**مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية في كليات جامعة عدن للقيادة الإبداعية وعلاقتها بالإبداع في الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس**

**إعداد الباحث/فضل سعيد حمود عبد الله أشراف/ د. محمد عوض محمد سالم**

# ملخص الدراسة

 هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية في كليات جامعة عدن للقيادة الإبداعية وعلاقتها بالإبداع في الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتكون مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية: (العمداء، نواب العمداء، ورؤساء الأقسام) وأعضاء هيئة التدريس في (11) كلية من كليات جامعة عدن، والبالغ عددهم (883) عضوا، وقد اختار الباحث عينة عشوائية طبقية تقدر بـ (268) وبنسبة (30.35%) قائداً أكاديمياً وعضو هيئة التدريس.

ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وصمم استبانة تضمنت (77) فقرة، وزعت على محورين: محور "القيادة الإبداعية" يضم (6) عناصر، ومحور "الإبداع في الإنتاجية العلمية" ويضم (4) عناصر، واستخدم الباحث لتحليل النتائج الأساليب الإحصائية الآتية: التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (T-Test)، تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA))، واختبار شيفه (Scheffe).

**وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:**

1. إن مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية "للقيادة الإبداعية" في كليات جامعة عدن جاء بمستوى (متوسط)، وبمتوسط حسابي (2.81).
2. إن مستوى الإبداع في الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة عدن جاء بمستوى (متوسط)، وبمتوسط حسابي (3.01).
3. توجد علاقة ارتباط طردية متوسطة بين القيادة الإبداعية والإبداع في الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة عدن، بمعامل ارتباط (0.670).
4. **لا توجد** فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 ≥ α) بين تقديرات متوسطات أفراد عينة الدراسة لمستوى ممارستهم للقيادة الإبداعية تعزى لمتغيرات: (النوع، الكلية، اللقب العلمي، وسنوات الخبرة) في عناصر: (تشجيع الإبداع، الاحتفاظ بالاتجاه وتركيز الانتباه، الحساسية للمشكلات، المرونة، والكلي)، **بينما** **توجد** فروق تعزى لمتغير(النوع) في عنصري: (روح المخاطرة، والثقافة الإبداعية)، وجاءت لصالح الذكور، وفي عنصر (الثقافة الإبداعية)، جاءت الفروق بين فئة (من 20 سنة فأكثر) وفئة (من 10 سنوات إلى أقل من 20سنة)، لصالح فئة (من 20 سنة فأكثر)، **وتوجد** فروق تعزى لمتغير (المستوى القيادي) بين (العميد، نائب العميد، ورئيس القسم) وعضو هيئة التدريس في عناصر: (تشجيع الإبداع، الحساسية للمشكلات، روح المخاطرة، والكلي)، لصالح (العميد، نائب العميد، ورئيس القسم)، وبين (العميد، ونائب العميد) وعضو هيئة التدريس في عنصر (الاحتفاظ بالاتجاه وتركيز الانتباه)، لصالح (العميد، ونائب العميد) واتجاه الفروق بين (نائب العميد، ورئيس القسم) وعضو هيئة التدريس في عنصري: (المرونة، والثقافة الإبداعية)، لصالح (نائب العميد، ورئيس القسم).
5. **لا توجد** فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 ≥ α) بين تقديرات متوسطات أفراد عينة الدراسة لمستوى الإبداع في الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري: (النوع، اللقب العلمي)، في عناصر: (الطلاقة الإنتاجية، المرونة الإنتاجية، الأصالة الإنتاجية، الخدمة المجتمعية في الإنتاجية، والكلي)، **ولا توجد** فروق في عنصر (المرونة الإنتاجية)، تعزى لمتغير (الكلية)، ولا توجد فروق تعزى لمتغير (سنوات الخبرة في العمل) في العناصر الآتية: (الخدمة المجتمعية في الإنتاجية، الأصالة الإنتاجية، والكلي)، **ولا توجد** فروق في عنصر (الخدمة المجتمعية في الإنتاجية)، تعزى لمتغير (المستوى القيادي)، **بينما** **توجد** فروق تعزى لمتغير (الكلية)، في عناصر الإنتاجية العلمية: (الطلاقة الإنتاجية، الأصالة الإنتاجية، الخدمة المجتمعية في الإنتاجية، والكلي)، لصالح الكليات الإنسانية، **وتوجد** فروق تعزى لمتغير(سنوات الخبرة) في عنصر (الطلاقة الإنتاجية) بين فئة (من20 سنة فأكثر) وفئة (من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة)، لصالح فئة (من20 سنة فأكثر)، وفي عنصر (المرونة الإنتاجية) جاءت الفروق بين فئة ( من 20 سنة فأكثر) وفئة (أقل من 10سنوات)، لصالح فئة ( من 20 سنة فأكثر)، وتوجد فروق تعزى لمتغير (المستوى القيادي)، في عناصر: (الطلاقة الإنتاجية، المرونة الإنتاجية، الأصالة الإنتاجية، والكلي)، وفي عنصر (الطلاقة الإنتاجية)، جاءت الفروق بين (نائب العميد)، وعضو هيئة التدريس لصالح (نائب العميد)، وفي عنصر (المرونة الإنتاجية) جاءت الفروق بين ( نائب العميد، ورئيس القسم)، وعضو هيئة التدريس لصالح ( نائب العميد، ورئيس القسم)، وفي عنصر (الأصالة الإنتاجية) جاءت الفروق بين (رئيس القسم) وعضو هيئة التدريس لصالح (رئيس القسم).

وقد صاغ الباحث عدد من التوصيات لمعالجة جوانب القصور في نتائج الدراسة موجهة لقيادة جامعة عدن والقيادات الأكاديمية في الكليات.

**Abstract:**

The study aimed to identify the level of academic leadership practice in the colleges of the University of Aden for creativity leadership and its relationship to creativity in the scientific productivity of faculty members, and the study community consisted for academic leaders ( deans , Vic deans , department heads ) and faculty members in (11) colleges from University of Aden totaling (883) members, whose number is (268) leaders and faculty members. In order to achieve the objectives of the study, the researcher adopted the relational descriptive approach, and designed a questionnaire that included (77) paragraphs distributed on two axes : the creative leadership axis includes (6) elements, and the innovation axis in scientific productivity that includes (4) elements. The researcher used following statistical methods to analyze the results : frequencies, percentages, arithmetic mean, standard deviation, T- test, analysis of variance ( One Way ANOVA ), and Scheffe test.

**And the study reached the following results:**

**1 –** The level of academic leaders practice of creative leadership in the faculties of the University of Aden came at an intermediate level and with an arithmetic level (2.81).

2 – The level of creativity in the scientific productivity of the faculty members in the colleges of the University of Aden came an intermediate level and with an arithmetic level (3.81).

3 – There is a moderate positive correlation between creative leaders and creativity in the scientific productivity of the faculty members in the colleges of the University of Aden.

4 – There is no statistically significant differences at the level significance (a < 0.05) between the estimates of the averages of the study sample of the level of their practice of creative leadership due to variables: ( gender, college , academic title, and years of experience ) in the elements: (encouraging creativity, maintaining direction and focusing attention. Sensitivity to problems, flexibility, and overall ), while there are differences attributed to the ( Type ) variable in the two components : ( the spirit of risk – taking and creative culture) , and it came in favor of males, and in the (creative culture) component, the differences came between a group ( from 20 years and over) and group ( from 10 years to less from 20 years), favor to( from 20 years and over), there are differences in the variable ( leadership level) between ( dean, vice dean, and department head) and a faculty member in the elements: (encouraging creativity, sensitivity to problems, the spirit of risk, and overall), in favor of (dean , vice dean , and head of the department ) and between the ( the dean and vice dean) and the faculty member in the elements of ( keeping the direction and focusing attention) ,and in favor of the ( the dean and the vice dean) and the direction of the differences between (the vice dean and the head of the department) and the faculty member in the two components : ( flexibility, and creative culture ), for ( vice dean and department head)