

تحليل مدى ممارسة الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين بالإدارة العامة في جامعة المرقب

أ. عبد الكريم مفتاح المائل / باحث بقسم الإدارة والتنظيم الأكاديمية الليبية / فرع مصراتة
د. عبد السلام محمد المايل / أستاذ إدارة الأعمال المشارك / كلية الاقتصاد والتجارة الخمس / جامعة المرقب

الملخص

هدف البحث إلى التعرف على مدى ممارسة الإبداع الإداري بالإدارة العامة في جامعة المرقب. تمثل مجتمع البحث في الموظفين بالمنظمة قيد البحث، وقد استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد العينة؛ والتي تكونت من (158) مفردة، أي ما يعادل 65% من مجتمع البحث. استخدم برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للوصول إلى نتائج البحث، وذلك من خلال الثبات (Reliability)، والصدق لأداء البحث، والمتوسطات (Mean) والانحراف المعياري (Standard Deviation)، الارتباط (Correlation)، (T-test Independent)، تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA). أظهرت النتائج تقارب إجابات أفراد عينة البحث حول ممارسة إبعاد الإبداع الإداري بجامعة المرقب من وجهة نظر الموظفين إذ كانت جميعها بدرجة متوسطة. وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين محاور الاستبانة المتمثلة في أبعاد الإبداع الإداري (الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الأصالة)، وأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية لآراء عينة البحث حول أبعاد الإبداع الإداري بالنسبة للمتغيرات التالية (النوع، العمر، والمستوى التعليمي). بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لآراء عينة البحث حول أبعاد الإبداع الإداري بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة بين الموظفين بالإدارة العامة في جامعة المرقب. وكانت أهم التوصيات زيادة الاهتمام بالتركيز على العنصر البشري والذي يعد المصدر الرئيس للإبداع بمختلف المستويات التنظيمية، زيادة إعطاء أهمية أكبر من قبل إدارة الجامعة للقدرات الإبداعية المتميزة من خلال إنشاء وحدة بحثية تعنى بمجده القدرات وتشجيعها بشكل دائم، عقد الدورات التدريبية وتنظيم ورش العمل وحلقات النقاش بشكل دوري ومستمر بما يعود بالنفع والفائدة على جميع الموظفين بالجامعة قيد البحث.

كلمات مفتاحية: الإبداع الإداري، جامعة المرقب.

Abstract:

The aim objective of the research is to identify the extent of practicing administrative creativity in main administration at Al-Marqab University. The questionnaire was used to collect the data from the sample of the study which consisted of (158) members, equivalent to 65% of the research population. The (SPSS) program was used to access the results of the research which included, Reliability, Mean, Standard Deviation, Correlation, T-Test Independent, One Way ANOVA: The results arrested that the administrative staff at Al-Marqab University was of a moderate degree. There is a significant relationship between the dimensions of the administrative creativity such as (fluency, flexibility, sensitivity to problems, originality), and that there are statistically significant differences in the views of the sample of the study on the dimensions of administrative creativity with demographic variables such as (gender, age, and educational level). While there are no statistically significant differences for the views of the sample of the study on the dimensions of administrative creativity in relation to the experience among employees in the public administration at Al-Marqab University. The most important recommendations were to increase attention to focus on the human resource of the university, to give greater importance by the university administration to distinguished creative capabilities by establishing a research unit that deals

with these capabilities and encouraging them permanently, holding training courses and organizing workshops and discussion panels on a regular basis. Which can improve the ability of employees at the university under consideration.

المقدمة

تواجه أغلب المنظمات تحديات مشتركة متمثلة في الحاجة للتحسين من صورتها، وذلك بالرفع من مستوى الأداء لديها، وحتى تستطيع مواكبة التطورات السريعة التي تحدث في محيطها. ولكي تتميز تلك المنظمات التي طبيعة عملها الإداري، لابد لها من الاتجاه إلى أساليب وطرق غير مألوفة في ممارستها للعمل، وذلك ما يميزها بين المنظمات ويؤهلها للنجاح، وكذلك النظر للأمور بمختلف أنواعها بطريقة متجددة ومن ضمنها تشجيع الإبداع الإداري. ومن هنا أصبح للإبداع الإداري دوراً هاماً للاعتماد عليه في الأعمال الإدارية لحل الكثير من العراقيل التي تواجهها هذه المنظمات. وهذا يتطلب ضرورة الاهتمام بالتطوير وتنمية القدرات الإبداعية والاستجابة للفرص والحاجات الموجودة في المنظمة واستثمارها على أكمل وجه، حيث أنّ التفكير الإبداعي أصبح الآن اللغة السائدة في العصر الحديث -عصر المعلومات، وذلك لما له من دور مهم في تطوير المنظمة والعمل على ازدهارها، وما يتولد من خلاله على أفكار أصيلة وحلول جديدة للمشكلات المتعلقة بالأفراد (علي 2011 : محمود : المايل وآخرون 2019).

ويتضح جلياً أن اعتماد المنظمات على الإبداع الإداري، بشكل مخطط وموجه لتحقيق أهدافها، واستجابة لمتطلبات المرحلة الراهنة وتحدياتها المستمرة، قد حثّ الباحثان على تناول هذا الموضوع الحيوي والبحث في جوانبه المتعددة، وذلك من خلال التوصل إلى رؤيا موضوعية وعلمية تُتيح للمنظمات التعرف على الدور الذي يجده الإبداع الإداري للرفع من مستويات الأداء بالمنظمات وخاصة المنظمة قيد البحث.

مشكلة البحث : مع ازدياد اهتمام المنظمات بمفهوم الإبداع الإداري في السنوات الأخيرة، وحيث أن العالم يعيش عصراً يتسم بالتطور والتجديد في شتى مجالات الحياة، وأن جوهر هذا التغيير والتجديد خاصة في المنظمات الإدارية بما فيها الجامعات هو الإبداع الإداري، فلقد اتجهت معظم الجامعات اليوم الى إبراز دور هذا المفهوم من خلال الاستجابة بإحداث التعديلات التي تواكب هذه التطورات عن طريق الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة، ومستجدات العولمة والتطور الاقتصادي والثقافي والتقني، مما يجعل حاجتها إلى الإبداع حاجة ملحة. وهذا يشكل صعوبات وتحديات لمنظمات الأعمال التي ستحتاج بدورها إلى التركيز على العنصر البشري الذي يعد المصدر الرئيس للإبداع، ومن هنا يأتي الدور على الجامعات في الأخذ بما توصل إليه العلم في مجال الفكر الإداري والتكنولوجي، وذلك لدعم كافة مجالات أعمالها وضمان التقدم المستمر في شتى المجالات. وهذا ما أكدته العديد من الدراسات في مجال الإبداع الإداري كدراسة (عبد السلام زهرة وآخرون 2019، النشمي والعيض 2017، الحارثي سالم 2014، أبو دبلوح وجرادات 2013، الحارثي 2012، بحر والعجلة 2010، حوامدة وحراشة 2006)، بأن يتم الاهتمام بالجانب الإبداعي داخل المنظمات، وأوصت بالحاجة إلى المزيد من الدراسات والأبحاث للوقوف على درجة ممارسة الأبداع الإداري بالمنظمات. لذلك يقوم هذا البحث بهدف التعرف والوقوف على مدى ممارسة الإبداع الإداري لدى إدارات الجامعات الليبية وبالتحديد إدارة جامعة المرقب قيد البحث.

تأسيساً على ما تقدم، تكمن مشكلة البحث في التساؤلين التاليين :

- ما مدى ممارسة الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين بالإدارة العامة في جامعة المرقب؟

• هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة ممارسة الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين بالإدارة العامة في جامعة المرقب تعزى إلى بعض المتغيرات التالية: النوع، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة؟

أهداف البحث : يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على ممارسة الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين بالإدارة العامة في جامعة المرقب.
2. التعرف على الفروق في درجة ممارسة الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين بالإدارة العامة في جامعة المرقب وفقاً للمتغيرات التالية : النوع، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة.
3. التوصل إلى مقترحات وتوصيات تساعد في الاهتمام بالإبداع الإداري في جامعة المرقب.

أهمية البحث :

تتبع أهمية البحث من أهمية الموضوع الذي يتناوله والذي يهتم بالإبداع لدى الجامعات الليبية، فتكمن أهميته في الآتي:

1. يوفر لمتخذ القرار والباحثين والمهتمين بالمؤسسات الجامعية بيانات ومعلومات يمكن لها أن تساهم في تعزيز درجة ممارسة الإبداع الإداري في جامعة المرقب.

2. الاستفادة من نتائجه عند وضع الاستراتيجيات ورسم الخطط المستقبلية في تعزيز درجة ممارسة الإبداع الإداري بالمنظمة قيد البحث، خاصة في ظل الظروف الحالية التي تمرُّ بها الجامعات الليبية.

منهج البحث : يتطلب استخدام أي منهج علمي الاستعانة بجملة من الأدوات والوسائل المناسبة، التي تمكن الباحث من الوصول إلى البيانات اللازمة، حيث يستطيع من خلالها معرفة واقع أو ميدان الموضوع الخاضع للبحث وخصوصيته، ومحاولة انتقاء مجموعة من الأدوات المساعدة على جمع البيانات (عليان وغنيم، 2000: برهوم، 2014)، ويعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي Descriptive Approach للوصول إلى النتائج من خلال وضع تساؤلات واختبارها وفق المعايير الإحصائية المناسبة ذات العلاقة بموضوع البحث. كما اعتمد الباحثان المنهج الكمي وذلك باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد عينة البحث.

مصادر البيانات ووسائل جمعها: تمثلت المصادر التي تم الاعتماد عليها في الحصول على البيانات الملائمة للبحث في نوعين رئيسين هما:

أ. **مصادر ثانوية :** تمثلت في القيام بإجراء مسح مكتبي للأدبيات النظرية بموضوع البحث، من خلال المصادر والمراجع والكتب والدوريات والدراسات السابقة وغيرها.

ب. **مصادر أولية :** تمثلت في مفردات العينة التي تم اختيارها من مجتمع البحث الأصلي. أما وسيلة جمع البيانات الأولية للبحث؛ فقد تمثلت في صحيفة الاستبانة التي تم تطويرها خصيصاً لهذا الغرض.

حدود البحث: تمثلت حدود البحث في الآتي:

الحدود البشرية: الموظفون في الإدارة العامة بجامعة المرقب - مدينة الخمس.

الحدود المكانية: انحصرت هذه الحدود في مدينة الخمس وبالتحديد جامعة المرقب.

الحدود الزمنية: تتمثل في الفترة التي أُجري بها البحث من خلال الزيارات الأولية للباحثان لأجل تشخيص مشكلة البحث، ومن ثم توزيع الاستبانة واعادتها من أفراد العينة، حيث تركزت في نهاية سنة 2018 والربع الأول من سنة 2019م.

الحدود الموضوعية: اقتصر على دراسة مدى ممارسة الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين بالإدارة العامة في جامعة المرقب.

التعريفات الإجرائية :

الإبداع الإداري: هو أي فكرة جديدة يقدمها الموظف بهدف الوصول إلى حل المشكلات ومواكبة التطورات التي تواجهه أثناء العمل.

جامعة المرقب: جامعة حكومية ليبية تأسست عام 1990 تتبع وزارة التعليم الليبية ذات استقلال مالي وإداري، وتعتبر واحدة من أهم الجامعات الليبية، حيث تتمتع بمكانة مرموقة وسمعة رفيعة في المجال الأكاديمي والبحث العلمي.

الدراسات السابقة: تناول الكثير من المهتمين والباحثين العديد من الدراسات الخاصة بموضوع الإبداع الإداري وربطه بالكثير من المتغيرات، ومن هذه الدراسات ما يلي:

اسم الباحث (السنة)	عنوان البحث	الهدف وأهم النتائج
دراسة عبدالسلام وآخرون (2019)	واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية جامعة مصراته.	هدفت الدراسة للتعرف على واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام بالكلية من وجهة نظرهم. أظهرت أهم نتائج الدراسة أن درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام بكلية مصراته كانت تتوافر بدرجة كبيرة.
دراسة مطر (2018)	دور البرامج التدريبية في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة.	هدفت الدراسة إلى التعرف على دور البرامج التدريبية في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة. أظهرت أهم نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية (تحديد الاحتياجات التدريبية، التخطيط لعملية التدريب الأساليب المستخدمة في التدريب، متابعة وتقييم العملية التدريبية، كفاءة وخبرة المدربين، دعم الإدارة العليا للتدريب) والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين (الإصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، المخاطرة).
دراسة القماطي (2017)	البيئة الداخلية وأثرها في الإبداع الإداري : دراسة ميدانية على الإدارة العامة للجامعة الأسمرية الإسلامية- ليبيا.	هدفت الدراسة إلى التعرف على البيئة الداخلية (المركزية، الرسمية) في الجامعة الأسمرية الإسلامية، ومستوى الإبداع الإداري في الجامعة الأسمرية الإسلامية. أظهرت أهم نتائج وجود علاقة عكسية بين البيئة الداخلية (المركزية، الرسمية) والإبداع الإداري داخل الجامعة، بمعنى كلما زادت درجة المركزية، ودرجة الرسمية قل مستوى الإبداع.
دراسة السوداني (2017)	الثقافة التنظيمية وأثرها في الإبداع الإداري : دراسة تطبيقية على الجامعة الأسمرية الإسلامية- زليتن.	هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين نحو مستوى (الثقافة التنظيمية وأثرها في الإبداع الإداري) بالجامعة الأسمرية الإسلامية - زليتن. أظهرت أهم نتائج أن إدارة الجامعة لا تهتم بالمشاكل والتحديات التي تواجهها، ولا تتيح فرص المشاركة في تقديم الأفكار والأساليب الجديدة ووضع الأهداف بصورة جماعية.
دراسة بدر (2013)	متطلبات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة لتنمية	هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة تقدير رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم لمتطلبات الإبداع الإداري لتنمية الموارد البشرية في ضوء الاتجاهات العاصرة وكذلك الكشف عما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمتطلبات الإبداع الإداري

الموارد البشرية في ضوء الاتجاهات العاصرة.	لدى رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة وفقاً لمتغيرات الدراسة (النوع، مكان العمل، سنوات الخدمة، المحافظة، المؤهل العلمي). أظهرت أهم نتائج وجود فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) في مجال المتطلبات اللوجستية تبعاً لمتغير النوع بين متوسطي درجات مجموعتي رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة لصالح رؤساء الأقسام الذكور، وعدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية في مجال المتطلبات الإدارية، المتطلبات الفنية، متطلبات تدريبية والدرجة الكلية للاستبانة.
دراسة جبريل (2012)	إدارة المعرفة وعلاقتها بالإبداع الإداري: دراسة ميدانية على عينة من رؤساء الأقسام العلمية بجامعة عمر المختار.

تأسيساً على ما تقدم ومن خلال الدراسات السابقة، يتضح بأن البحث الحالي يتشابه مع بعض الدراسات السابقة في المجال الخاص بالبحث، حيث تناولت موضوع الإبداع الإداري وربطه بمتغيرات مختلفة، إضافة إلى أنها قد أجريت في بيئة مختلفة عن بعضها واختلافها أيضاً في المجال التطبيقي. ومن جانب آخر، فقد تم الاستفادة من هذه الدراسات في اعتماد المقاييس الجاهزة والحكمة المتمثلة بالاستبانة وملائمتها بما يخدم أسلوب هذا البحث، والتعرف على المنهجية التي سارت عليها، إضافة إلى الاطلاع على الوسائل الإحصائية المستخدمة فيها.

الإطار النظري للبحث

إنّ للإبداع أهمية كبرى في المنظمة، وما تقدمه من خدمة لعملائها، وما تقدمه لمنتسبيها من منافع ومزايا تفوق غيرها، والمنظمة عندما تتفوق على منافسيها، فهي منظمة مبدعة تبحث عن الجديد، ويبقى العاملون فيها هم العنصر الحاسم في تحقيق الإبداع من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات المساعدة في حل المشاكل وقابليتهم للتغير، وغيرها مما يحقق أهداف المنظمة (بقيري، 2017، 48).

فالإبداع هو إنتاج أفكار جديدة خارجة عن المألوف، وحتى يبدع المرء لمنظّمته يجب أن توفر له بيئة تتقبل الإبداع بمختلف أنواعه وصوره، إذ لا يمكن أن يبدع المرء في بيئة ترفض الجديد، وحتى تصبح بيئة المنظمة بيئة إبداعية، يجب على المدير وفريق إدارته أن يقتنعوا أن بإمكان موظفيهم أن يبدعوا ويتكروا حلولاً للمشاكل التي تواجههم، بل ويجب أن يلغوا الكثير من القواعد العقيمة التي تضع عراقيل تعيق الموظفين عن الإبداع (لولو، 2015، 2017). وقد عُرّف الإبداع الإداري بأنه قدرة فكرية وإمكانات معرفية تساعد الفرد على الاكتشاف والقدرة على حل المشاكل التي تواجهه والوصول إلى لأهداف والغايات بطرق جديدة غير تقليدية (الدريني، 2015، 21).

في حين عرفه هندر (2012، 26) بأنه قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانية الأفراد والجماعات والمنظمات.

عناصر الإبداع الإداري: للإبداع الإداري عناصر أساسية تظهر سلوك المبدع عند تنميتها، وبدونها لا يمكن أن يكون هناك إبداع، فلا بدّ من التعرّف عليها، لكي نتعرّف على الإبداع بشكل أكثر تحديداً، فلقد تعدّدت آراء الباحثين في تحديد عناصر الإبداع الإداري، والتي يمكن حصرها فيما يلي:-

أ. **الطلاقة**: ويقصد بها القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية معينة، فالشخص المبدع فهو شخص مبدع من حيث كمية الأفكار التي يطرحها عن موضوع معين في فترة زمنية معينة ثابتة مقارنة بغيره، أي لديه قدرة عالية على سيولة الأفكار وسهولة توليدها (برقوق ولبوز، 2016، 19). هناك أنواع عدة من الطلاقة، منها (الشاعر، 2017، 34): طلاقة الكلمات - طلاقة التعبير - طلاقة الأفكار - طلاقة التداعي.

ب. **المرونة**: يقصد بها النظر للمشكلة من عدة زوايا لإنتاج أكبر عدد من الأفكار المختلفة والمتمايزة وعدم التفكير داخل حدود وأطر ثابتة للوصول إلى الجديد، ويُراد بها التركيز على النوع بدلاً من الكم (القماطي، 2017، 37). ويمكن تقسيم المرونة إلى نوعين هما (مهدي، 2016، 165):

- **المرونة التكيفية**: وتتصل بقدرة الشخص على تغيير اتجاهه العقلي في التفكير، أي إعادة بناء وتنظيم وترتيب المشكلة التي تعرضها إلى طبيعة الظروف أو الإمكانيات المحيطة.

- **المرونة التلقائية**: وهي إمكانيات الفرد في تغيير تفكيره بسهولة وسرعة نحو أفكار أخرى متحررة من القيود متخذاً عدة اتجاهات بدلاً من اتجاه واحد في التفكير.

ج. **الأصالة**: القدرة على التحديد في الأفكار والإتيان بأفكار جديدة ونادرة وغير مألوفة، ويوصف الأشخاص ذو الأصالة المرتفعة بأنهم أولئك الذين يستطيعون الابتعاد عن الشائع والمألوف ويدركون العلاقات ويفكرون في أفكار وحلول جديدة وأصيلة عن تلك التي يفكر بها الآخرون (إلياس، 2017، 42). وعلى العموم فإن الأصالة هي الأفكار التي تتميز (خير الله، 2009، 172) ب: الجدة أو (فكرة غير مسبوقة)، الطرافة أو (فكرة طريفة أو مثيرة للدهشة أو الابتسامة)، الندرة أو (فكرة يندر التفكير فيها أو لا تخطر على بال الكثيرين)، تجاوز الواقع (فكرة تتسم بالخيال النشط وجمع عناصر متباعدة).

د. **الحساسية للمشكلات**: ويقصد بها قدرة الفرد على رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد الذي قد لا يرى فيه فرد آخر أي مشكلات، وهذا القدر من المشكلات التي يراها المبدع يدفعه نحو التحدي لإحداث تغييرات أو إنتاج جديد يحل هذه المشكلات (واعر، 2015، 58).

الإطار العملي للبحث

للاوصول لأهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي، وعلى تحصيل مستلزماته من البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث، كما تم الاعتماد على المنهج الكمي من خلال استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد عينة البحث. حيث تم تطوير مجموعة من الاستبيانات المستخدمة في الدراسات السابقة لدراسة متغير البحث الإبداع الإداري، ومن ثم عرضها على عدد من المختصين في مجال العلوم الانسانية والاجتماعية، وفيها يركز هذا المتغير على أربعة أبعاد رئيسية هي؛ الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات. يحتوي كل بُعد من هذه الأبعاد على ست فقرات مما يجعل الاستبانة تحتوي على (24) فقرة، بالإضافة إلى أسئلة المتغيرات الديمغرافية والتي تشمل (النوع، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

مجتمع وعينة البحث : تمثل مجتمع البحث في موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب والبالغ عددهم (240). ولتحديد حجم العينة تم الاعتماد على جدول krejcie and Morgan (1970)، حيث تحدد حجمها بعدد (148) وزعت (170) صحيفة استبيان منها (12) صحيفة مفقودة، والمرجع منها (158) صحيفة، وهو ما نسبته (65%) تم اختيارها بواسطة العينة العشوائية البسيطة. البيانات الشخصية لعينة البحث: من خلال التحليل الوصفي، الجدول أدناه يوضح خصائص عينة البحث بالتفصيل.

جدول (1) : خصائص عينة البحث

النسبة المئوية %	العدد	البند	النوع
85.4	135	ذكر	
14.6	23	انثى	
100%	158	المجموع	
34.2	54	أقل من 35 سنة	العمر
46.8	74	من 35 إلى أقل من 45 سنة	
12.0	19	من 45 إلى أقل من 55 سنة	
7.0	11	55 سنة فأكثر	
100%	158	المجموع	
17.7	28	أقل من الجامعي	المستوى التعليمي
69.6	110	جامعي / دبلوم عالي	
10.1	16	ماجستير	
2.5	4	دكتوراه	
100%	158	المجموع	
10.1	16	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
31.6	50	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
18.4	29	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
25.9	41	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	
4.4	7	من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة	
9.5	15	من 25 سنة فأكثر	
100%	158	المجموع	

التحليل الاحصائي : تم اجراء مجموعة من التحاليل الاحصائية من خلال برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

الاصدار الثامن عشر، وذلك بُغية الوصول لأهداف البحث والتأكد من صحة فرضياته وتمثلت في الآتي:

أ. الثبات : للتأكد من ثبات أسئلة الاستبيان ومدى مصداقية الأسئلة الموجهة لعينة البحث تم استخدام معادلة ألفا كرومباخ (Alpha Chronbach)، حيث بلغ معامل الثبات لمتغير الإبداع الإداري (0.950)، في حين كان معامل الثبات لأبعاد الإبداع الإداري (الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الأصالة) وعلى التوالي (0.846، \ 0.845، \ 0.890، \ 0.874).

ب. الارتباط : لقياس درجة الارتباط ومعرفة طبيعة العلاقة بين عبارات وأبعاد الاستبيان المستخدم تم استخدام تحليل سبيرمان (Spearman)، حيث كانت العلاقة إيجابية بين أبعاد الإبداع الإداري وتراوحت من (0.580 إلى 0.620)، عند مستوى معنوية (0.000).

ج. مقاييس النزعة المركزية والتمثلة في (المتوسطات الحسائية والانحراف المعياري) : تم استخدام المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية لتحديد تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لمتغير البحث والأبعاد التابعة له، بالإضافة للمتغيرات الديمغرافية لعينة

البحث، كذلك بُغية تحديد انحراف الإجابات عن القيمة المتوسطة لنفس المتغيرات. تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي حيث كانت إجابات الاستبيان (موافق بشدة 5 درجات، موافق 4 درجات، محايد 3 درجات، غير موافق درجتان، وغير موافق بشدة درجة واحدة فقط)، ولحساب طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4 = 0.80)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية واستخراج المتوسط المرجح لكل إجابة من الإجابات المتحصل عليها من عينة البحث (العمر، 2004)، والجدول التالي يوضح ذلك بالتفصيل.

جدول (2) : المتوسط المرجح لمقياس البحث وفقاً لمقياس ليكرت ودرجة الممارسة

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

بهذا تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لمتغيرات البحث والأبعاد التابعة لها وفقاً للمحاور الآتية:

1. **بُعد الطلاقة:** تظهر الإحصائيات المبينة بالجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لفقرات بعد الطلاقة تراوحت ما بين (3.24) و(2.68) وانحرافات معيارية (1.054) و(0.858)، في حين كان المتوسط العام الكلي للعبارات (2.98) وانحراف معياري (0.725). مما يشير إلى أن هناك موافقة بين أفراد عينة البحث، وكانت آراء أفراد عينة البحث حول هذا البعد بدرجة ممارسة متوسطة، واتفقت هذه النتائج مع دراسة الدربي (2015)، ودراسة واعر (2015)، حيث تحصل بُعد الطلاقة فيها على درجة موافقة متوسطة، واختلفت مع دراسة جبريل (2012) ودراسة العجلة (2009) كانت درجة الموافقة مرتفعة.

جدول (3) : التحليل الإحصائي لبُعد الطلاقة

رقم	البيان	M	SD	درجة الممارسة
1	القدرة على التعبير واقتراح الأفكار التي تساهم في حل المشاكل المتعلقة بالعمل.	3.24	0.974	متوسطة
2	يتمتع الموظفون بالجامعة بالمهارات الكافية للنقاش والحوار بخصوص العمل.	3.23	0.897	متوسطة
3	القدرة على اقتراح مداخل وحلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل في ظروف مختلفة.	3.19	0.932	متوسطة
4	تقديم أكبر قدر من الأفكار خلال فترة زمنية قصيرة.	2.80	0.858	متوسطة
5	يتم الاهتمام والأخذ بالآراء التي تخالف آراء المسؤولين بالجامعة.	2.75	1.104	متوسطة
6	يسود إدارة الجامعة المناخ المناسب وثقافة تقبل انتقاد الآخرين لها.	2.68	1.054	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.98	0.725	متوسطة

2. **بُعد المرونة:** تظهر الإحصائيات المبينة بالجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لفقرات بعد المرونة تراوحت ما بين (3.44) و(2.97)، وانحرافات معيارية (1.036) و(0.920)، في حين كان المتوسط العام الكلي للعبارات (3.14) وانحراف معياري (0.738). مما يشير إلى أن هناك موافقة بين أفراد عينة البحث، حيث كانت آراء أفراد عينة البحث حول هذا البعد بدرجة ممارسة

متوسطة، واتفقت هذه النتائج مع دراسة واعر(2015)، بينما لم تتفق مع دراسة شقورة (2012)، ودراسة جبريل(2012) وجاءت درجة الموافقة مرتفعة في هذا البُعد.

جدول (4) : التحليل الإحصائي لبُعد المرونة

رقم	البيان	M	SD	درجة الممارسة
1	يحرص الموظفون بالجامعة على التفاعل مع الأفكار المطروحة أثناء الحوار.	3.44	0.920	مرتفعة
2	يحرص الموظفون على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.	3.11	1.028	متوسطة
3	يحرص الموظفون على قبول التغيير والتعامل معه بإيجابية.	3.12	1.012	متوسطة
4	القدرة على التكيف مع طبيعة المواقف المختلفة في العمل ورؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	3.08	0.948	متوسطة
5	يحرص الموظفون على تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل.	3.10	1.036	متوسطة
6	تفهم و قبول آراء الآخرين دون تحيز.	2.97	0.993	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.14	0.738	متوسطة

3. بُعد الحساسية للمشكلات: تظهر الإحصائيات المبينة بالجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد الحساسية للمشكلات تراوحت ما بين (3.14) و(2.87)، وانحرافات معيارية (1.065) و(0.987)، في حين كان المتوسط العام الكلي للعبارة (3.03)، وانحراف معياري(0.864)، مما يشير إلى أن هناك موافقة بين أفراد عينة البحث، وكانت الآراء حول هذا البُعد بدرجة ممارسة متوسطة، وهذه النتائج لم تتفق مع ودراسة جبريل(2012) ودراسة شقورة (2012) حيث جاءت درجة الموافقة مرتفعة.

جدول (5) : التحليل الإحصائي لبُعد الحساسية للمشكلات

رقم	البيان	M	SD	درجة الممارسة
1	يمتلك الموظفون بالجامعة الإحساس المبكر في التعامل مع مشكلات العمل.	3.04	1.037	متوسطة
2	يمتلك الموظفون بالجامعة رؤية دقيقة لمشكلات العمل.	3.03	1.046	متوسطة
3	يمتلك الموظفون بالجامعة القدرة على توقع ومواجهة مشكلات العمل قبل حدوثها.	2.87	1.065	متوسطة
4	يحرص الموظفون بالجامعة على معرفة أوجه القصور وأوجه الضعف بالعمل.	3.12	1.012	متوسطة
5	يمتلك الموظفون بالجامعة القدرة على فهم جوانب الغموض المحيطة بالمشكلة.	3.14	0.987	متوسطة
6	القدرة على رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد	2.99	1.009	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.03	0.864	متوسطة

4. بُعد الأصالة : تظهر الإحصائيات المبينة بالجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد الأصالة تراوحت ما بين (3.14) و(2.87)، وانحراف معياري (1.065) و(0.987)، في حين كان المتوسط العام الكلي للعبارة (3.03)، وانحراف معياري(0.864)، مما يشير إلى أن هناك موافقة بين أفراد عينة حول هذا البُعد بدرجة ممارسة متوسطة، حيث اتفقت مع دراسة الدريبي (2015)، بينما اختلفت مع دراسة مطر (2018)، ودراسة جبريل (2012)، وكانت فيها درجة الموافقة مرتفعة.

جدول (6) : التحليل الاحصائي لبُعد الأصالة

رقم	البيان	M	SD	درجة الممارسة
1	يحرص الموظفون بالجامعة على إنجاز ما يسند إليهم من مهام بأسلوب عمل جديد.	3.44	1.049	مرتفعة
2	يمتلك الموظفون بالجامعة الجرأة في طرح الأفكار المرغوب تنميتها.	3.24	1.031	متوسطة
3	يحرص الموظفون بالجامعة على طرح أفكار جديدة حول طرق وأساليب إنجاز العمل.	3.19	0.945	متوسطة
4	يعمل الموظفون على الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل.	3.13	0.989	متوسطة
5	القدرة على اختيار الأفضل والأنسب من بين عدد كبير من الأفكار.	3.20	1.002	متوسطة
6	سرعة إدراك المتغيرات والاستجابة لها.	3.11	1.013	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.22	0.794	متوسطة

د. ترتيب درجة الممارسة لأبعاد متغيرات البحث وفقاً لإجابات أفراد العينة: يشير الجدول رقم (7) أدناه ترتيب درجة الممارسة للأبعاد من وجهة نظر عينة البحث كما يلي:

جدول (7) : ترتيب الأبعاد وفقاً لإجابات أفراد العينة

المتغير	البُعد	M	SD	الترتيب	درجة الممارسة
الإبداع الإداري	الطلاقة	2.98	0.725	4	متوسطة
	المرونة	3.14	0.738	2	متوسطة
	الحساسية للمشكلات	3.03	0.864	3	متوسطة
	الأصالة	3.22	0.794	1	متوسطة
	إجمالي متغير الإبداع الإداري	3.09	0.683		متوسطة

تظهر الإحصائيات المبيّنة بالجدول رقم (7) ومن خلال المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد الإبداع الإداري أن المرتبة الأولى كانت للبُعد الأصالة، وذلك بدرجة ممارسة متوسطة قدرها (3.22) وانحراف معياري قدره (0.794)، يليها المرونة والحساسية للمشكلات، فيما احتل بُعد الطلاقة المرتبة الأخيرة بمتوسط مرجح (2.98)، مما يعني أن الموظفين بالمنظمة قيد البحث تؤكد تفهمها وبدرجة ممارسة متوسطة لمضمون عبارات البحث وتعمل على تحقيقها.

اختبار وتحليل تساؤلات البحث :

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين بالإدارة العامة في جامعة المرقب تعزى إلى بعض المتغيرات التالية: النوع، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة؟

الاختبار الأول : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث حول أبعاد الإبداع الإداري تُعزى لمتغير النوع : لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل t للفروق بين متوسطي لعينتين مستقلتين T-test Independent عند مستوى دلالة معنوية 5%.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية (HO): (الفرض العدمي).

توجد فروق ذات دلالة إحصائية (H1): (الفرض البديل).

يُشير الجدول أدناه بنتائج اختبار (t) وقيمة (t) تساوي (3.650) للنوع، بدرجة حرية (158) وبدرجة معنوية sig=0.000 (P.value) ونقارنها (0.05) وهي أصغر منها فنرفض فرض العدم (HO)، ونقبل الفرض البديل (أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية) بالنسبة لمتغير النوع.

جدول (6) : اختبار T-test Independent لمتوسطات أبعاد الإبداع الإداري حسب متغير النوع

اختبار T-test			SD	M	العدد	المقياس	المجال
Sig	قيمة t	df					
0.000	3.650	158	0.390	3.936	128	الذكور	أبعاد الإبداع الإداري
			0.215	4.116	30	الإناث	

الاختبار الثاني : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لآراء عينة البحث حول أبعاد الإبداع الإداري تُعزى لمتغير العمر : للتأكد من مدى معنوية الفروق تم اجراء اختبار التباين الأحادي One Way ANOVA عند مستوى معنوية 5% ، وبناءً على هذا الاختبار تُشير نتائج الجدول أدناه أن قيمة الدالة الاحصائية حول أبعاد الإبداع الإداري لمتغير العمر بدرجة معنوية sig=0.000 (P.value) ونقارنها (0.05)، وهي أصغر منها فرفض فرض العدم (HO)، ونقبل الفرض البديل (أي توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية) لآراء عينة البحث حول أبعاد الإبداع الإداري تُعزى لمتغير العمر، والجدول التالي يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي بالتفصيل.

جدول (7) : تحليل التباين الأحادي لمتوسطات أبعاد الإبداع الإداري حسب متغير العمر

Sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين أو الاختلاف	المجال
0.000	6.769	5.923	3	17.770	بين المجموعات	أبعاد الإبداع الإداري
		0.025	155	3.871	داخل المجموعات	
			158	21.641	الاجمالي	

الاختبار الثالث : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لآراء عينة البحث حول أبعاد الإبداع الإداري تُعزى لمتغير المستوى التعليمي : بناءً على نتائج الجدول أدناه كانت قيمة الدالة الاحصائية حول أبعاد الإبداع الإداري لمتغير المستوى التعليمي بدرجة معنوية sig=0.000 (P.value) ونقارنها (0.05)، وهي أصغر منها فرفض فرض العدم (HO)، ونقبل الفرض البديل (أي توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية) لآراء عينة البحث حول أبعاد الإبداع الإداري تُعزى لمتغير المستوى التعليمي، والجدول التالي يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي بالتفصيل.

جدول (8) : تحليل التباين الأحادي لمتوسطات أبعاد الإبداع الإداري حسب متغير المستوى التعليمي

Sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين أو الاختلاف	المجال
0.000	6.086	6.179	2	12.359	بين المجموعات	أبعاد الإبداع الإداري
		0.059	156	9.282	داخل المجموعات	
			158	21.641	الاجمالي	

الاختبار الرابع : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لآراء عينة البحث حول أبعاد الإبداع الإداري تُعزى لمتغير سنوات الخدمة :

بناء على نتائج الجدول أدناه بلغت قيمة الدالة الاحصائية حول أبعاد الإبداع الاداري لمتغير سنوات الخدمة (0.000)، وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة المعنوية (0.05) عليه يتم قبول الفرضية البديلة والتي تُشير إلى وجود فروقات ذات دلالة احصائية لآراء عينة البحث حول أبعاد الإبداع الاداري تُعزى لمتغير سنوات الخدمة، ورفض الفرضية الصفرية والتي تنص على "عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية لآراء عينة البحث حول أبعاد الإبداع الاداري تُعزى لمتغير سنوات الخدمة، والجدول التالي يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي بالتفصيل.

جدول (9) : تحليل التباين الأحادي لمتوسطات حول أبعاد الإبداع الاداري حسب متغير سنوات الخدمة

المجال	مصدر التباين أو الاختلاف	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	Sig
أبعاد الإبداع الاداري	بين المجموعات	16.307	2	8.154	5.546	0.000
	داخل المجموعات	5.333	156	0.034		
	الاجمالي	21.641	158			

نتائج البحث : بناء على التحليلات الاحصائية التي تم اجراؤها كانت نتائج البحث على النحو التالي: -

1. تقارب إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد الإبداع الاداري بجامعة المرقب من وجهة نظر الموظفين بالإدارة العامة في جامعة المرقب، إذ كانت جميعها بدرجة ممارسة متوسطة.
2. أظهرت النتائج أن أكثر الأبعاد أهمية من بين أبعاد الإبداع الاداري من وجهة نظر الموظفين قيد البحث بُعد الأصالة، يليه بُعد المرونة، ومن ثم بُعدي الحساسية للمشكلات والطلاقة.
3. أظهرت نتائج اختبار تحليل سبيرمان (Spearman) وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد الإبداع الاداري، حيث كانت العلاقة إيجابية بين أبعاد الإبداع الاداري وتراوحت من (0.580 إلى 0.620)، عند مستوى معنوية (0.000). إضافة إلى إدراك عينة الدراسة لأهمية الأبعاد التي تم تناولها في هذا البحث، وما تؤكد الأدبيات والدراسات المتعلقة بهذا الموضوع.
4. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية لآراء عينة البحث حول أبعاد الإبداع الاداري تُعزى للمتغيرات التالية (النوع، العمر، والمستوى التعليمي) بين الموظفين قيد البحث.
5. أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لآراء عينة البحث حول أبعاد الإبداع الاداري تُعزى لمتغير سنوات الخدمة بين الموظفين قيد البحث.

توصيات البحث : استنادا على النتائج السالفة الذكر يُوصي البحث بالآتي : -

1. زيادة الاهتمام بالتركيز على العنصر البشري والذي يعد المصدر الرئيس للإبداع بمختلف المستويات التنظيمية، وذلك لما لها من دور كبير في تحقيق أهداف الجامعة قيد البحث.

2. العمل على تشجيع مشاركة جميع الموظفين في الجامعة قيد البحث بالندوات والورش والمؤتمرات العلمية بالداخل والخارج.
3. العمل على توفير التقنيات الحديثة والمتطورة والتي تسهم في تحقيق أهداف الجامعة، وذلك لما له من دور مهم في تطوير الجامعة.
4. العمل على توفير شبكة داخلية (انترانت) تساعد الموظفين بالجامعة على تقديم الخدمات إلكترونياً.
5. زيادة إعطاء أهمية أكبر من قبل إدارة الجامعة للقدرات الإبداعية المتميزة من خلال إنشاء وحدة بحثية تعنى بهذه القدرات وتشجيعها بشكل دائم.
6. عقد الدورات التدريبية وتنظيم ورش العمل وحلقات النقاش بشكل دوري ومستمر بما يعود بالنفع والفائدة على جميع الموظفين بالجامعة قيد البحث.

الدراسات المستقبلية: يقترح الباحثان الموضوعات التالية كدراسات مستقبلية:-

- تحليل مدى ممارسة الإبداع الإداري بالجامعات الليبية.
- مدى إدراك القيادات الإدارية للإبداع الإداري.
- الأنماط القيادية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري.
- أثر البرامج التدريبية على الإبداع الإداري.

المراجع

- أبو دلبوح موسى، وجرادات صفاء. (2013) مستوى الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات مدارس منطقة بني كنانة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات العاملين فيها، المنارة، المجلد التاسع عشر، العدد الثالث، كلية العلوم التربوية، جامعة اليرموك.
- إلياس، لبوز. (2017) دور الإبداع الإداري في تحقيق التطور التنظيمي : دراسة سوسيولوجية بمؤسسات القطاع العام بمدينة ورقلة، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- بجر يوسف، العجلة توفيق. (2010) القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة"، الجامعة الإسلامية، غزة.
- بدر، سفيان نبيل. (2013) متطلبات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة لتنمية الموارد البشرية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر - غزة.
- برقوق، عبدالرحمان، ولبوز، إلياس. (2016) المحددات التنظيمية للإبداع الإداري داخل المؤسسة. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 19، جامعة بسكرة، الجزائر.
- برهوم، بسمة (2014)، دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكله البطالة لريادبي الأعمال قطاع غزة، دراسة حالة: مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية، مبادرون-سبارك، كلية التجارة، قسم اقتصاديات التنمية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- بقيري، مفيدة. (2017) أثر فرق العمل على الإبداع الإداري لدي العاملين بالمؤسسة : دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

- جبريل، وائل. (2012) إدارة المعرفة وعلاقتها بالأبداع الإداري : دراسة ميدانية علي عينة من رؤساء الاقسام العلمية بجامعة عمر المختار، مؤتمر إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي العربية الزقازيق من 5-6 ديسمبر، مصر.
- الحارثي، سالم (2014) بعنوان الابداع الإداري لدى مديري المدارس في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان، جامعة نزوى، كلية الآداب والعلوم.
- الحارثي، مشعل (2012) بعنوان واقع تطبيق عناصر الابداع الإداري وأبرز معوقاته لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة جدة، جامعة أم القرى.
- حوامدة، باسم ؛ حراحشة، محمد (2006) بعنوان مستوى الابداع الإداري لدى القادة التربويون في مديريات التربية والتعليم في الأردن، مجلة جامعة الملك سعود.
- خيرالله، جمال. (2009) الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الدريبي، شريفة. (2015) واقع الإبداع الإداري وعلاقته ببيئة العمل الداخلية لدي القيادات النسائية بجامعة الأميرة بنت عبد الرحمن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- السوداني، عبدالرحمن سالم. (2017) الثقافة التنظيمية وأثرها في الإبداع الإداري، دراسة تطبيقية على الجامعة الأسمرية الإسلامية- زليتن. رسالة ماجستير، الاكاديمية الليبية - مصراتة.
- الشاعر، عماد. (2017) ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري : دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- شقورة، منير. (2012) إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- عبدالسلام زهرة، مسعود خالد، بن إسماعيل، غادة. (2019) واقع تطبيق عناصر الابداع الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية بكليات جامعة مصراتة، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة مصراتة، المجلد الأول، العدد الثاني عشر، ليبيا.
- العجلة، توفيق. (2009) الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- علي، لطف محمد. (2011) التفكير الإبداعي لدى المديرين وعلاقته بحل المشكلات الإدارية ، ط1، عمان دار اليازوري، الأردن.
- عليان، رجي، وعثمان، غنيم (2000). مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، دار صفاء، عمان.
- العمر، بدران (2004)، تحليل بيانات البحث العلمي من خلال برنامج SPSS، دار الاصدارات الصحية، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، السعودية.
- القماطي، ابراهيم. (2017) البيئة الداخلية وشرها في الإبداع الإداري : دراسة ميدانية على الإدارة العامة للجامعة الاسمرية الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، الاكاديمية الليبية، مصراتة، ليبيا.
- لولو، آلاء. (2015) أثر الدخل الوظيفي على الإبداع الإداري لدى العاملين في القطاع الحكومي : دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

المائل عبد السلام، المائل عبد الكريم (2019) مدى تأثير إدارة المعرفة على الإبداع الإداري : دراسة ميدانية على عينة من موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب، مؤتمر علمي حول "إدارة المعرفة في بيئة الأعمال الليبية" ، وزارة التخطيط/ معهد التخطيط، طرابلس، ليبيا.

مطر، خليل. (2018) دور البرامج التدريبية في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

مهدي، جوان. (2016) الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري العلاقة والتأثير : دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني/بابل، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 8. العراق.

النشمي، مراد ؛ العيوض، هدى (2017) الابداع الإداري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد العاشر، العدد (29).

هندر، عبدالسلام مسعود.(2012) أثر التمكين الإداري في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى العاملين بصندوق الاجتماعي: دراسة ميدانية حول آراء العاملين في مؤسسة الأحداث والبيت الاجتماعي، مجلة الاقتصاد والتجارة، جامعة الزيتونة، سوق الأحد، العدد 2 واعر، وسيلة. (2015) دور الأنماط القيادية في تنمية الإبداع الإداري : دراسة حالة مجمع صيدال، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

Kerjcie, R. and Morgan, D (1970)," Determining sample size for research activities", *educational and psychological measurement*, 30, pp: 607-610.