

معيقات تحقيق الإبداع المهني ومتطلبات مواجهتها لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية

د. منال عمار مزيو¹

كلية التربية - جامعة الطائف

المملكة العربية السعودية

الملخص

الأهداف: هدف البحث الكشف عن معيقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس وكيفية التغلب عليها من وجهة نظرهم. **المنهج:** استخدم البحث المنهج الوصفي، واعتمد الاستبانة كأداة لجمع البيانات. تكونت العينة من 300 من أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية. **النتائج:** توصلت النتائج إلى أن من أبرز معيقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ما يلي: ضعف في الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وكثرة الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس، وضعف الصلاحيات الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس للقيام بالأداء الإبداعي، وانخفاض الوعي المجتمعي بثقافة الإبداع، وتحديد سلوك أعضاء هيئة التدريس بأمور متوقعة وفق الأدوار الرسمية، وكثرة نصاب عضو هيئة التدريس من الطلاب، وشعور عضو هيئة التدريس بأنه تحت مراقبة دائمة للتأكد من أنه يعمل وفق القواعد والأنظمة. **الخاتمة:** تتمثل أبرز متطلبات مواجهة هذه المعوقات في: عقد دورات تدريبية مستمرة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتخفيف الأعباء الإدارية والتدريسية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس، وتوفير الدعم المادي اللازم لأعضاء هيئة التدريس. **الكلمات المفتاحية:** معيقات الإبداع المهني، الوعي المجتمعي، التدريب.

1 أستاذ مشارك بكلية التربية قسم القيادة والسياسات التعليمية، تخصص أصول تربية إسلامية ومقارنة بجامعة الطائف. **الاهتمامات البحثية:** ذوو الاحتياجات الخاصة (معاقين، موهوبين)، الجودة والاعتمادات الأكاديمية، البحث العلمي، الكتابة الأكاديمية، الأبحاث المستتبطة من الكتاب والسنة. **الإيميل:** dr.manal.4@hotmail.com

المقدمة

تهدف التربية الإسلامية إلى بناء المسلم بناءً شاملاً متكاملًا؛ جسميًا وعقليًا وروحيًا واجتماعيًا، وتنشئته على عقيدة التوحيد تنشئةً صحيحة، وتحصينه بالوعي ضد الاتجاهات الوافدة، والمذاهب الباطلة، والقيم الفاسدة، والتيارات المناهضة لديننا الحنيف، وقيمنا الإسلامية الأصيلة، ولعل من أهم أهداف التربية الإسلامية دفع الفرد إلى التأمل والتفكير ليصل إلى مرحلة اليقين الذاتي، والوعي الضدي، فكثير من الآيات القرآنية تدعو إلى ذلك، قال تعالى: ﴿قُلْ أَنْظَرُوا مَاذَا فِي السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَا تُعْنِي الْآيَاتُ وَالنُّذُرُ عَنْ قَوْمٍ لَا يُؤْمِنُونَ﴾ (سورة يونس، آية 101) وقال جل شأنه: ﴿أَفَلَا يَتَذَكَّرُونَ الْفُرْقَانُ وَلَوْ كَانَ مِنْ عِنْدِ غَيْرِ اللَّهِ لَوَجَدُوا فِيهِ اخْتِلَافًا كَثِيرًا﴾ (سورة النساء، آية 82) وقال عز وجل ﴿أَفَلَا يَنْظُرُونَ إِلَى الْإِبِلِ كَيْفَ خُلِقَتْ﴾ (سورة النمل، آية 18) ﴿وَالِى الْجِبَالِ كَيْفَ نُصِبَتْ﴾ (سورة النمل، آية 19) ﴿وَالِى الْأَرْضِ كَيْفَ سُطِحَتْ﴾ (سورة النمل، آية 20) (سورة الغاشية)، وختمت آيات عديدة بالدعوة إلى التفكير والتأمل، قال تعالى: ﴿إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَةً لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ﴾ (سورة النمل، آية 11) وقال عز القائل: ﴿إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَةً لِقَوْمٍ يَعْقِلُونَ﴾ (سورة النمل، آية 12). ويمثل الإبداع أحد الضرورات والعناصر المهمة في العملية التعليمية، وأحد السمات التي يجب توافرها لدى جميع أبناء المجتمع، نتيجة لتزايد الطموحات وتعدد الحاجات وتنوعها، وتشكل ظاهرة العولمة، وما تفرضه من تحديات في جميع نواحي ومجالات الحياة؛ نقطة جوهرية في ضرورة الأخذ بالإبداع والابتكار في العملية التعليمية؛ التي بلا شك أحوج ما تكون إلى أسلوب يحمل بين طياته الإبداع والابتكار والتجديد والديناميكية في كل مناحي العملية التعليمية (الخباز، 2008، 188-189). ولعل الحاجة اليوم إلى المبدعين والموهوبين من أبناء الأمة الإسلامية أبلغ من ذي قبل؛ فالأمة في هذا العصر أحوج ما تكون إلى قدرات أبنائها الفكرية والإبداعية، لاسيما ضمن الوضع العالمي القائم في هذا الزمان، الذي لم يترك مكانًا للضعفاء والمقلدة، وإنما الساحة برمتها للمبدعين والمجددين والمتفوقين، ضمن تنافس علمي شديد، وتنازع سلطوي محموم، فالموهوبون والمبدعون هم رأس المال الاجتماعي، الذي يمثل ذخيرة الأمة لمستقبل واعد متفوق (مدحت، 2000، 232).

وقد أدركت المجتمعات الغربية هذه المصلحة الراجحة، في استغلال طاقات المبدعين والاستفادة من قدراتهم الفائقة، في توجّه الاهتمام بهذه الفئة بصورة كبيرة وواسعة؛ شمل أساليب البحث عنهم واكتشاف شخصياتهم، ومن ثمّ تطوير قدراتهم وتوجيه طاقاتهم، لما يخدم مصالح تلك المجتمعات: العلمية، والاقتصادية، والسياسية، فتطوّرت - بناء على ذلك - أساليب التعاطي مع الطبيعة ومدّخراتها، ومع الإنسان وقدراته، فكان من نتائج هذا التفاعل الإيجابي بين الإنسان والطبيعة: ما يشهده العالم المعاصر من التقدّم الحضاري المذهل في مجالات الحياة المختلفة، وفي ميادينها الكثيرة المتعددة (باحارث، 2013، 690).

ويتميز الإبداع المهني بالقدرة على التركيز لفترات طويلة في مجال الاهتمام والقدرة على تكوين ترابطات واكتشافات وعلاقات جديدة، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعات والمنظمات. وهو فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة، ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطوير جوهري وهائل، ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات، الإنتاج والطرائق الجديدة في التكنولوجيا والهيكل التنظيمية والأنظمة الإدارية والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد العاملين (الحراشة وآخرون، 2006، 248-249). ويمكن تعريف الإبداع المهني بأنه حلول عملية للمشكلات بعد العلم بمواطن الضعف والثغرات وعدم الانسجام والنقص في المعلومات، والبحث عن حلول وارتباطات جديدة للمعطيات، ونقل أو توضيح النتائج للآخرين، بجانب ما أظهره العامل من المبادأة في التخلص من النمط العادي في التفكير والانتقال إلى نمط جديد في التفكير؛ أي أن الشخص المبدع هو الشخص الذي يبحث ويستقصي ويكشف ويؤلف. وتظهر أهمية الإبداع في المجالات الآتية (عبود، 2003، 22): يطور قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة، ويساعده في الوصول للحل الناجح للمشكلة بطريقة أصيلة، يسهم في تحقيق الذات الإبداعية و تطوير المنتجات الإبداعية، والإسهام في تنمية المواهب و إدراك العالم بطريقة أفضل، يُعد مهارة حياتية يمارسها الفرد يوميا، ويمكن تطويرها من خلال عملية التعلم والتدريب، ما يجعل الفرد يستمتع باكتشاف الأشياء بنفسه، يؤدي إلى الانفتاح على الأفكار الجديدة، والاستجابة بفاعلية للفرص والتحديات والمسؤوليات لإدارة المخاطر والتكيف مع المتغيرات، يسهم في تحفيز المنظمات لتكون بيئة ملائمة

لاكتشاف المواهب والعمل على تنميتها من خلال توفير برامج متخصصة. ولم يعد خافياً ما للجامعات من دورٍ مهمٍّ وأساس في تنمية المجتمعات البشرية وتطويرها فهي التي تصنع حاضرها، وتخطط معالم مستقبلها بوصفها القاعدة الفكرية والفنية للمجتمعات البشرية. وعليه، فإن التغييرات التنظيمية التي تواجه جامعات الألفية الثالثة تفرض على هذه الجامعات أن تكون أكثر استعداداً للاعتماد على الراغبين في التغيير الناجح (السعود وسلطان، 2008، 34)، فالجامعة تمثل القيادة الفكرية والعلمية في المجتمع بما يتوافر لديها من كوادر مؤهلة تأهيلاً عالياً، فهي بيت الخبرة، ومعقل الفكر في شتى صوره، وأصنافه، ورائدة التطور، والإبداع، وصاحبة المسؤولية في تنمية أهم ثروة يمتلكها المجتمع وهي الثروة البشرية (بدران والدهشان، 2001، 65). والواقع أن التعليم الجامعي يعاني من مشكلات بحاجة إلى إعادة النظر في أهدافه، وبرامجه، وهياكله الإدارية والتنظيمية؛ لكي يطور مهامه ووظائفه، ويوجد خدماته ومنتجاته، ويصل بها إلى مستوى عالٍ من الجودة والمنافسة. كما أن التحدي الراهن والمستقبلي المطروح على التعليم الجامعي والبيئة الجامعية، يتطلب قدرة غير مسبوقة في التعامل معه وهو ما أكدته دراسة (مدني، 2002، 3).

ومما يؤكد ما سبق ما أشارت إليه الدراسات السابقة، كدراسة (القحطاني، 2018) التي هدفت التعرف على درجة توافر مقومات الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في جوانب: المناخ الأكاديمي، والهيكل التنظيمي، والتشريعات. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ المجتمع الأصلي للبحث 126 فرداً، استخدمت الباحثة الاستبانة أداة لجمع المعلومات المتعلقة بالبحث، وأظهرت نتائج البحث أن مقومات المناخ الأكاديمي الداعم للإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية تتوافر بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائج البحث أن مقومات الهيكل التنظيمي الداعم للإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية تتوافر بدرجة متوسطة، كذلك أظهرت نتائج البحث أن المقومات التشريعية الداعمة للإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية تقع ضمن الدرجة المتوسطة، ودراسة (أبو عفش، 2014) التي هدفت التعرف على دور المنظمة المتعلمة في تشجيع الإبداع لدى العاملين في الوزارات الفلسطينية، واستخدمت المنهج الوصفي. تكونت عينة الدراسة من 319 فرداً، وأشارت النتائج إلى أن عناصر المنظمة المتعلمة تتوافر في الوزارات الفلسطينية بنسبة 59.9% وأن مستوى الإبداع لدى العاملين في الوزارات الفلسطينية كان بنسبة 75.58%، كما أثبتت

النتائج وجود علاقة طردية بين مدى توافر عناصر المنظمة المتعلمة في الوزارات الفلسطينية وبين مستوى الإبداع لدى العاملين فيها، كما بلغ دور المنظمة المتعلمة في تشجيع الإبداع لدى العاملين في الوزارات الفلسطينية 64.56، ودراسة (باحارث، 2013) التي تناولت قضيتي الموهبة والإبداع وعلاقتهما بالبعد الحضاري من الوجهة التربوية الإسلامية، واختتمت البحث بعدد من النتائج كان من أهمها: فكرة الإبداع التي تقوم على التميّز والتفوّق والإتقان: أصيلة في نظام الإسلام التربوي لبناء الحضارة، ومدعومة بالنصوص القرآنية، والتطبيقات النبوية، يرفع نظام الإسلام التربوي فئة المبدعين والموهوبين، ويُعلي من شأنهم، ويرفع من مكانتهم، باعتبارهم مجتهدين ومفكرين، يتوسع نظام الإسلام التربوي في مجالات الموهبة والإبداع ليشمل كل صالح منها، ضمن إطاره الشرعي، ودراسة (قمر الدين، 2011) التي هدفت إلى تسليط الضوء على مفهوم الموهبة والتميز الأكاديمي من الوجهة الإسلامية، وتوصلت إلى نتائج من أهمها: أن مفهوم الموهبة والتميز شكّل حضوراً إيجابياً في فكر العلماء المسلمين، وأن العلماء المسلمين عزّوا الموهبة والتميز إلى العطاء الإلهي، ضمن الاستعداد الطبيعي لدى البشر، وأن الموهبة ارتبطت ببعض المصطلحات كالذكاء، والعبقرية، وسرعة الفهم، والفتنة، والكياسة، وأن البيئة تتدخل بقوة في التأثير على الموهبة بتمييزها أو ذبولها، أن العلماء المسلمين ابتكروا وسائل تزيد من قدرات التفكير الإنساني وإنمائه، ووضعوا لذلك شروطاً، ودراسة (Bohlooli & Chakherlouy, 2011) التي هدفت إلى التحقيق في أسباب وتقييم الأسباب والعقبات لإضفاء الطابع المؤسسي على الإبداع بين موظفي جامعة آزاد الإسلامية في شرق مقاطعة أذربيجان. أجريت هذه الدراسة من خلال استخدام استبيانات لاستطلاع الرأي وجمع المعلومات، وتكون المجتمع والعينة من جميع الموظفين في جامعة آزاد الإسلامية في فرع مدينة تبريز والفروع المعنية. كشفت النتائج أن كلتا المجموعتين من العوامل (الفردية والتنظيمية) قد ساهمت في إبراز العقبات التي تحول دون إضفاء الطابع المؤسسي على الإبداع، كما أشارت النتائج إلى أن توظيف القوى العاملة الخلاقة والمبتكرة في المنظمة، وتقديم المساعدة المالية والتسهيلات المناسبة لبحث المحاولات المبتكرة، وتمكين القوى العاملة المختصة في تنفيذ النشاطات والجهود الخلاقة وتطبيق النتائج التي تم الحصول عليها من الأنشطة الإبداعية، فضلاً عن منح مكافآت مناسبة إلى القوى العاملة الخلاقة هي من العوامل المؤثرة في الإبداع والابتكار في المنظمات، ودراسة (بحر والعجلة، 2010) التي هدفت التعرف على مدى توافر القدرات الإبداعية لدى

المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة وعلاقتها بأدائهم. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وتكوّن مجتمع الدراسة من المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة من الدرجات (A4, A, B, C) وعددهم 1235 مديراً. تم أخذ عينة طبقية قوامها 370 مفردة من المجتمع وتمثل 30 % من كل درجة من الدرجات (A4, A, B, C) وتم تصميم استبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، تم توزيعها على عينة الدراسة على أساس طبقي، وتم تحليل 305 استبانة؛ وذلك بنسبة 82 %. وكان من أهم نتائج الدراسة: تتوافر لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية. عناصر الأداء الجيد (المهارة المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة بمتطلبات الوظيفة والمجالات المرتبطة بها) متوافرة لدى المديرين. أداء المديرين محكوم بضوابط تمثل معايير الأداء الجيد. تقييم الأداء الوظيفي بوزارات قطاع غزة يتم بشكل روتيني دون جدوى حقيقية تخدم الموظف والوزارة معاً.

ويتضح من العرض السابق تنوع الدراسات التي اهتمت بموضوع الإبداع وأكدت جميعها على أهميته خاصة في العصر الحالي، كما أنها أشارت إلى بعض مقوماته وكذلك معيقاته، كما يلاحظ أن معظم هذه الدراسات كان تركيزه منصباً على الإبداع الإداري، وأن بعضاً منها ركز على التأصيل المفاهيمي للإبداع، وبالتالي تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسات في تناول الإبداع والتأكيد على أهميته، بينما تتميز عن تلك الدراسات في ربطها الإبداع بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس محاولة الكشف عن معيقاته وبيان أبرز متطلبات مواجهتها، بالإضافة إلى تميز الدراسة الحالية في مجتمعها وعينتها، وقد أفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسات في عرض الإطار النظري وفي إعداد الأداة وبعض الإجراءات المنهجية.

مشكلة البحث

تواجه المنظمات المعاصرة تحديات وتغيرات عصرية متسارعة وكبيرة ومختلفة ومستمرة في شتى المجالات، مما أدى إلى وجود العديد من الإشكاليات التي لا تتوقف عند عدم تحقيق أهداف المؤسسة وغاياتها بل تهدد مصالحها ووجودها بحد ذاته، مما يتطلب ضرورة البحث عن طرق جديدة لاكتساب المزايا التنافسية التي تمكنها من البقاء والتكيف، وهذا يعني ضرورة التركيز على المداخل المعاصرة والسعي لتطوير الواقع (الرفاعي وآخرون، 2013، 119).

كما تواجه المؤسسات التعليمية ومنها مؤسسات التعليم العالي تحديات أسفرت عن تدني مستوى الأداء داخلها، ومنها:

- وجود الصراعات داخل المؤسسة التعليمية سواء بين العاملين والإدارة أو بين العاملين وبعضهم البعض.
- قصور أداء مجلس إدارة المؤسسة التعليمية، وضعف التنسيق بين أنشطة المجلس والتنظيمات المؤسسية الأخرى.
- افتقار المؤسسة التعليمية إلى التوجيه المستمر من أجل تصحيح مسار الأداء حيث تتعدد جهات المحاسبة والمراقبة.
- ضعف الحوافز الكفيلة بتطوير الأداء والإنجاز.
- نقص الخبرة والكفاءة الوظيفية والتدريب الذي يؤهل الأفراد إلى القدرة على أداء العمل وفقاً للمعدلات الزمنية القياسية.
- ضعف الاهتمام بالتخطيط للأداء والكشف عن الجوانب الإيجابية فيه (عبد المنعم، 2010، 81).

في ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في الكشف عن معوقات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

أسئلة البحث

- 1 - ما الإطار المفاهيمي للإبداع المهني؟
- 2 - ما أبرز معوقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؟
- 3 - ما أبرز متطلبات مواجهة معوقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؟

أهداف البحث

- 1 - عرض الإطار المفاهيمي للإبداع المهني.
- 2 - تحديد أبرز معوقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.
- 3 - تحديد أبرز متطلبات مواجهة معوقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس.

أهمية البحث

الأهمية النظرية:

- 1 - أهمية الإبداع المهني باعتباره من المتطلبات الضرورية لمواجهة تحديات العصر ومستجداته على المستوى التعليمي.
- 2 - يمكن أن يفتح المجال أمام الباحثين لدراسات أخرى مرتبطة بنفس الموضوع.
- 3 - إثراء الجانب النظري في مجال الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس.

الأهمية التطبيقية:

- 1 - قد تفيد الدراسة المسؤولين ومتخذي القرار بإدارات التعليم الجامعي، في اختيار الاستراتيجية المناسبة لمواجهة معوقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 2 - قد تفيد أعضاء هيئة التدريس أنفسهم من خلال تحديد أبرز معوقات الأداء الإبداعي لديهم ومتطلبات مواجهته.

المنهج

يستخدم البحث المنهج الوصفي لملاءمته لتحقيق أهدافه.

مصطلحات البحث ومفاهيمه

- 1 - **الإبداع المهني:** يمكن تعريف الإبداع المهني إجرائياً بأنه أسلوب تربوي يقوم به عضو هيئة التدريس من خلال طرح حلول مميزة للمشكلات، وأداء العمل بأساليب وطرق جديدة في ظل استخدامه للعناصر التالية: الأصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات، الخروج عن المألوف سواء لعضو هيئة التدريس أو للجامعة التي يعمل بها.
- 2 - **معوقات الإبداع المهني:** تعرفه الباحثة إجرائياً بأنها: كل الصعوبات التي تحول دون الوصول بالأداء إلى ما تم رسمه من أهداف في الخطة الاستراتيجية لمؤسسات التعليم الجامعي، وتحول دون ممارسة عضو هيئة التدريس بها لأنماط غير مألوفة وتتسم بالإبداع على مستوى الفكر أو السلوك.

الدراسة الميدانية

مجتمع الدراسة: شمل بعض أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية، وهي (أم القرى - الملك عبد العزيز- تبوك - الإمام محمد بن سعود الإسلامية - نجران - الحدود الشمالية).

عينة الدراسة: اقتصر عينة الدراسة على عدد 300 من أعضاء هيئة التدريس منهم 150 ذكور، و150 إناث، موزعين بواقع 100 برتبة (أستاذ) و100 برتبة (أستاذ مشارك)، و100 برتبة (أستاذ مساعد)، والجدول التالي يوضح توزيع العينة وفق متغيراتها.

جدول 1

يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغيراتها

المتغير	العدد والنسبة المئوية		الإجمالي
	النوع	ذكور	إناث
		150	150
		%50	%50
الرتبة الوظيفية	أستاذ	100	100
	أستاذ مساعد	100	100
	أستاذ مشارك	%33.3	%33.3
الجامعة	أم القرى	50	50
	الملك عبد العزيز	50	50
	تبوك	50	50
	الإمام محمد بن سعود الإسلامية	50	50
	نجران	50	50
	الحدود الشمالية	50	50
		%16.6	%16.6

أداة الدراسة وخصائصها السيكومترية: استبانة مكونة من ثلاثة محاور، يشمل المحور الأول البيانات العامة، ويشمل المحور الثاني أبرز معيقات الإبداع المهني، بينما يشمل المحور الثالث أبرز متطلبات مواجهة معيقات الإبداع المهني.

الخصائص السيكمترية للأداة

صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء في مجال الدراسة للحكم على مدى مناسبتها لقياس ما وضعت له، والحكم على مدى سلامة صياغة فقراتها لغوياً ومدى وضوحها، وأسفر هذا الإجراء عن اتفاق 90% من المحكمين على فقرات الاستبانة، في حين أبدى بعضهم رأيه بتعديل صياغة بعضها، وفي ضوء توجيهات المحكمين أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات كل محور من محوري الاستبانة، من خلال حساب معامل الاتساق الداخلي بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور، ويوضح جدول 2 معاملات الاتساق ودلالاتها الإحصائية لفقرات كل محور محوري الاستبانة.

جدول 2

معاملات الاتساق الداخلي لفقرات محوري الاستبانة، والدلالة الإحصائية

متطلبات مواجهة معوقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس				معيقات الإبداع المهني			
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.726	12	**0.412	1	**0.722	12	**0.249	1
**0.564	13	**0.261	2	**0.415	13	**0.545	2
**0.721	14	**0.522	3	**0.321	14	**0.451	3
**0.398	15	**0.417	4	**0.487	15	**0.514	4
**0.484	16	**0.659	5	**0.614	16	**0.546	5
**0.657	17	**0.464	6	**0.415	17	**0.684	6
**0.642	18	**0.745	7	**0.654	18	*0.209	7
**0.745	19	**0.335	8	**0.731	19	**0.304	8
*0.205	20	**0.584	9	**0.535	20	**0.421	9
		**0.617	10	**0.652	21	**0.621	10
		**0.420	11	**0.494	22	**0.725	11

أسفرت النتائج في جدول 2 عما يلي:

- تراوحت معاملات الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول من الاستبانة بين 0.209، و0.731، وكلها معاملات دالة إحصائياً عند مستوى 0.05، 0.01.
- تراوحت معاملات الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني من الاستبانة بين 0.205 و0.745، وكلها معاملات دالة إحصائياً عند مستوى 0.05، 0.01.

النتائج: تم حساب ثبات أداة البحث من خلال معادلة ألفا لكرونباخ، ويوضح جدول 3 نتائج ثبات محوري الاستبانة.

جدول 3

نتائج ثبات استبانة البحث باستخدام معادلة ألفا لكرونباخ

م	الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
1	معيقات الإبداع المهني	0.725
2	متطلبات مواجهة معيقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس	0.789

أوضحت النتائج في جدول 3 أن معامل ثبات كل من فقرات المحور الأول بلغ 0.725، وفقرات المحور الثاني 0.789، وكلها معاملات مرتفعة ودالة إحصائياً.

النتائج

نتائج البحث ومناقشتها:

تمت الإجابة عن السؤال الأول (النظري) من خلال الإطار النظري للدراسة.

نتائج إجابة السؤال الثاني

جدول 4

التكرارات والنسب المئوية وقيم كا² والمتوسطات الحسابية لفقرات أبرز معيقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

العبارات	التوافر	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	كا ²	المتوسط
1	التكرار النسبة	31 %22.1	56 %40.0	35 %25.0	21.314	2.74
2	التكرار النسبة	29 %20.7	12 %8.6	79 %56.4	77.886	2.35
3	التكرار النسبة	27 %19.3	24 %17.1	56 %40.0	18.000	2.81
4	التكرار النسبة	28 %20.0	25 %17.9	58 %41.4	20.400	2.37
5	التكرار النسبة	44 %31.4	20 %14.3	26 %18.6	17.486	2.41
6	التكرار النسبة	46 %32.9	30 %21.4	16 %11.4	19.314	2.52
7	التكرار النسبة	52 %37.1	46 %32.9	9 %6.4	31.143	2.83
8	التكرار النسبة	40 %28.6	18 %12.9	30 %21.4	317.94	2.32
9	التكرار النسبة	41 %29.3	30 %21.4	27 %19.3	4.971	2.80
10	التكرار النسبة	44 %31.4	27 %19.3	23 %16.4	11.714	2.49
11	التكرار النسبة	53 %37.9	13 %9.3	34 %24.3	23.829	2.56

تابع/ جدول 4

التكرارات والنسب المئوية وقيم كا² والمتوسطات الحسابية لفقرات أبرز معيقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

العبارات	التوافر	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	كا ²	المتوسط
12	التكرار النسبة	63 %45.0	12 %8.6	29 %20.7	38.571	2.75
13	التكرار النسبة	48 %34.3	20 %14.3	38 %27.1	11.543	2.58
14	التكرار النسبة	36 %25.7	32 %22.9	33 %23.6	0.857	2.46
15	التكرار النسبة	44 %31.4	29 %20.7	46 %32.9	12.400	2.69
16	التكرار النسبة	49 %35.0	23 %16.4	47 %33.6	19.429	2.71
17	التكرار النسبة	34 %24.3	15 %10.7	53 %37.9	20.971	2.32
18	التكرار النسبة	48 %34.3	36 %25.7	6 %4.3	35.314	2.58
19	التكرار النسبة	39 %27.9	31 %22.1	41 %29.3	2.971	2.57
20	التكرار النسبة	30 %21.4	28 %20.0	52 %37.1	11.086	2.78
21	التكرار النسبة	28 %20.0	34 %24.3	54 %38.6	15.200	2.47
22	التكرار النسبة	24 %17.1	33 %23.6	58 %41.4	21.543	2.40

أوضحت النتائج في جدول 4 أن العبارات التالية حصلت على متوسطات

حسابية مرتفعة في أبرز معيقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وهي على الوجه التالي:

- 3 - يوجد ضعف في الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس، بمتوسط حسابي بلغ 2.81.
- 9 - تكثر الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس، بمتوسط حسابي بلغ 2.80.
- 20 - تضعف الصلاحيات الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس للقيام بالأداء الإبداعي، بمتوسط حسابي بلغ 2.78.
- 12 - ينخفض الوعي المجتمعي بثقافة الإبداع، بمتوسط حسابي بلغ 2.75.
- 1 - تحديد سلوك أعضاء هيئة التدريس بأمور متوقعة وفق الأدوار الرسمية، بمتوسط حسابي بلغ 2.74.
- 16 - يكثر نصاب عضو هيئة التدريس من الطلاب، بمتوسط حسابي بلغ 2.71.
- 15 - يشعر عضو هيئة التدريس بأنه تحت مراقبة دائمة للتأكد من أنه يعمل وفق القواعد والأنظمة، بمتوسط حسابي بلغ 2.69.

يتبين من النتائج السابقة أن أبرز معيقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثل في تدني الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وكثرة الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس، وضعف الصلاحيات الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس للقيام بالأداء الإبداعي، وانخفاض الوعي المجتمعي بثقافة الإبداع، وتحديد سلوك أعضاء هيئة التدريس بأمور متوقعة وفق الأدوار الرسمية، وكثرة نصاب عضو هيئة التدريس من الطلاب، وشعور عضو هيئة التدريس بأنه تحت مراقبة دائمة للتأكد من أنه يعمل وفق القواعد والأنظمة. ولعل هذه النتائج تبدو منطقية؛ خاصة وأن العمل الإبداعي يتطلب وجود تعزيزات وحوافز مادية ومعنوية من جهة، كما أنه يتطلب بعض الوقت والتفرغ لدى عضو هيئة التدريس للقيام به على الوجه الأكمل، بجانب وجود ثقافة مجتمعية تحفز الإبداع وتشجعه، مع وجود بعض المرونة والتفويضات المعطاة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة مهامهم، ومن ثم فإن

عدم توافر هذه المتطلبات بدرجة كبيرة يعوق تحقيق الإبداع المهني، وهو ما أشارت إليه النتائج السابقة. وتتفق هذه النتيجة نسبياً مع ما أشارت إليه دراسة (قباجة ومخامرة، 2014) من أن أبرز معيقات الأداء الإبداعي للمعلم تتمثل في: ضعف الإعداد والتدريب، كثرة الأعباء الوظيفية، ضعف الدوافع الداخلية، غياب جو الحرية والالتزام بالقيود المهنية، عدم تشجيع المعلمين على التفكير الإبداعي، كثرة عدد الطلبة في الصف، كما تتفق مع دراسة (الشراري، 2005) التي توصلت إلى أن اهتمام الإدارة بإصدار التعليمات، وإصرار مدير المدرسة على تنفيذ تعليماته بدقة، وعدم توافر نظام ذاتي للتطوير التربوي للمدرسة هي من المعوقات المتعلقة بمجال الإدارة. أما بالنسبة لمجال الحوافز فقد أشارت نتائج الدراسة إلى أنه لا يوجد نظام استثنائي لترقية المعلم المبدع، ونقص الموارد المالية من معيقات الإبداع في هذا المجال.

نتائج إجابة السؤال الثالث

جدول 5

التكرارات والنسب المئوية وقيم كا² والمتوسطات الحسابية لفقرات أبرز متطلبات مواجهة معيقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

العبارة	التوافر	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	منعدمة	كا ²	المتوسط	الترتيب
1 التكرار النسبة	40	28.6%	25	17.9%	33	23.6%	42	30.0%
2 التكرار النسبة	36	25.7%	24	17.1%	54	38.6%	26	18.6%
3 التكرار النسبة	45	32.1%	49	35.0%	25	17.9%	21	15.0%
4 التكرار النسبة	57	40.7%	6	4.3%	48	34.3%	29	20.7%
5 التكرار النسبة	41	29.3%	36	25.7%	26	18.6%	37	26.4%
6 التكرار النسبة	40	28.6%	26	18.6%	65	46.4%	9	6.4%

تابع/ جدول 5

التكرارات والنسب المئوية وقيم كا2 والمتوسطات الحسابية لفقرات أبرز متطلبات مواجهة معوقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

العبارة	التوافر	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	منعدمة	كا2	المتوسط	الترتيب
7	التكرار النسبة	45 %32.1	49 %35.0	19 %13.6	27 %19.3	17.600	2.80	32
8	التكرار النسبة	57 %40.7	17 %12.1	40 %28.6	26 %18.6	26.114	2.75	29
9	التكرار النسبة	27 %19.3	38 %27.1	35 %25.0	40 %28.6	2.800	2.37	4
10	التكرار النسبة	28 %20.0	19 %13.6	54 %38.6	39 %27.9	19.486	2.25	1
11	التكرار النسبة	43 %30.7	42 %30.0	28 %20.0	27 %19.3	6.457	2.72	24
12	التكرار النسبة	26 %18.6	30 %21.4	49 %35.0	35 %25.0	8.629	2.33	2
13	التكرار النسبة	47 %33.6	21 %15.0	33 %23.6	39 %27.9	10.286	2.82	16
14	التكرار النسبة	50 %35.7	29 %20.7	36 %25.7	25 %17.9	10.343	2.74	28
15	التكرار النسبة	50 %35.7	30 %21.4	31 %22.1	29 %20.7	8.629	2.72	25
16	التكرار النسبة	48 %34.3	27 %19.3	45 %32.1	20 %14.3	15.943	2.73	27
17	التكرار النسبة	52 %37.1	24 %17.1	38 %27.1	26 %18.6	14.286	2.72	26

تابع/ جدول 5

التكرارات والنسب المئوية وقيم كا² والمتوسطات الحسابية لفقرات أبرز متطلبات مواجهة معيقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

العبارة	التوافر	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	منعدمة	كا ²	المتوسط	الترتيب
18	التكرار النسبة	48 %34.3	33 %23.6	23 %16.4	36 %25.7	9.086	2.66	22
19	التكرار النسبة	41 %29.3	18 %12.9	43 %30.7	38 %27.1	11.371	2.81	8
20	التكرار النسبة	48 %34.3	17 %12.1	35 %25.0	40 %28.6	14.800	2.52	13

أوضحت النتائج في جدول 5 أن العبارات التالية حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية في أبرز متطلبات مواجهة معيقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وهي على النحو التالي:

- 2 - عقد دورات تدريبية مستمرة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، بمتوسط حسابي بلغ 2.87.
- 4 - تخفيف الأعباء الإدارية والتدريسية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس، بمتوسط حسابي بلغ 2.85.
- 3 - توفير الدعم المادي اللازم لأعضاء هيئة التدريس، بمتوسط حسابي بلغ 2.84.
- 13 - تدعيم المكتبات الجامعية بأبرز المستجدات في التخصصات العلمية مع التركيز على الإبداعي منها، بمتوسط حسابي بلغ 2.82.
- 19 - رفع الوعي المجتمعي بثقافة الإبداع عن طريق الدورات والندوات التي تسهم في ذلك، بمتوسط حسابي بلغ 2.81.
- 7 - تعزيز الثقة المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس، بمتوسط حسابي بلغ 2.80.

- 5- توفير المرونة الكافية في الهيكل التنظيمي الحالي للجامعات ليستوعب متطلبات التطوير المستقبلية، بمتوسط حسابي بلغ 2.79.

يتبين من النتائج السابقة أن أبرز المتطلبات اللازمة للتغلب على معوقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم تتمثل في: عقد دورات تدريبية مستمرة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتخفيف الأعباء الإدارية والتدريسية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس، وتوفير الدعم المادي اللازم لأعضاء هيئة التدريس، وتدعيم المكتبات الجامعية بأبرز المستجدات في التخصصات العلمية مع التركيز على الإبداعي منها، ورفع الوعي المجتمعي بثقافة الإبداع عن طريق الدورات والندوات التي تسهم في ذلك، وتعزيز الثقة المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس، وتوفير المرونة الكافية في الهيكل التنظيمي الحالي للجامعات ليستوعب متطلبات التطوير المستقبلية. وتبدو هذه النتيجة منطقية خاصة في ظل ما أسفرت عنه النتائج الخاصة بأبرز معوقات الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، حيث تعد هذه المتطلبات أمور لازمة للتصدي لهذه العقبات، فتوفير الدعم المادي، ومرونة الهيكل الإداري، ونشر الوعي المجتمعي بثقافة الإبداع، وتخفيف الأعباء الملقاة على كاهل عضو هيئة التدريس، وتكثيف دورات التنمية المهنية المستمر كلها أمور تسهم بصورة إيجابية في تحقيق الإبداع المهني. وتتفق هذه النتيجة نسبياً مع ما أشارت إليه دراسة (Flynt, 2005) من أن أهم العوامل التي تحفز على الإبداع في عصر المعلومات هي: القيادة الإدارية والبيئة التنظيمية، وكلما اتسمت البيئة التنظيمية بقدر كاف من الحرية، ارتفعت وتيرة التوجهات الإبداعية.

الخاتمة

التوصيات

- 1 - عقد دورات تدريبية مستمرة لرفع الوعي المجتمعي بثقافة العمل الإبداعي.
- 2 - مشاركة القطاع الأهلي والخاص في تمويل المشروعات الإبداعية المقدمة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 3 - تكثيف دورات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بصورة مستمرة.

- 4 - تبادل الخبرات بين المؤسسات الجامعية المحلية والعالمية.
- 5 - توفير قدر من المرونة مع منح بعض التفويضات لأعضاء هيئة التدريس في أداء مهامهم المهنية.
- 6 - الدعم المادي اللازم للأعمال الإبداعية من قبل المؤسسات الرسمية وغير الرسمية.

المقترحات

- 1 - وضع تصور مقترح للتغلب على معوقات الإبداع المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- 2 - تنمية الإبداع المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته ببعض المتغيرات دراسة ميدانية.
- 3 - الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.

المراجع

- أبو عفش، مؤيد علي. (2014). دور المنظمة المتعلمة في تشجيع الإبداع لدى العاملين في الوزارات الفلسطينية [رسالة ماجستير غير منشورة]. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، برنامج القيادة والإدارة، غزة، فلسطين.
- باحارث، عدنان حسن. (2013). مفاهيم في الموهبة والإبداع وعلاقتهاما بالبعد الحضاري في ضوء نظام الإسلام التربوي. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، (155 ج1)، أكتوبر.
- بحر، يوسف عبد عطية، والعجلة، توفيق عطية. (2010). القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام «دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة». الجامعة الإسلامية، غزة.
- بدران، شبل، والدهشان، جمال. (2001). التجديد في التعليم الجامعي. القاهرة: دار قباء.
- الحراشة، محمد وآخرون. (2006). أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك

- الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الإدارية، 33(2)، 240-266.
- الخباز، جمال محمود. (2008). الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في مصر وسبل تفعيله. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، (135 ج1)، مارس.
- الرفاعي، محمد نايف، وسعيد، أحمد محمد، والشياح، حسن، والروابدة، محمد علي. (2013). مستوى تطبيق المنظمة المتعلمة ومعوقاتها كما يراها العاملون في المؤسسات العامة الأردنية في محافظة إربد. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 9(1)، 119-158.
- السعود، راتب، وسلطان، سوزان. (2008). سلوك التطوع التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 9(4)، 31-57.
- الشراري، سلامة. (2005). معوقات الإبداع لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في منطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الأردنية، عمان الأردن.
- عبد المنعم، نادية محمد. (2010). المتطلبات الفنية لمدير المؤسسة التعليمية العصري في ضوء المتغيرات العالمية. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- القحطاني، نجوى بنت علي. (2018). مقومات الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد. مجلة البحث العلمي، كلية البنات، جامعة عين شمس، 19(2)، 195-238.
- قمر الدين، عبد العظيم عثمان. (2011). الموهبة والتميز الأكاديمي من منظور إسلامي. مجلة دراسات تربوية، السودان، 12(24)، 1-33.
- مدحت، منى محمد. (2000). التوجه المستقبلي في تنمية وإثراء الموهبة والإبداع لدى الأطفال: دراسة سوسولوجية على عينة من الأطفال الموهوبين. المؤتمر العلمي السنوي: معاً من أجل مستقبل أفضل لأطفالنا، مصر.

مدني، غازي بن عبيد. (2002). تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة. ورقة علمية مقدمة لندوة: الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام 2020.

المخامرة، كمال، وقباجة، زياد. (2014). معوقات الأداء الإبداعي لمعلمي العلوم بالمرحلة الأساسية العليا من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين، مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة بابل، 1(16)، 3-18.

Abdel Moneim, N.M. (2010). *Technical requirements of the Director of the Modern Educational Foundation in light of global variables* (in Arabic). National Center for Educational Research and Development, Cairo.

Abu Afsh, M.A. (2014). *The role of the educated organization in promoting creativity among employees in Palestinian Ministries* (in Arabic) [Unpublished Master Thesis]. Academy of Management and Policy for Postgraduate Studies, Leadership and Management Program, Gaza, Palestine.

Al-Harahsha, M. et al. (2006). The impact of administrative empowerment and organizational support on creative behavior as seen by employees of Jordan Telecommunications Company: A Field Study (in Arabic). *Journal of Management Sciences*, 33(2), 23 - 37.

Al-Qahtani, N.A. (2018). The elements of administrative creativity among the academic leaders of King Khalid University (in Arabic). *Journal of Scientific Research*, Girls College, Ain Shams University, 19, 19 – 76.

Badran, Sh. & Dahshan, J. (2001). *Renewal in University Education* (in Arabic) Cairo: Dar Quba.

Baharth, A.H. (2013). Concepts in talent and creativity and their relationship to the civilized dimension in light of the educational system of Islam (in Arabic). *Journal of Education*, Al-Azhar University, 155 (1), October.

Bahr, Y.A. & Al-Ajla, T.A. (2010). *Creative abilities and their relationship to the career performance of public sector managers are* (in Arabic). An

- applied study to managers working in the Ministries of the Gaza Strip. Islamic University, Gaza.
- Bohlooli, N. & Chakherlouy, F. (2011). Pathology and Identifying Reasons and Obstacles of Institutionalizing Staff Creativity. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(9), 1683 -1690.
- Flynt, C. (2005). *Perceptions of stimulants and barriers to creativity in the work environment of deans and department chairs: A Key Survey*, [Unpublished Doctoral Dissertation]. University of North Carolina.
- Horng, J., Hong, J., Chanlin, L., Chang, Sh., & Chu, H. (2005) Creative Teachers and Creative Teaching Strategies. *International Journal of Consumer Studies*, 29(4), 352-358.
- Khabaz, J.M. (2008). Administrative creativity among the principals of public schools in Egypt and ways to activate it (in Arabic). *Al-Azhar University College of Education Journal*, 135(1), March.
- Madani, Gh.O. (2002). *The development of higher education as one of the tributaries of human development in the Kingdom* (in Arabic). Paper submitted to: The Future Vision of the Saudi Economy till 2020 Forum.
- Makhamreh, K., & Gabajah, Z. (2014). Obstacles to the creative performance of science teachers at the higher core level from the point of view of teachers and educational supervisors (in Arabic). *Journal of the College of Basic Education*, University of Babylon, 1(16), 3-18.
- Medhat, M.M. (2000). *The future trend in developing and enriching children's talent and creativity: A sociological study on a sample of talented children* (in Arabic). Annual Scientific Conference: Together for a Better Future for Our Children, Egypt.
- Qamaruddin, A.O. (2011). Talent and academic excellence from an Islamic perspective (in Arabic). *Journal of Educational Studies, Sudan*, 12(24), 1-33.
- Rifai, M.N., Saeed, A.M., Al-Shabab, H., & Al-Rawabada, M.A. (2013). The level of application of the educated organization and its obstacles as

- seen by workers in Jordanian public institutions in Irbid province (in Arabic). *Jordanian Journal of Business Administration*, 9(1), 11- 18.
- Saud, R., & Sultan, S. (2008). Organizational volunteering conduct among faculty members at Jordanian public universities and their relationship to certain demographic variables (in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 9(4), 31-57.
- Sherari, S. (2005). *The obstacles to creativity of high school teachers in al-Jouf, Saudi Arabia, from their point of view* (in Arabic). Unpublished Master Thesis, University of Jordan, Amman, Jordan.

The Obstacles to Professional Creativity Achievement and the Requirements of Confronting Them among Some Faculty Members in the Kingdom of Saudi Arabia

Dr. Manal A. Mazuo¹

College of Education - Taif University
K.S.A.

Abstract

Objectives: The research aims to explore the obstacles to professional creativity among faculty members and how to overcome them from their viewpoint.

Method: The study adopts the descriptive method, using the questionnaire as a tool to collect data. The sample consisted of 300 male and female faculty members in some Saudi universities.

Results: The findings showed that the most prominent obstacles to professional creativity among faculty members are the following: poor incentives for faculty members, many job burdens placed on the faculty member, poor empowerment granted to faculty members to perform creative performance, weak societal awareness of the culture of creativity, limiting the behavior of faculty members to expected matters according to the official roles, the large quorum of a faculty member from students, and the faculty member's feeling that he/she is under constant supervision to ensure that he/she works in accordance with the rules and regulation.

Conclusion: The most important requirements to face these obstacles are: holding continuous training courses for the professional development of faculty members, reducing the administrative and teaching burdens of the faculty members.

Key words: Professional creativity obstacles, Community awareness, Training courses.

1 Associate Professor Department of Educational Leadership and Policies, Specializing in Islamic and Comparative Education, Taif University. **Research interests:** Special needs (Disabled, Gifted), Quality and Academic Accreditations, Scientific research, Academic writing, Research drawn from the Holy Qur'an and Sunnah. **e-mail:** dr.manal.4@hotmail.com

- Submitted 29/9/2021, Accepted 17/1/2022

للاستشهاد

مزيو، منال. (2024). معوقات تحقيق الإبداع المهني ومتطلبات مواجهتها لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية*, 38(150), 115-139.

<http://doi.org/10.34120/0085-038-150-004>

To Cite:

Mazou. M. (2024). The Obstacles to Professional Creativity Achievement and the Requirements of Confronting Them among Some Faculty Members in the Kingdom of Saudi Arabia (in Arabic). *The Educational Journal*, 38(150), 115-139.

<http://doi.org/10.34120/0085-038-150-004>

