازفة

لبيان درجة تقدير فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال المجازفة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يملك عضو هيئة التدريس التصميم على القيام بأعمال إبداعية	3.08	.53	1	متوسط
5	يقوم عضو هيئة التدريس بتجريب أساليب عمل جديدة رغم ما ينطوي على ذلك من مخاطرة	3.07	.62	2	متوسط
6	يملك عضو هيئة التدريس الشجاعة للقيام بالأعمال الصعبة التي تتحدى مقدراته	3.05	.65	3	متوسط
2	يقدم عضو هيئة التدريس مقترحات جديدة مرتبطة بالعمل	3.02	.49	4	متوسط
4	يرغب عضو هيئة التدريس بالإنتماء إلى فريق عمل يكلف في مهام صعبة	2.94	.48	5	متوسط
3	يجد عضو هيئة التدريس متعة في التعامل مع الأعمال المتممة بمناخات من (المجازفة والمغامرة)	2.93	.49	6	متوسط
	مجال المجازفة ككل	3.00	.32	-	متوسط

يوضح الجدول (6) أن واقع السلوك الإبداعي لمجال المجازفة، جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (.32) وهي قيمة أقل من الواحد صحيح مما يعني تجانس أفراد الدراسة في تقديرهم لواقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، في مجال المجازفة.

وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على واقع السلوك الإبداعي لمجال المجازفة فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير متوسطة، إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية (2.93- 3.08).

وجاءت الفقرة (1) والتي تنص على " يمتلك عضو هيئة التدريس التصميم على القيام بأعمال إبداعية " بالرتبة الأولى، وربما يعزى ذلك إلى أن البيئة الجامعية الحالية غير محفزة على الإبداع، مما أدى إلى الشعور بالخذلان لدى أعضاء هيئة التدريس، وقلة الإرادة لديهم لمحاولة الإتيان بأعمال إبداعية جديدة ضمن تخصصاتهم، علاوةً على ما تم ذكره سابقاً من عدم توفر الدعم المادي والمعنوي بصفتهما متطلب رئيس للإبداع، وبالرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (3) والتي تنص على " يجد عضو هيئة التدريس متعة في التعامل مع الأعمال المتمسة بمناخات من المجازفة والمغامرة"، ويعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس لا يمتلكون الوقت الكافي الذي يتيح لهم ممارسة أعمال إبداعية، فالجامعة تتعامل مع أعضاء هيئة التدريس كآلات تحاول الإستفادة منهم في العملية التدريسية، وأحياناً بعض الأعمال الإدارية التي يكلفون بها، دون أن تراعي أن الإبداع والوصول إليه يحتاج إلى أن يملك عضو هيئة التدريس الوقت الكافي ليمارس أعماله ويترجم أفكاره التي قد تقود إلى الإبداع وبجو من الحماسة والمتعة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Al-Harasees,2004).

المجال الرابع: القابلية للتغيير

لبيان درجة تقدير فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال القابلية للتغيير مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
4	يشارك عضو هيئة التدريس في وضع الخطط المستقبلية للتغيير من أجل التطور	3.06	.58	1	متوسط
1	لا يتردد عضو هيئة التدريس بالقيام بأي مهام غير مألوفة لديه ما دام يمتلك الخلفية الملائمة لها	3.04	.51	2	متوسط
5	يبدل عضو هيئة التدريس مجهوداً مقصوداً في دعم آليات التغيير	2.99	.47	3	متوسط
2	يملك عضو هيئة التدريس المقدرة على التكيف مع كل ما هو جديد في مجال العمل	2.98	.39	4	متوسط
3	يحاول عضو هيئة التدريس الابتعاد عن الروتين في ممارسته لأعماله	2.98	.37	4	متوسط
	مجال القابلية للتغيير ككل	3.00	.27	-	متوسط

يوضح الجدول (7) أن واقع السلوك الإبداعي لمجال القابلية للتغيير، جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (.27). وهي قيمة أقل من الواحد صحيح مما يعني

تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لواقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، في مجال القابلية للتغيير.

وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على واقع السلوك الإبداعي لمجال القابلية للتغيير فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير متوسطة، إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية (2.98 - 3.06). وجاءت الفقرة (4) والتي تنص على " يشارك عضو هيئة التدريس في وضع الخطط المستقبلية للتغيير من أجل التطور " بالرتبة الأولى، ويعزى ذلك إلى غياب روح فريق العمل الجامعي داخل الجامعة، فإدارة الجامعة هي المعنية بوضع الأهداف ورسم السياسات والرؤى للجامعة، دون أن تبدي أي اهتماماً بفكرة التشاركية مع الكادر التدريسي بصفتهم المعنيين بشكل رئيسي بتنفيذها على أرض الواقع، لذلك نجد أن ما كتب على الورق من أهداف ورؤى وسياسات لم تنفذ على أرض الواقع، نتيجة هذا التفرد بالإدارة من قبل الرئيس دون مراعاة حاجات أعضاء هيئة التدريس، أو الأخذ بأفكارهم وملاحظاتهم، وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (3) والتي تنص على " يحاول عضو هيئة التدريس الابتعاد عن الروتين في ممارسته لأعماله ". وربما يعزى ذلك إلى أن أغلب الأعمال التي تنجز داخل الجامعة هي أعمال روتينية وتمر بقنوات روتينية، فالجامعة تتسم بشكل عام بهذه الروتينية المقيتة في إنجاز الأعمال، مما ساهم بشكل رئيس في تراجع أو حتى انعدام الأعمال الإبداعية داخل الجامعة نتيجة هذه الممارسات والسياسات المتبعة داخل الجامعة. لم تتفق هذه النتيجة ولم تختلف مع أية دراسة.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في استجابات أفراد الدراسة عن واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت تعزى للرتبة الأكاديمية؟

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى متغير الدراسة، وكذلك تم إجراء

تحليل التباين الأحادي لمتغير الدراسة وبين الجدول (8) ذلك.

الجدول (8) تحليل التباين الأحادي لواقع السلوك الإبداعي حسب متغير الرتبة الأكاديمية

المجال	مستويات المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
حل المشكلات واتخاذ القرارات	مساعد	3.03	.27	18.82	250	073.	5.33	.005
	مشارك							
	أستاذ							
التحفيز	مساعد	3.02	.26	17.55	250	065.	10.18	.000
	مشارك							

الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، المجلد الرابع، العدد الأول، 2019.

المجال	مستويات المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المجازفة	أستاذ	3.00	.32	25.85	250	096.	10.39	.004
	مساعد							
	مشارك							
القابلية للتغيير	أستاذ	3.00	.28	19.02	250	073.	5.69	.000
	مساعد							
	مشارك							
الكلي	أستاذ	3.02	.25	15.45	250	058.	9.88	.000
	مساعد							
	مشارك							

* دالة عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

يبين الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد الدراسة لواقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت تعزى للرتبة الأكاديمية على المستوى الكلي للأداة وعلى جميع الأبعاد، ولمعرفة الفروق الإحصائية بين مستويات متغير الدراسة تم استخدام اختبار شيفيه والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9) نتائج اختبار (شيفيه) على مجالات الأداة والأداة ككل وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	مستويات المتغير	المتوسط الحسابي	مساعد	مشارك	أستاذ
حل المشكلات واتخاذ القرارات	أ. مساعد	3.03	-	.72	.06
	أ. مشارك	2.99	.72	-	*.005
	أستاذ	3.15	.06	.005	-
التحفيز	أ. مساعد	2.99	-	.88	*.001
	أ. مشارك	2.98	.88	-	*.00
	أستاذ	3.18	*.001	*.00	-
المجازفة	أ. مساعد	2.97	-	.99	*.00
	أ. مشارك	2.96	.99	-	*.00
	أستاذ	2.31	*.00	*.00	-
القابلية للتغيير	أ. مساعد	3.04	-	.100	.43
	أ. مشارك	2.96	.10	-	*.008
	أستاذ	3.11	.43	*.008	-
الكلي	أ. مساعد	3.00	-	.69	*.003
	أ. مشارك	2.98	.69	-	*.00
	أستاذ	3.16	*.003	*.00	-

* دالة عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

يبين الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد الدارسة لواقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت تعزى للرتبة الأكاديمية على المستوى الكلي للأداة وعلى جميع الأبعاد بين رتبة أستاذ مساعد ورتبة أستاذ ولصالح رتبة أستاذ، كما دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد الدارسة لواقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت تعزى للرتبة الأكاديمية على المستوى الكلي للأداة وعلى جميع الأبعاد بين رتبة أستاذ مشارك ورتبة أستاذ ولصالح رتبة أستاذ، مما يعني أن عضو هيئة التدريس كلما تقدم في عدد سنوات خدمته داخل الجامعة، تزيد فرصة عملية إجراء الأعمال الإبداعية لديه، وذلك ناتج عن الممارسة واكتساب الخبرات، ونتيجة لإجرائه للعديد من الأبحاث العلمية والتي بدورها أثرت أفكاره بالعديد من المهارات والخبرات والمعارف الجديدة، إضافة إلى مواكبته للثورات العلمية التي يشهدها العالم عامة والتعليم خاصة، وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (Al-Atwi, 2008)، واختلفت مع باقي الدراسات السابقة.

التوصيات

- يعرض الباحثان فيما يلي مجموعة من التوصيات التي انبثقت من نتائج الدراسة:
1. أشارت نتائج الدراسة في سؤالها الأول إلى أن واقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت قد جاء متوسطاً، وعليه يوصي الباحثان بتفعيل دور مركز الإبداع والتميز في جامعة آل البيت ليكون حاضنة للإبداع والمبدعين، إضافة إلى توفير الدعم المادي المناسب المحفز على الإبداع لأعضاء هيئة التدريس.
 2. أشارت نتائج السؤال الثاني إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد الدارسة لواقع السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت تعزى للرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة أستاذ وعلى جميع المجالات، وعليه يوصي الباحثان بضرورة تبني سياسة العمل التشاركي فيما بين أعضاء هيئة التدريس، وذلك لإتاحة الفرصة لهم للإستفادة من خبرات بعضهم البعض، ومن التجارب التي مروا فيها، مما سيتولد عن هذا الاحتكاك تبادل المعلومات والمعارف والخبرات التي بدورها ستوسع المدارك العقلية لديهم، وتمدهم بكل ما هو جديد ومفيد في رفع كفاءتهم الإنتاجية، وبالتالي الوصول إلى الريادة والأعمال الإبداعية.

References:

- Al-Aswad, Z. (2013). *The Creative Teaching Practices of the University Professor and Their Relationship with some Personal Variables*

- (Unpublished Doctoral Dissertation), Qasidi Merbah University, Warqallah, Algeria.
- Al-Atwi, S. (2008). *Effect of the Organizational Climate in the Creative Behavior of the Employees at the Saudi Universities: "Applied Study to the Public and Private Universities*. (Unpublished Master Thesis), Mu'ta University, Al-Karak, Jordan.
- Al-Harasees, O. (2004). *The Creative Behavior of the Teaching Staff Members: Determinants and Obstacles, Field Study on the Private Jordanian Universities* (Unpublished Master Thesis), University, Al-Mafraq, Jordan.
- Al-Nawayseh, K. (2009). Effect of Quality of the Perceived Administration Information System Technology in the Creative Behavior of Information System at Al-Balqa Applied University. *Derasat Journal For Managerial Sciences*, 2(36): 332-333.
- Al-Sroor, N. (2010). *Introduction in Creativity*. Amman: Doyoon For Press, Publication and Distribution.
- Jalloli, A. (2012). *Effect of the Organizational Culture on the Administrative Creativity of the Employees at the Algerian Graduate Learning Institutions; Case Study: Mohammad Khaidar's University, Bascra* (Unpublished Master Thesis), Mohammad Khaidar's University, Bascra- Algeria.
- Kratzr ,Jan. Leenders, Ogerth, A.J. Engelen , Jo. M.L. Van. (2004). Stimulating The Potential: Creative Performance and Communication in Innovation Team. *Creativity and Innovation Management Quarterly*. (March). B:63-71.
- Mohammad, H. (2008). *Organizational Behavior and the Future Challenges in the Educational Institution*, Amman: Dar Al-Hamed.
- Scott, S. and Reoinaid, A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: Apath model of Individual innovation in the work place. *Academy of Management Journal*, 37(3), 88-102.