

الإبداع الإداري لمديري المدارس الإعدادية في محافظة بغداد

أ.م.د. حيدر علي حيدر الباحثة/ ألفة محسن مهدي

المستخلص

يتحدد البحث الحالي بالمدرسين والمدرسات المدارس الإعدادية في محافظة بغداد الرصافة (الأولى ، والثانية ، والثالثة) ، للعام الدراسي (٢٠١٣ - ٢٠١٤) .
لتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس الأبداع الإداري من الأطلاع على الدراسات السابقة والمصادر والأدبيات، واستخرجت القوة التمييزية لفقراته فضلاً عن استخراج الصدق الظاهري ، لبيان أراء الخبراء ، ومدى كون الفقرة ممثلة للظاهرة المراد قياسها واستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار ؛ لمعرفة ثباته ، ومعامل الفا للاتساق الداخلي ومعامل ارتباط بيرسون.

طبق المقياس على عينة بلغت (٤٥٠) من المدرسين والمدرسات في -محافظة بغداد الرصافة (الأولى ، والثانية ، والثالثة) ، بلغت الرصافة الأولى (١٥٠) مدرساً ومدرسة، والرصافة الثانية (١٥٠) مدرساً ومدرسة ، والرصافة الثالثة (١٥٠) مدرساً ومدرسة ، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية ، وبطريقة التوزيع المتساوي ، وبنسبة (١١,٥) وهي ملائمة لتمثيل مجتمع البحث .

ABSTRACT

The current research determined to Teachers and junior high school teachers in the province of Baghdad Rusafa (first , second (2014-2013) , third) for the academic year.

To achieve the objectives of the research, the researcher built a scale administrative creativity through access to previous studies, sources and literature, and extracted power discriminatory paragraphs as well as extract the virtual honesty statement of the views of experts and the extent to which paragraph representative of the phenomenon to be measured and extraction of stability in a way re-testing to determine its stability and coefficient Alpha for internal consistency and correlation coefficient Pearson.

The measurs apply on a sample of (450) of male and female teachers in the province of Baghdad Rusafa (first, second, third) , amounted to Rusafa first (150) , a teacher and a school , and Rusafa second (150) , a teacher and a school , and Rusafa third (150) , a teacher and a school , was selected stratified random manner and in a manner equal distribution and by (11,5) which is suitable to represent the research community

الفصل الأول التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

أتضح من قراءة الباحثة لأدبيات الإدارة التربوية بنحو عام ، والإدارة المدرسية بنحو خاص والدراسات العربية والعراقية التي تشير إلى ان المديرين ينقصهم قدر كبير من المعارف والمهارات التي تستجد على الساحة التربوية كمستحدثات إدارية تتلاءم مع التطورات المعرفية والتقنية المحيطة بهم ،وقد تركز اهتمام الباحثين في عددٍ من الدراسات والبحوث في مجال الإبداع على بحث ، وتحديد مشكلات الإبداع ، والعوامل التي تحد من الإبداع ، والعوامل التي تساعد على الإبداع لدى الأفراد والعاملين في المؤسسات التربوية ،وقد اختلف الباحثون في دراساتهم ، وتوصلوا إلى نتائج متباينة حول مشكلات الإبداع الإداري (الجعبري، ٢٠٠٩، ص٣١).

وتُعدّ المعوقات العقلية والأنفعالية والواقعية هي معوقات ذاتية في طريق الإبداع الإداري ، وأن هناك مشكلات تحد من الإبداع الإداري في المدرسة ، التي تضمنت (نقص الامكانيات البشرية والمادية ، وتمسك المدير بالأسلوب السلطوي في إدارته، وضعف قدرة المدير على الإدراك والتحليل ، وأنحصار تفكير المدير في حدود ثابتة ، وعدم وضوح الأهداف عند المديرين ، وأهمال المدرسين لمبادرات المدير الإبداعية وقمعها بالأهمال أو الرفض) ، ويجب على المدير أن يكون هو الراعي لكل العاملين

بالمدرسة ويمكن تحسين علاقاته مع العاملين معه في المدرسة ، وأملاكه مهارات المدير الناجح (شقوره، ٢٠١٢، ص٥٧).

كما توجد عوامل فردية وتنظيمية واجتماعية ، والمشكلات التنظيمية التي تقف عائقاً أمام تنمية الإبداع كثيرة منها (غياب شخصية المدير وتتمثل بضعف الثقة بالنفس ، والحماس المفرط ، والتفكير المنطقي ، وعدم الحساسية للمشكلات ، والشعور بالعجز والتسرع ، عدم التوازن بين التنافس والتعاون)،(الجعبري، ٢٠٠٩، ص٢٣).

وأشار المؤتمر الثاني المنعقد في (وزارة التربية/١٩٨٩)، إلى أن هناك ضعف في الاعداد والتأهيل الإداري ، والألتزام بالقيود المهنية ، وغياب جو الحرية ، وقلة الاهتمام بالإبداع الإداري من ادارة التربية والتعليم وهي من أبرز المشكلات التنظيمية في طريق الإبداع الإداري ، وكذلك السيولة المادية للمؤسسة التربوية ضرورية ، فضعف التمويل وقلة التجهيزات للمدارس ، وأنشاء مباني غير مطابقة للمواصفات المطلوب، وكثرة أعداد الطلاب ، كل هذه لها تأثير في الإبداع الإداري.

وعليه تتجلى مشكلة البحث الحالي في محاولة الأجابة عن التساؤلات الآتية:-

هل لدى مديري المدارس إبداع إداري من وجهة نظر المدرسين والمدرسات؟

أهمية البحث:

إن العامل المؤثر في نهوض الأمة ورفيها وتقدمها والسعي في الوصول إلى تحقيق المستوى المطلوب هي التربية، أثبتت جميع البحوث والدراسات بأن التربية هي أداة بناء الإنسان وتطوره ، فهي تبني شخصية الإنسان ، وتبني أفكاره ومبادئه، وذلك من خلال المؤسسات التربوية المتمثلة بالمدرسة ، التي هي المؤسسة التربوية الرائدة في بناء الأمة لإيصال أبنائها إلى سلم الرقي والنجاح والتطور الحضاري.

إن مسألة اعداد الجيل وبناء الأمة يعتمد على قيمة أساسية ، وهي اعتبار الإنسان قيمة عليا وهدفاً كبيراً في المجتمع والمطلوب توافر مستلزمات سعادته بما في ذلك تهيئة الأجواء الصحية لأطلاق قدراته الأبداعية ، وان هذا الإنسان يعد الهدف من تطوير المجتمع الذي يسعى إلى تطويره ، ويجب على الإنسان أن يكون قوة فاعلة مؤثرة في مجتمعه وفي وطنه (الغنام، ١٩٨٤، ص١١-١٢) .

ويؤكد (سمعان وآخرون، ١٩٨٧، ص ١٥) بأن الإدارة في المجتمعات الحديثة تحتل مكانة مهمة ومرموقة وتزداد هذه الأهمية قيمة ووزناً بأزدياد الانشطة البشرية وتنوعها. فالإدارة في المنظور الحديث هي وظيفة انسانية يعتمد في نجاحها إلى حد كبير على روح التعاون والمشاركة في المؤسسة وعلى قدرة الإداري على توظيف الطاقات والقدرات بأقصر وأقل جهد وكلفة ممكنة (جروان، ١٩٩٩، ص ٦٩).

تُعد الإدارة التربوية جزءاً من الإدارة العامة ، لأنها تقوم بأكبر قدر من الخدمات التي تقدمها للمجتمع ، بوصفها أساس رقيه ومنبع تقدمه وحضارته ولاسيما ان الخدمات التربوية تتعلق بنحو مباشر بالمجتمع وتؤثر فيه وتتأثر به بوصفها مؤسسة جماعية أتماعية ، وعلمية وانسانية ، وأن من الضروري لرجل الإدارة الذي يحرص عل أن يكون قائداً مبدعاً فعلاً أن يكسب وداً ، ورضاً ، وثقة المرؤوسين على طريق المعاملة الإنسانية اللطيفة واللجوء إلى الحوار الهادف الفعال، وأن يشجع العمل الجماعي التعاوني ، إذ إن القيادة والإدارة تسييران في اتجاه واحد وتتلازمان معاً لخلق رجل الإدارة الناجح والمبدع وهذا ما يتوقع من الإداري المعاصر والمبدع (الحريري، ٢٠٠٦، ص ٥٤).

وتبرز أهمية الإبداع الإداري بمكانة كبيرة في التعليم العام ولا سيما التعليم في المدارس الإعدادية لأن مدير المدرسة هو حلقة الوصل بين ادارة المدرسة ومدرسته التي تحتوي بما فيها من (طلبة ومدرسين وعاملين) وكيفية إدارته لذلك الصراع التعليمي ، وبهذا يصبح لزاماً عليه أن يبدع ويبتكر كل ما هو جديد وأصيل في إدارته لهذا الصراع التعليمي ، وهذا ما يميزه من غيره من المديرين والقادة التربويين، ولن يكون الإبداع الإداري ذا أثر بالغ اذا لم يتمتع المدير بالقدرة على الأبتكار والتجديد ، اللتين هما الأساس فيه لكي يبدع ويعطي الفرصة لمن حوله ليظهر وتبرز إبداعاتهم في المدرسة التي يعملون بها (الليثي، ٢٠٠٨، ص ٧).

يعد الإبداع والابتكار من الضروريات، والعناصر المهمة والسماة الأساسية التي يجب توافرها في مدير المدرسة العصري، وذلك نتيجة لتزايد الطموحات ، وتعدد الحاجات وتنوعها ، وتشكل ظاهرة العولمة وما تفرضه من تحديات في نواحي الحياة

ومجالاتها جميعاً نقطة جوهرية في ضرورة الأخذ بالإبداع والابتكار في إدارة العملية التعليمية وقيادة مدرسة العصر وهي بلاشك أحوج ما تكون إلى أسلوب يحمل في طياته الإبداع والابتكار والتجديد والديناميكية في مناحي العمل الإداري كلها (الخوaja، ٢٠٠٤، ص٦).

إن مدير المدرسة العصري لا ينبغي أن يقف عند حد معين من الكفاية والفعالية، ولا أن يقنع بما وصل إليه من أدائه لعمله بأخلاص، إذ لا بُد من أن يكون لديه الطموح والدافعية القوية لأبعد مما وصل إليه بكثير، ومن ذلك يكون على استعداد تام للتكيف مع متطلبات العصر من خلال تفجير الطاقات الإبداعية الكامنة في النفس ويحفز القدرات الابتكارية في العاملين معه ويشجعها، إذ إن الإبداع والابتكار والتجديد والمرونة هي المحك الأساسي الذي يدير به العملية التعليمية بمدرسته وبتحركاته في المجتمع المدرسي، وإن المدير بوصفه قائداً تربوياً في مؤسسته (المدرسة) يؤثر في العاملين معه كافة، ويحثهم على حب المشاركة الفعالة، وتحمل المسؤولية في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، ويجني معهم النجاحات المأمولة القابلة للتحقيق (البلواني، ٢٠٠٨، ص٣).

وتتجلى أهمية البحث في:-

- ١) معرفة خصائص الإبداع الإداري المتوافرة لدى المديرين في المدارس الإعدادية مما يساعد على تحديد الخصائص التي يتطلبها لدى المدرسين للوصول إلى الحد المأمول من إبداع الطلبة والعاملين معه.
- ٢) يُسهم في توافر المهارات والقدرات الإبداعية اللازمة لمديري المدارس الإعدادية التي من خلالها يمكن تخطي المشكلات والمعوقات التي تواجه العملية التربوية وبذلك يحدث المدير التطوير في النظام التربوي .
- ٣) أهمية المرحلة الإعدادية، كونها تعد من المراحل التعليمية المهمة التي يجب أن يؤدي فيها المدير دوراً مهماً وبارزاً ومؤثراً في سير العملية التربوية.

أهداف البحث:

يرمي البحث الحالي التعرف بـ :-

- (١) الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين والمدرسات
- (٢) فروق بالإبداع الإداري حسب الجنس (ذكور - أناث).

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بـ :-

- (١) الحدود البشرية : المدرسين والمدرسات في المدارس الإعدادية.
- (٢) الحدود الزمانية : العام الدراسي (٢٠١٣-٢٠١٤).
- (٣) الحدود المكانية : المديرية العامة لتربية بغداد/الرصافة (الأولى، الثانية، والثالثة).
- (٤) الحدود الموضوعية : الإبداع الإداري.

تحديد المصطلحات :

الإبداع (Creative):

عرفه (الكناني، ٢٠١٠) بأنه : "القدرة على إعادة تشكيل الواقع سواء كان هذا الواقع مادياً أم فكرياً ، وأخراجه بنحو يتسم بالجودة ، وبديل على الاجادة في العمل" .
(الكناني ، ٢٠١٠، ص٣٦)

الإبداع الإداري (Administrative Craetivity):

عرفه (شقوره، ٢٠١٢) بأنه : "قدرة مدير المدرسة على إيجاد الطرق والأساليب الجديدة، التي تنبع من تفكير وقدرات إبداعية من (أصالة، وطلاقة فكرية، ومرونة ذهنية، والحساسية للمشكلات، وقبول المخاطرة ، والأحتفاظ بالاتجاه ، والتحليل والربط)، من أجل تحسين المستوى الإداري ومسايرة التغيير" (شقوره، ٢٠١٢، ص ٩).

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف (شقوره، ٢٠١٢).

التعريف الإجرائي : هي "درجة اجابات أفراد عينة البحث عن الأداة المعدة للكشف عن درجة الإبداع الإداري وعلاقتة بالثقافة التنظيمية".

الفصل الثاني

الأطار النظري

الإبداع الإداري:

تمهيد الإبداع الإداري:

يُعدّ الإبداع مدخلاً أساسياً لتطوير المؤسسات التربوية وبقائها ، وإن الدول المتقدمة تعني عنايةً أهتماماً كبيراً بالإبداع الإداري ، وتشجيع الإبداع والابتكار والأفكار الجديدة ، ونلاحظ العصر الحالي شهد كثيراً من التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات ، لذا فالإبداع صار أمراً حتمياً ، وبخاصة ان للدول النامية التي تسعى للتقدم العلمي والتطور والتقنية، فالإبداع يدعم المؤسسة التربوية ويميزها من المؤسسات الأخرى ، ونجد ان الإدارة التقليدية صارت غير ممكنة في الوقت الحالي لما لها من عواقب ، فهي تحول الافراد (العاملين) في المؤسسة التربوية إلى بيروقراطيين وتسلبهم قدراتهم على الإبداع والابتكار (عيد، ٢٠٠٨، ص ٣٠).

خصائص الإبداع الإداري:

توجد مجموعة من الخصائص التي ترتبط بمفهوم الإبداع وهي كالاتي يذكرها (عيد، ٢٠٠٨):-

- ١) الإبداع ظاهرة فردية وجماعية ، وليس مقتصرة على شخص واحد، وانها ليست عملية فردية ضرورية وتمارس في الجامعات والمعاهد والمدارس والمؤسسات ، أما الإبداع الجماعي والمؤسسي فقد يكون ممكناً ومتاحاً وبخاصة في المراحل المعاصرة.
- ٢) الإبداع يعتمد على التفكير المتعمق الذي يبحث في المشكلة من جميع جوانبها ويواجه عدة حلول متكافئة لها.
- ٣) الإبداع هي ظاهرة انسانية عامة تختلف من شخص لآخر وليست خاصة وتختلف حسب الظروف والامكانيات التي يعيش بها الشخص ويتعامل معها.

- ٤) الإبداع يرتبط بعوامل موروثية غير مكتسبة ويمكننا تطويرها وتحسينها.
- ٥) الإبداع هو علم نظري تجريبي قابل للتبديل والتغيير باختلاف الزمان والمكان وبعضها صائب وبعضها الآخر خطأ.
- ٦) الإبداع هو جهد متصل بالادراك الحسي والتصورات والصيغات الجديدة ويستوجب قدرات متميزة في الملاحظة والاستماع (عيد، ٢٠٠٨، ص ١٥).

عناصر الإبداع الإداري:

توجد عناصر أساسية تظهر على سلوك الشخص المبدع عند تمتيتها ، ومن دون هذه العناصر لا يمكن أن يكون هناك إبداع ، ولكي نتعرف بالإبداع الإداري على نحو أكثر تفصيلاً وتحديداً ، فقد تعددت آراء الباحثين في تحديد عناصر الإبداع الإداري ، وتوجد عناصر يتفق عليها الباحثين حول وجودها ، وهي كالآتي:-

أولاً / الأصالة (Originality) : قدرة الفرد على ابتكار أفكار جديدة ، ومفيدة غير مرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وكذلك هي انتاج أشياء غير مألوفة وبعيدة المدى، وتتمثل بالأصالة ومن أبرز عوامل القدرة على التفكير الإبداعي، والفرد المبدع ذو الأصالة بإمكانه الابتعاد عن المألوف والشائع، وباستطاعته أن يفكر بأفكار وحلول جديدة وأصيلة ، وهناك من يعد الأصالة مرادفة للإبداع نفسه، فهي تعني التجديد أو الأفراد بالأفكار، فالشخص المبدع ذو تفكير أصيل أي انه يبتعد عن الشائع والمألوف (السميري، ٢٠٠٧، ص ٢٣).

ثانياً / الطلاقة (Fluency) : قدرة الفرد على ابتكار بدائل أو مترادفات أو أفكار جديدة ، وهي عملية تذكر واسترجاع ، أو استدعاء المعلومات ، أو خبرات ، أو مفاهيم سبق تعلمها (جروان، ٢٠٠٨، ص ٨).

ثالثاً / المرونة (Flexibility) : ونجد ان المرونة عكس الجمود الذهني ويعني تبني أنماط ذهنية محددة سابقاً وغير قابلة للتجديد والتغير، ومن أشكال المرونة التي تتمثل بـ(التلقائية، والتكيفية، وإعادة التعريف أو التخلي عن مفهوم أو علاقة قديمة لمعالجة مشكلة جديدة) (جروان، ٢٠٠٨، ص ٨٥).

رابعاً / الحساسية للمشكلات (Senitivity To Problem) : تعني الوعي بوجود معيقات أو صعوبات أو مشكلات أو عناصر ضعف في البيئة ، ونجد أن الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة، والتحقق من وجودها في المواقف ، ومما لاشك في أن اكتشاف المشكلة هي خطوة أولى لمعالجة المشكلة ، وإضافة معرفة جديدة أو ادخال تحسينات ، أو تعديلات على المعارف ، ونلاحظ إن القدرة ترتبط بملاحظة الأشياء غير العادية أو الشاذة ، وإعادة توظيفها أو استخدامها وإثارة تساؤلات حولها (جروان، ٢٠٠٨، ص٨٦) .

خامساً / المخاطرة والتحدي (Risk –Taking) : أي الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار الجديدة ، وتبني مسؤولية نتائجها (النمر، ١٩٩٤، ص٩٩) .

سادساً / الأحتفاظ بالاتجاه (Maintaining Direction) : أي قدرة الشخص على تركيز أنتباهه في المشكلة دون أن يكون للمشتتات الخارجية التأثير في تفكيره ، وتفاعله مع المشكلة أقوى من المؤثرات الخارجية ، وهذا يؤدي الى تقوية فرص النجاح لحل المشكلة بصورة ملائمة، وذلك يتم بأسلوب يتسم بالمرونة .

(زيتون، ١٩٨٧، ص١٢٥)

سابعاً / التحليل والربط (Analysis) : يعني إنتاج إبداعي وابتكاري يشمل عملية اختيار المركبات والجزئيات وتفتيتها إلى عناصرها الأولية ، وعزل العناصر عن بعضها البعض الآخر، ونجد ان المشكلات تدخل في مجموعة قضايا تساعد على ادراك ذلك العنصر المعقد (رشوان، ٢٠٠٢، ص٤٣) .

مقومات الإبداع الإداري في الإدارة المدرسية:

تتبع أهمية الإبداع في الإدارة المدرسية من واجباتها ومسؤولياتها في إدارة العملية التعليمية التي تتضمن... (التخطيط ، والتنظيم ، والتنسيق ، والتوجيه ، والمتابعة) لتحقيق الأهداف المنشودة ، وتعمل على تطوير الأداء لمواكبة مستجدات العصر

وتطوراته حتى تأتي مخرجاتها في مستوى التطلعات المرغوبه، ولالإبداع الإداري في الإدارة المدرسية فوائد عديدة منها :-

- (١) تحسين الأداء الذاتي للإدارة المدرسية.
- (٢) توفير مقومات النجاح للعمل الإداري نفسه.
- (٣) تحسين مخرجات تلك الإدارة.

يُعد الإبداع عاملاً رئيسياً في تقدم الإدارة المدرسية ، ويُمكنها من الفهم المتعمق لدورها في المجتمع ، وخدمتها للبيئة المحيطة بها ، وكذلك تعمل على تطوير المهارات الإبداعية بصورة فردية أو جماعية ، والأفتقار إلى الإبداع في الإدارة المدرسية يحول دون تحقيق الأهداف المطلوبة تربوياً وادارياً واجتماعياً ، وإن المدرسة التي يسيطر عليها جو الدكتاتورية والتسلط وهي غالباً ما تكون أقل المدارس في استثمار الإبداع ، وقدرات التفكير الإبداعي لدى طلابها(العمرى،٢٠١١،ص٢١٣)

أهمية السلوك الإبداعي للمديرين في المدرسة:

إن استخدام السلوك الإبداعي للمديرين في المدرسة يحدد المشكلة بدقة، ويزيد من القدرة على حلها : (نظراً لإنتاج أفكار متعددة ، ويعمل على ترشيد الموارد المستخدمة في حل المشكلات ، وتحسين أساليب العمل، كما ويعمل على حل المشكلات من جذورها ؛ نتيجة أصالة الفكرة ، ويعد المعيار الدقيق والصحيح لعملية التغيير ، لأنه بمنزلة باعث على استنباط أفضل ما لدى المديرين ، ويسهم في تقديم خدمات متميزة للمستفيدين تفوق توقعاتهم ، ويعزز بيئة العمل ، بالانفتاح ، والثقة ، ويوفر الوقت والجهد) (البلواني،٢٠٠٨،ص١٨) .

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً / مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث الحالي من المدرسين والمدرسات في المدارس الإعدادية^١ في مديرية تربية الرصافة (الأولى والثانية والثالثة) في محافظة بغداد، للعام الدراسي (٢٠١٣ - ٢٠١٤)، إذ بلغ عددهم (٣٩١٣) فرداً ، موزعين من الذكور (١٨٩٠) ومن الإناث (٢٠٢٣) ، والجدول (١) يوضح ذلك .

الجدول (١)

يوضح توزيع مجتمع البحث حسب الجنس (المدرسين-المدرسات) للعام الدراسي

(٢٠١٣-٢٠١٤)

المجموع	الجنس		المديريات
	أناث	ذكور	
١٧١٢	١٠٣٤	٦٧٨	الرصافة/١
١١٥٦	٥١٠	٦٤٦	الرصافة /٢
١٠٤٥	٤٧٩	٥٦٦	الرصافة/٣
٣٩١٣	٢٠٢٣	١٨٩٠	المجموع الكلي

ثانياً/ عينة البحث :

هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، يختارها الباحث ليجري عليه دراسته (داود وعبد الرحمن ، ١٩٩٠، ص٦٧) . وقد ضمت عينة البحث الحالي مدرسين ومدرسات المدارس الإعدادية في تربية محافظة بغداد وبالغية (٤٥٠) مدرساً ومدرسة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية وبطريقة التوزيع المتساوي ، وبنسبة (١١,٥) وتُعد هذه النسبة ملائمة لتمثيل مجتمع البحث ، وتم توزيع عينة البحث

^١ تم الحصول على المعلومات والبيانات الخاصة بمجتمع البحث من شعبة البحوث والدراسات في مديريات تربية الرصافة (الأولى، الثانية، الثالثة)

بحسب الجنس حيث بلغ عدد المدرسين (الذكور ٢٢٥) ، وعدد المدرسات (الاناث ٢٢٥) من المدارس الإعدادية ، والجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢)

يبين توزيع عينة البحث بحسب الجنس

المجموع	المدرسات	المدرسين	المديريات/الجنس
١٥٠	٧٥	٧٥	الرصافة/١
١٥٠	٧٥	٧٥	الرصافة/٢
١٥٠	٧٥	٧٥	الرصافة/٣
٤٥٠	٢٢٥	٢٢٥	المجموع

ثالثاً / أداة البحث : (Research Tools)

• مقياس الإبداع الإداري:

بعد إطلاع الباحثة على كثير من المصادر والأدبيات والدراسات السابقة ومراجعتها للمقاييس ذات العلاقة بموضوع البحث لم تتمكن الباحثة من الحصول على مقياس مناسب لقياس الإبداع الإداري ، لذا أعتمدت الباحثة على بناء أداة يمكن بها قياس الإبداع الإداري لدى مدرسين ومدرسات المدارس الإعدادية التي تتوافر فيها الخصائص السيكومترية اللازمة ، وقد تم بناء المقياس وفق الخطوات الآتية :-

أولاً : تحديد المنطلقات النظرية لبناء مقياس الإبداع الإداري :

يشير كرونباخ (Cronbach , 1970) إلى ضرورة أن يبدأ الباحث بتحديد المفاهيم البنائية التي تستند إليها أو تنطلق منها إجراءات ، وفيما يأتي توضيح تفصيلي لإجراءات إعداد هاتين الأدوات:-

بناء المقاييس النفسية (Cronbach , 1970 : 530) :

ومن المنطلقات أو المفاهيم التي أستندت إليها الباحثة في بناء مقياسها ما يأتي:-

أعتمدت الباحثة على المصادر والأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث.

ثانياً : إجراءات بناء مقياس الإبداع الإداري: لغرض بناء مقياس الإبداع الإداري فقد أعتمدت الباحثة على الخطوات اللازمة لبناء المقاييس التي أشار إليها (Allen & Yen: 1979) وهي كالآتي :-

- تحديد المفهوم المراد قياسه .
- تحديد مجالات المفهوم .
- صياغة الفقرات .

- تحليل الفقرات (Allen & Yen ,1979:118-119).

أ- تحديد المفهوم المراد قياسه : حددت الباحثة التعريف النظري لمفهوم الإبداع الإداري حسب نظريات الإبداع الإداري فهو "قدرة مدير المدرسة على إيجاد الطرائق والأساليب الجديدة، التي تتبع من تفكير وقدرات إبداعية من (أصالة، وطلاقة فكرية، ومرونة ذهنية، والحساسية للمشكلات، وقبول المخاطرة ، والأحتفاظ بالاتجاه، والتحليل والربط)، من أجل تحسين المستوى الإداري ومسايرة التغيير"

(شقوره، ٢٠١٢، ص ٩)

ب- تحديد مجالات المفهوم: من خلال مراجعة الأدبيات والمصادر والدراسات السابقة تم حصر مجالات الإبداع الإداري في سبعة ، مجالات وهي (الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة ، والأحتفاظ بالاتجاه، التحليل والربط) ، ويتكون المقياس بصيغته الأولى من (٥٥) فقرة موزعة على سبعة مجالات ، ولقد وضعت الباحثة تعريفاً لكل مجال من هذه المجالات السبعة وهي كالآتي:-

١- الأصالة: يعني التميز في التفكير والقدرة على النفاذ إلى ما وراء المباشر المؤلف من الأفكار .

٢- **الطلاقة الفكرية:** هي قدرة الفرد على استدعاء المعلومات المخزنة لديه كلما احتاج إليها وتتمثل في إنتاج أكبر قدر من الأفكار حول موضوع معين في مدة زمنية معينة.

٣- **الحساسية للمشكلات:** هي القدرة على رؤية المشكلات في الأشياء ، ورؤية جوانب القصور والضعف فيها ، وتوقع ما يمكن أن يترتب على ممارستها.

٤- **المرونة الذهنية:** هي تغير الحالة الذهنية لدى الشخص بتغير الموقف ، أي القدرة على التفكير بطرائق مختلفة.

٥- **قبول المخاطرة:** هي أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة ، ولديه الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال والمسؤوليات المترتبة على ذلك.

٦- **الأحتفاظ بالاتجاه:** هي قدرة الفرد على تركيز أنتمباهه ، دون أن يكون للمشتتات تأثير كبير في التفكير، ويكون تفاعله مع المشكلة أقوى مع المؤثرات الخارجية ، مما يقوي من فرص النجاح للوصول إلى الحل الصحيح.

٧- **التحليل والربط:** هي إنتاج إبداعي أو ابتكاري يتضمن عملية أنتخاب أو أختيار وتفتيت أي عمل جديد إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها.

ج - **صياغة فقرات المقياس :** تم صياغة { (٦) فقرات للحساسية للمشكلات } (والأصالة ، والطلاقة الفكرية ، والاحتفاظ بالاتجاه (٧) فقرات) ، (والقبول المخاطرة (٨) فقرات) ، (والمرونة الذهنية ، والتحليل والربط (٩) فقرات) وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس (٥٣) فقرة .

د - **عرض الفقرات على الخبراء (صلاحية الفقرات):** لتحقيق من ذلك عرضت الباحثة فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء البالغ عددهم (١٣) خبيراً في العلوم التربوية والنفسية والإدارة التربوية والقياس والتقويم من أجل إبداء آرائهم من خلال الحكم على مدى صلاحية الفقرات، ومدى ملائمة الفقرات للمجال الذي وضعت فيه، مع اجراء بعض التعديلات اللغوية على بعض الفقرات .

تم اعتماد نسبة اتفاق (٨٠%) على الفقرة لتعد الفقرة مقبولة في المقياس ، وقد حصل اتفاق على (٥٣) فقرة من المقياس ، واستبعاد (٢) فقرات من المقياس ، وهي (٨،١٧) ، لكي تحصل على نسبة الاتفاق والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣)

يبين الجدول الفقرات التي تم حذفها لمقياس الإبداع الإداري

ت	الفقرة	المجالات	الفقرات التي حذفت
١	٨	الأصالة	يشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل.
٢	١٧	الحساسية للمشكلات	يملك المدير حساسية دقيقة لأكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.

بدائل الإجابة وتصحيح المقياس: اعتمدت الباحثة على طريقة ليكرت (Likert) المتدرج في إعداد البدائل للمقياس ، وتعدّ من أكثر الطرائق شيوعاً في القياس ، وأفضلها في التنبؤ بالسلوك (زهرا ، ١٩٧٤ ، ص ١٤٤-١٤٥) . وبما أن عدد البدائل (٥) هي (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً) عند تصحيح المقياس تعطى الدرجات من (١،٢،٣،٤،٥) والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤)

درجات بديل الإجابة لفقرات مقياس الإبداع الإداري

الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
الفقرات	٥	٤	٣	٢	١

بعد ذلك تكون أعلى درجة (٢٦٥) وأدنى درجة (٥٣) في المقياس. **تعليمات المقياس:** تُعدّ تعليمات المقياس بمنزلة الدليل الذي يسترشد به المستجيب عند إجابته عن فقرات المقياس ، لذا روعي في إعدادها أن تكون بسيطة وواضحة ، وسهلة الفهم ، ومناسبة لمستوى المفحوصين التي تضمنت فيه كيفية الإجابة عن فقرات المقياس ، والإجابة عن جميع الفقرات بدقة وأمانة ، من دون الإشارة إلى الهدف من

المقياس ، لاغراض البحث مع الإشارة إلى أنه لا توجد هناك إجابة صحيحة ، وأخرى خاطئة ، وقد طلب من المستجيب عدم ذكر الاسم من أجل التقليل من التأثير السلبي المحتمل في دقة الإجابة وموضوعيتها .

التطبيق الاستطلاعي: من أجل معرفة مدى وضوح تعليمات المقياس وفقراته، والصعوبات التي يمكن أن تواجه المستجيب لتلافيها قبل تطبيق المقياس بصورته النهائية . فضلاً عن تحديد الوقت اللازم للإجابة . طبقت الباحثة بتطبيق مقياس الإبداع الإداري على عينة عشوائية ، بلغت (٥٠) مدرساً ومدرسة بواقع (٢٥) مدرساً و(٢٥) مدرسة ، وقد تبين من التطبيق أن التعليمات مفهومة ، والفقرات واضحة . وأن وقت الإجابة عن فقرات المقياس يتراوح بين (١٠ - ١٥) دقيقة أي بمعدل (١٥) دقيقة. **التحليل الإحصائي لفقرات المقياس :** لأجل حساب القوة التمييزية للفقرات ، وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس وتصحيحه ، واستبعاد الاستمارات غير الصالحة لعدم دقة المستجيب وجدية الإجابة، تم الحصول على الأعداد النهائية لـ(٤٥٠) استمارة لمقياس الإبداع الإداري من خلال الآتي :-

(١) صدق الفقرات من خلال عرضها على الخبراء..

(٢) تمييز الفقرات.

مقياس الإبداع الإداري بطريقة المجموعتين المتطرفتين Extreme Groups :

بعد تطبيق المقياس على عينة البناء ، والبالغة (٤٥٠) مدرساً ومدرسة، ولغرض الإبقاء على الفقرات المميزة، أجري تحليل الفقرات باستعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين من خلال إتباع الخطوات الآتية:-

١- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات ، البالغ عددها (٤٥٠) استمارة.

٢- ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة.

٣- تعيين نسبة(٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا إذ بلغ عدد الأفراد في المجموعة العليا (١٢٢) فرداً ، وتعيين نسبة(٢٧%) من الاستمارات الحاصلة

على الدرجات الدنيا ، إذ بلغ عدد الأفراد في المجموعة الدنيا (١٢٢) فرداً ، وبذلك يكون عدد الاستثمارات التي خضعت للتحليل (٢٤٤) استثماراً.

٤- تطبيق الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة، وقد عدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال موازنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وبدرجة حرية (٢٤٢) ، وقد أظهرت النتائج أن جميع الفقرات كانت مميزة ، والجدول يبين القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس لـ (٥٣) للمجموعتين العليا والدنيا ، والجدول (٥) يوضح ذلك.

الجدول (٥)

معاملات تمييز فقرات مقياس الإبداع الإداري بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

الدالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
دالة	١٢,٧٩١	١,١٧٥٢	٣,٢٥٤١	٠,٥٦١٢	٤,٧٦٢٣	١
دالة	١٤,٢٦٤	١,١٥٧٠	٢,٩٨٣٦	٠,٦٠٩١	٤,٦٧٢١	٢
دالة	١٦,٢٦١	١,٠٨٠١	٢,٨٧٧٠	٠,٦١٢٤	٤,٧٠٤٩	٣
دالة	١١,٥٠١	١,١٦٥٦	٢,٨٨٥٢	٠,٧٩١٧	٤,٣٥٢٥	٤
دالة	١٢,٠٣٩	١,٢١٦٣	٣,٠٠٨٢	٠,٧٠٥٩	٤,٥٤١٠	٥
دالة	١٤,٩٧٥	١,١٠٠٨	٢,٧٥٤١	٠,٦٣٢٦	٤,٤٧٥٤	٦
دالة	١٤,٧٩٤	١,١١٧٠	٢,٧١٣١	٠,٧٠٦٩	٤,٤٨٣٦	٧
دالة	١٢,٧٣١	١,٢٠٨١	٠,٠٥٧٤	٠,٦٢١٠	٤,٦٢٣٠	٨
دالة	١٣,٢١٥	١,٢١٢٩	٣,٠٠٠٠	٠,٦٠٧٥	٤,٦٢٣٠	٩
دالة	١٦,٠٠٠	١,٠٨٥١	٢,٧٨٦٩	٠,٥٧٤٨	٤,٥٦٥٦	١٠
دالة	١٣,٩٥٦	١,٢٢٤٧	٢,٩٣٤٤	٠,٦١١٣	٤,٦٦٣٩	١١
دالة	١١,٧٧٣	١,٢٢٤٨	٣,٤٠٩٨	٠,٤٥٧١	٤,٨٠٣٣	١٢
دالة	١٤,٤٢٥	١,١٣٤٤	٢,٩٥٠٨	٠,٥٩٣٧	٤,٦٢٣٧	١٣

دالة	١٣,٦٠٨	١,٣٠٧٤	٣,٠٩٨٤	٠,٤١١٢	٤,٧٨٦٩	١٤
دالة	١٢,٤٨٩	١,٢٣٥٢	٢,٧٥٤١	٠,٧٣١٠	٤,٣٧٧٠	١٥
دالة	١٣,٦٣٠	١,١٧٧٠	٣,١٠٦٦	٠,٥٤٠٧	٤,٧٠٤٩	١٦
دالة	١١,٧٤٠	١,٢٤٤٢	٣,١٦٣٩	٠,٦٨٥٧	٤,٦٧٢١	١٧
دالة	١٥,٧٥٤	١,١٢٨٦	٢,٣٦٠٧	٠,٨٢٢٤	٤,٣٥٢٥	١٨
دالة	١٢,٦٦٢	١,٢٠٨٥	٢,٨٣٦١	٠,٨٥٤٦	٤,٥٣٢٨	١٩
دالة	١٣,٢٠٩	١,٢٤٩٢	٢,٩٠١٦	٠,٦٨٧٠	٤,٦٠٦٦	٢٠
دالة	١٦,٩٢٨	١,٠٥٩٧	٢,٩٦٧٢	٠,٤٨٦٤	٤,٧٥٤١	٢١
دالة	١٤,٩٤٥	١,١٣٥٩	٢,٣٦٠٧	٠,٩٥٥٢	٤,٣٦٨٩	٢٢
دالة	١٦,٣٤٥	١,٠٧٨٠	٢,٧٥٤١	٠,٦٢٥٤	٤,٥٩٨٤	٢٣
دالة	١٥,٥٥٨	١,٢٢٨٦	٢,٦٢٣٠	٠,٦٧٦٢	٤,٥٩٨٤	٢٤
دالة	١٣,٥٧١	١,١٥٤١	٢,٨٧٧٠	٠,٦٨٢٩	٤,٥٢٤٦	٢٥
دالة	١٠,٩٨٨	١,٢٥٥٨	٢,٩٠١٦	٠,٧٧٣٥	٤,٣٦٨٩	٢٦
دالة	١١,٩٥٨	١,٣٦١٦	٢,٩٢٦٢	٠,٧١٣٠	٤,٥٩٠٢	٢٧
دالة	١٥,١١٦	١,١١٣٨	٢,٧٦٢٣	٠,٦٦٩٩	٤,٥٤١٠	٢٨
دالة	١٢,٣٢١	١,٢٣٩٩	٣,٠٩٠٢	٠,٦٤١٨	٤,٦٤٧٥	٢٩
دالة	١٣,٨٠١	١,١٦٤٦	٣,٢٣٧٧	٠,٤٤٤٢	٤,٧٩٥١	٣٠
دالة	١٢,٨٤٢	١,١٢١٠	٣,١٥٥٧	٠,٥٧٩٧	٤,٦٢٣٠	٣١
دالة	١٢,٢٨١	١,٢٧٢٤	٢,٨٦٨٩	٠,٧٣٠١	٤,٥٠٠٠	٣٢
دالة	١١,٠٧٣	١,٢١٣٤	٣,٣١١٥	٠,٥٣١١	٤,٦٣٩٣	٣٣
دالة	١٤,٥٦٥	١,١٦٠٤	٢,٩٧٥٤	٠,٥٢٦٥	٤,٦٥٥٧	٣٤
دالة	١٠,٦٨٣	١,٣٤٥١	٢,٩٧٥٤	٠,٨٠٥٤	٤,٤٩١٨	٣٥
دالة	١٢,٣٢١	١,٢٩١٢	٣,٠٩٠٢	٠,٥٢٨٩	٤,٦٤٧٥	٣٦
دالة	١١,٥٤٤	١,٤٢٣٨	٢,٨٠٣٣	٠,٧٢٩٧	٤,٤٧٥٤	٣٧
دالة	١١,٩٥٤	١,٢٥١٠	٣,٢٩٥١	٠,٤٦٠٠	٤,٧٣٧٧	٣٨
دالة	١٢,٩٩٢	١,١٩٨٨	١,١٣١١	٠,٦٠٩٦	٤,٧١٣١	٣٩

دالة	١١,٩٦٣	١,٢٤٥٥	٢,٩٥٠.٨	٠,٧١٨٧	٤,٥٠٨٢	٤٠
دالة	٦,٦٥٨	١,٣٠٩٠	٣,١٤٧٥	١,١٤٧٣	٤,١٩٦٧	٤١
دالة	١١,٦٤٥	١,٢٣١٧	٣,٢٢٩٥	٠,٦٣٠٩	٤,٦٨٨٥	٤٢
دالة	٩,٢٣٥	١,١٩٩٢	٣,٠٩٠٢	٠,٩٦٤٩	٤,٣٧٧٠	٤٣
دالة	١٤,٦٤٢	١,١٤٩٥	٢,٧٩٥١	٠,٦٨٠٢	٤,٥٦٥٦	٤٤
دالة	١٦,١٣٤	١,١٣٦٩	٢,٨٨٥٢	٠,٥٠٩٢	٤,٧٠٤٩	٤٥
دالة	١٦,٠٣٠	١,٠٩٩٧	٣,٠٧٣٨	٠,٤٤٤٢	٤,٧٩٥١	٤٦
دالة	١٤,٦٩٨	١,١٣٠٥	٢,٨٦٠٧	٠,٥٧٦٤	٤,٥٤٩٢	٤٧
دالة	١٨,٥٨١	١,٠٢٧٩	٢,٦٤٧٥	٠,٥٢٦٢	٤,٥٩٠٢	٤٨
دالة	١٥,٤٦٩	١,١٧٨٠	٢,٨٦٨٩	٠,٥٣٤٢	٤,٦٨٠٣	٤٩
دالة	١٥,٥٢٥	١,٠٩٨٠	٢,٧٩٥١	٠,٦٤٠٨	٤,٥٨٢٠	٥٠
دالة	١٥,١٩٧	١,١٧٣٥	٢,٨٦٠٧	٠,٥٨٣٧	٤,٦٦٣٩	٥١
دالة	١٦,٣٢٨	١,١٤٣٠	٢,٧٢٩٥	٠,٦٤٨٥	٤,٦٧٢١	٥٢
دالة	١٣,٣٧٨	١,٣٣٨٣	٢,٨٣٦١	٠,٦٢١٠	٤,٦٢٣٠	٥٣

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية وعلاقتها بالمجال الذي ينتمي إليه مقياس الإبداع الإداري: ويعني هذا أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي يقيسه المقياس كلاً، إذ يُعدّ هذا أحد مؤشرات صدق البناء (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١، ص ٤٣). وقد تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس الإبداع الإداري من إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، واستعمال معامل ارتباط بيرسون (Moment Correlation Coefficient Pearson Product) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين الفقرة ودرجة المجال، والفقرة والدرجة الكلية، والمجالات مع بعضها والدرجة الكلية. وأظهرت نتائج المعالجة الإحصائية لدرجات الأفراد على مقياس الإبداع الإداري علاقة ارتباطية دالة لدى موازنتها

بالقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وبدرجة حرية (٤٤٨) وتساوي (٠,٠٨٩) لجميع الفقرات ، والجدول (٦) يوضح ذلك.

الجدول (٦)

معاملات ارتباط بيرسون بين علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية وعلاقتها بالمجال الذي

تنتمي اليه لمقياس الإبداع الإداري

الفقرة	علاقتها بالمجال	علاقتها بالدرجة الكلية
١	٠,٧٤٢	٠,٥٥٠
٢	٠,٧٨١	٠,٥٩٦
٣	٠,٧٧٨	٠,٦٢٩
٤	٠,٧٢٣	٠,٥٠٨
٥	٠,٧٢٦	٠,٥٧١
٦	٠,٧٤٦	٠,٦٢٦
٧	٠,٧٢٩	٠,٦٢٤
٨	٠,٧٣٤	٠,٥٧٦
٩	٠,٧٦٩	٠,٦٠٣
١٠	٠,٧٨٨	٠,٦١٢
١١	٠,٧٨٤	٠,٦١٥
١٢	٠,٦٩١	٠,٥٨٤
١٣	٠,٧٢٤	٠,٦٢٩
١٤	٠,٥٥٨	٠,٦٣٨
١٥	٠,٧٠١	٠,٥٢٤
١٦	٠,٧١٦	٠,٥٤٨
١٧	٠,٦٥٠	٠,٥٢٧
١٨	٠,٦٨٠	٠,٥٨٥

٠,٥٦٧	٠,٧٢٩	١٩
٠,٤٢٤	٠,٧٠٣	٢٠
٠,٦٤٤	٠,٦٦٧	٢١
٠,٦٣١	٠,٧٣٣	٢٢
٠,٦٥٨	٠,٦٧٩	٢٣
٠,٦٢٦	٠,٧٥٠	٢٤
٠,٥٨٦	٠,٦٩٠	٢٥
٠,٥٥٣	٠,٦٧٥	٢٦
٠,٥٩٢	٠,٧٢٨	٢٧
٠,٦١٥	٠,٦٩٨	٢٨
٠,٥٨٥	٠,٦٢٥	٢٩
٠,٦٤٠	٠,٣٨٥	٣٠
٠,٦٢٦	٠,٤٢٣	٣١
٠,٥٦٧	٠,٤٤٣	٣٢
٠,٥٢٢	٠,٣٠٨	٣٣
٠,٦٢٠	٠,٣٩٥	٣٤
٠,٥٥٦	٠,٤٥٣	٣٥
٠,٥٧٥	٠,٤٢٨	٣٦
٠,٥٨٤	٠,٤١٠	٣٧
٠,٥٨٩	٠,٤٣٠	٣٨
٠,٦١٢	٠,٤٢٣	٣٩
٠,٥٤٩	٠,٤٧١	٤٠
٠,٣٩٥	٠,٤٨٢	٤١
٠,٥٧٤	٠,٤٧١	٤٢

٠,٤٩٢	٠,٤٥٩	٤٣
٠,٥٨٨	٠,٣٦٦	٤٤
٠,٦٢٨	٠,٣٩٤	٤٥
٠,٦١٥	٠,٤٢٤	٤٦
٠,٦٠٠	٠,٤٧٢	٤٧
٠,٦٥١	٠,٤١٤	٤٨
٠,٦١٠	٠,٤٧٥	٤٩
٠,٦٢٤	٠,٥٣٤	٥٠
٠,٦٢١	٠,٤٩١	٥١
٠,٦٢٢	٠,٥١٦	٥٢
٠,٥٧٩	٠,٥٢٠	٥٣

الخصائص السايكومترية :

الصدق (Validity) :ترى (أنستازي Anastasi)، أن المقياس الصادق هو المقياس الذي يحقق الوظيفة التي يعد من أجلها (Anastasi,1988,p.139)، فالصدق يشير إلى الدرجة التي يكون بها المقياس قادراً على أن يقيس فعلاً الخاصية التي يفترض أنه وضع لقياسها، وبكلمات أخرى، هل أن المقياس يقيس فعلاً ما أعد لقياسه (Gray,2002,p.43).

أ)الصدق الظاهري : يُعد الصدق الظاهري احد مؤشرات الصدق الضرورية للمقياس، وأن الوسيلة المفضلة للتثبت من الصدق الظاهري للمقياس هي أن عدداً من الخبراء المتخصصين يقومون مدى كون الفقرات ممثلة للظاهرة المراد قياسها (Ebel,1972,p.408) . وقد تحقق هذا النوع من الصدق للمقياس من خلال عرضه على لجنة من الخبراء المتخصصين، وأخذت نسبة الاتفاق (٨٠%) فأكثر.

ب)صدق البناء (Construct Validity):يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق قبولاً، ويرى عدد كبير من المتخصصين أنه يتفق مع جوهر مفهوم أيبيل Ebel للصدق

من حيث تشبع المقياس بالمعنى العام للظاهرة موضوعة القياس (الإمام، ١٩٩٠ ، ص ١٣١). وقد تحقق ذلك من الآتي :-

ولقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال المؤشرات الآتية :-

أ - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية وعلاقتها بالمجال الذي ينتمي إليه مقياس الإبداع الإداري.

ب - علاقة درجة المجال بالمجالات الأخرى وبالمقياس الكلي لمقياس الإبداع الإداري.

الثبات (Reliability) : يشير الثبات إلى ما إذا كانت إجراءات القياس تعطي القيم نفسها للخاصية المقاسة في كل مرة يتم قياسها، أو هو مدى اتساق الاختبار مع نفسه في قياس أي جانب يقيسه. فالمقياس الثابت يعطي النتائج نفسها إذا تم تطبيقه على الأفراد نفسهم مرة ثانية (Barron, 1981, p.418). وقد تم حساب ثبات المقياس الحالي بطريقة:-

أ - **طريقة إعادة الاختبار (Test-Retest Method) :** وقد استعمل الثبات بهذه الطريقة للمقياس، فقد أعيد تطبيق المقياس على عينة تكونت من (٢٢٥) مدرساً ومدرسة بواقع (٤٥٠) مدرساً ومدرسة من المدارس الإعدادية في (الرصافة/١، الرصافة/٢، الرصافة/٣) ، اذ يشير (Adames) إلى أن إعادة تطبيق المقياس لمعرفة ثباته يجب أن تكون خلال مدة لا تقل عن أسبوعين (Adames, 1964, p.58)، ثم بعد ذلك حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني. وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة لمقياس الإبداع الإداري (٠,٨٢) ، وهو معامل ثبات يمكن الركون اليه اذا ما تم موازنته مع الدراسات السابقة.

ب / معامل ألفا للاتساق الداخلي Alfa Coefficient For Internal

Consistency: يعتمد هذا الأسلوب على اتساق أداء الأفراد من فقرة إلى أخرى (ثورندايك وهيجن، ١٩٨٩، ص ٧٩) ، ولحساب الثبات بهذه الطريقة تم سحب (١٠٠)

استمارة عشوائياً من عينة التحليل الاحصائي ، واستعمال معادلة (ألفا)، وقد بلغ معامل الثبات لمقياس لإبداع الإداري (٠,٩٦) ، وهو معامل ثبات يمكن الركون إليه اذا ما تم موازنته مع الدراسات السابقة.

المقياس بالصيغة النهائية: يتكون المقياس الحالي بالصيغة النهائية من (٥٣) فقرة ، موزعة على (٧) مجالات، وقد وضع للمقياس خمسة بدائل ، هي : (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً) وتكون درجات التصحيح تنازلياً (٣،٢،١،٥،٤) على التوالي لل فقرات ، وتم استعمال الخصائص السايكومترية من التمييز والصدق ، والثبات .

المؤشرات الإحصائية لمقياس الإبداع الإداري : من استعمال المؤشرات الإحصائية لدرجات استجابات عينة البحث . تبين أن توزيع درجات عينة التحليل الإحصائي في مقياس الإبداع الإداري كان أقرب إلى التوزيع الاعتدالي (Normal Distribution) والجدول (٧) يوضح ذلك.

الجدول (٧)

المؤشرات الإحصائية لدرجات أستجابات عينة البحث في مقياس الإبداع الإداري

قيمتها	المؤشرات الإحصائية الوصفية
٢٠٢,٣٢٤٤	الوسط الحسابي mean
٢٠٥,٠٠٠	الوسيط median
٢٣٩,٠٠	المنوال mode
٣٦,٥٩٠٨	الانحراف المعياري Std. Deviation
-٠,٧٨٣	الالتواء skewness
٠,٨٠٢	التفرطح kurtosis
٢٠٨,٠٠	المدى range
١٣٣٨,٨٨٧٨	التباين variance
٥٧,٠٠	أقل درجة minimum
٢٦٥,٠٠	أعلى درجة maximum
٩١٠٤٦,٠٠	مجموع sum

تطبيق المقياس: بعد أن تم التحقق من استعمال الخصائص السايكومترية لمقياس الإبداع الإداري أصبح جاهزة للتطبيق.

تم تطبيق المقياس على أفراد عينة البحث المتمثلة بالمدرسين والمدرسات في مدارس الإعدادية في مديريات تربية الرصافة (الأولى والثانية والثالثة) ومن كلا الجنسين، والبالغ عددهم (٤٥٠) مدرساً ومدرسة، موزعين بالتساوي بواقع (٢٢٥) مدرساً و(٢٢٥) مدرسة للمددة من (١٤ - ٢٩ / ١٢ / ٢٠١٣).

الوسائل الإحصائية :

لمعالجة بيانات البحث استعملت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية:-

- ١) الاختبار التائي (T.test) لعينتين مستقلتين استعمال تمييز.
- أ) تمييز الفقرات للمقياس.
- ٢) معامل ارتباط بيرسون (Person correlation coefficient) لحساب العلاقة بين كل من:-

- أ) إيجاد علاقة الفقرة بالمجال والدرجة الكلية.
- ب) إيجاد الثبات بطريقة اعادة الاختبار.
- ٣) الاختبار التائي لعينة ومجتمع للموازنة بين متوسطات العينة والأوساط الفرضية .
- ٤) معادلة ألفا للاتساق الداخلي (Formula For Internal Consistency) ، وقد استعملت لاستخراج الثبات لمقياس.
- وقد استعملت الباحثة الحقيبة الإحصائية (SPSS) لتحليل البيانات .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضاً وتفسيراً ومناقشة للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي بناءً على الإطار النظري ومناقشتها مع نتائج الدراسات السابقة ، وسيتم عرضها على وفق التسلسل أهداف البحث كما يأتي:-

الهدف الأول : التعرف بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين والمدرسات .

تحقيقاً لهذا الهدف ، فقد طبقت الباحثة مقياس الإبداع الإداري بصورته النهائية على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (٤٥٠) مدرساً ومدرسة ، وتم إيجاد المتوسط الحسابي الذي بلغ (٢٠٢,٣٢٤٤) وانحراف معياري مقداره (٣٦,٥٩٠٨) ، كما حسب المتوسط الفرضي لمقياس الإبداع الإداري ، وكان مقداره (١٥٩) ، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (t-test) ظهر إن القيمة التائية المحسوبة البالغة (٢٥,١١٧) وعند موازنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٤٨) ، ظهر ان القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية ، والجدول (٨) يوضح ذلك.

الجدول (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس الإبداع الإداري

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
٤٥٠	٢٠٢,٣٢٤٤	٣٦,٥٩٠٨	١٥٩	٤٤٨	٢٥,١١٧	١,٩٦	٠,٠٥

وتشير هذه النتيجة إلى ان المديرين لديهم إبداع إداري ، ويمكن من عينة المدرسين والمدرسات حول الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية لديهم إبداع متميز متمثل بالتعاون والانسجام مع المرؤوسين معهم (المدرسين- المدرسات)،

والإبداع الإداري يعني ذلك "هو قيام مدير المدرسة بوضع استراتيجيات مبتكرة لاجراء تحسين وتجديد شامل في السياسات وأساليب العمل ، ومنهجية التعامل في البيئة المدرسية، بما يسهم في جودة الأداء ، وهذا من شأنه تفعيل العملية التعليمية، وزيادة قدرة المدرسة على التكيف والتميز" (Bernard، 2008:40).

الهدف الثاني: التعرف بالفروق في الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية تبعاً لمتغيرات: الجنس (ذكور - إناث) .

ولأجل التعرف بالفروق في مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية تبعاً لمتغيرات (الجنس)، فقد تم استعمال تحليل التباين الثنائي (Tow Way Anova Analysis) ، والجدول (٩) يوضح ذلك.

الجدول (٩)

الفروق في الإبداع الإداري تبعاً لمتغيرات الجنس باستخدام تحليل التباين الثنائي

الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
ذكور	٢٢٥	٢٠٢,٧٨٢٢	٣٥,٧٦٧٩	٤٤٨	٠,٢٦٥	١,٩٦	غير دالة
إناث	٢٢٥	٢٠١,٨٦٦٧	٣٧,٤٦٩٩				

ويتضح من الجدول المذكور آنفاً أنه لا يوجد فروقاً ذات دلالة إحصائية أي دالة أحصائياً في الإبداع الإداري تبعاً لمتغير الجنس (إناث - ذكور).

وللتعرف بأن الفروق لصالح الذكور أم الإناث تم حساب المتوسط الحسابي لعينة الذكور على مقياس الإبداع الإداري وقد بلغ (٢٠٢,٧٨٢٢) درجة وبانحراف معياري (٣٥,٧٦٧٩) درجة وبلغ المتوسط الحسابي للإناث (٢٠١,٨٦٦٧) درجة وبانحراف معياري (٣٧,٤٦٩٩) درجة ، وعند موازنة متوسط الذكور مع متوسط الإناث تبين أنه لا يوجد فروقاً ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري ، والقيمة التائية المحسوبة وباللغة (٠,٢٦٥) عند موازنتها بالقيمة التائية الجدولية وباللغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٤٨) وهي دالة إحصائياً ويتضح من ذلك أن مديري

المدارس الإعدادية يتمتعون بإبداع إداري والقيمة التائية المحسوبة والبالغة (٠,٢٦٥) أصغر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٤٨) وهي دالة أحصائياً ويتضح من ذلك أن الذكور والاناث يتمتعون بإبداع إداري عالٍ.

التوصيات (The Recommendations):

في ضوء نتائج البحث التي توصلت إليها الباحثة فإنها توصي بما يأتي :-
 (١) عقد زيارات ولقاءات متبادلة بين مديري المدارس المختلفة ومشرفي الإدارات المدرسية ، واقامة ندوات من أجل تبادل الخبرات والأفكار التطويرية وأطلاعهم على التجارب المثمرة في الادارة المدرسية التي تزيد من تحقيق الإبداع الإداري في المدرسة.
 (٢) التوسع في الدورات التدريبية المقدمة لمديري المدارس التي تساعد على أكتساب مهارات الإبداع وممارستها في عملهم، كما وتتمى وعي مديري المدارس بالحاجة إلىة تبني إدارة التغيير والتركيز في عقد الدورات التدريبية لزيادة معرفة المديرين بكتابة الأبحاث الأجرائية والدراسات التربوية .

المقترحات (Suggestions):

في ضوء نتائج البحث تقترح الباحثة ما يأتي :-
 (١) إجراء دراسة مماثلة تطبق على المدارس الثانوية في مديريات الكرخ (الأولى، والثانية ، والثالثة) والموازنة بين نتائجها ونتائج الدراسة الحالية .
 (٢) إجراء دراسة عن معوقات البيئة الإدارية الإبداعية وأثرها في تحقيق الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية .

الاستنتاجات (Conclusions):

في ضوء نتائج البحث التي تم التوصل إليها يمكن استنتاج الآتي :-
 ١- يتمتع مديرو المدارس الإعدادية ومديرات بمستوى عالٍ من الإبداع الإداري.

- ٢- لوحظ أن مديري المدارس الإعدادية لديهم أفكار جديدة ، يوظفونها لحل المشكلات والصعوبات التي يواجهونها خلال عملهم الإداري والتربوي بنحو متميز خلال أيام السنة الدراسية .
- ٣- أتضح أن مديري المدارس الإعدادية يختلفون في قدراتهم الإبداعية ، وهذا ما وجدته الباحثة في ضوء تطبيق الأستبانة عليهم ، وأنهم متمسكون بالأساليب التربوية الحديثة التي تواكب عملهم الإداري .

المصادر

أولاً / المصادر العربية

- الإمام ، مصطفى محمود ، وآخرون ، (١٩٩٠) : التقويم والقياس ، جامعة بغداد وزارة التعليم العالي والبح العلمي .
- البلواني ، أنجود شحادة ، (٢٠٠٨) : دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ومعيقاتها من وجهة نظر مديريها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين .
- ثورندايك ، لازوبرت وهيجن ، إليزيث ، (١٩٨٩) : القياس والتقويم في علم النفس والتربية ، ترجمة عبد الله زيد الكيلاني وعبد الرحمن عدس ، ط٤ ، مركز الكتب الأردني .
- جروان ، فتحي عبد الرحمن ، (١٩٩٩) : تعليم التفكير مفاهيم وتطبيقات ، الإمارات العربية المتحدة ، العين ، دار الكتاب الجامعي .
- جروان ، فتحي عبد الرحمن ، (٢٠٠٨) : الموهبة والتفوق والإبداع ، ط٣ ، الأردن ، دار الفكر للنشر والتوزيع .

- الجعبري ، عنان ، (٢٠٠٩) : دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية ، "دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل" ، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة الخليل ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا جامعة الخليل .
- الحريري ، رافدة عمر ، (٢٠٠٦) : مهارات القيادة اتخاذ القرارات الإدارية ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- الخواجا ، عبد الرحمن محمد ، (٢٠٠٤) : تتمية الإبداع عند طلبتنا ، منشورات كلية دايفيد لين ، على الموقع الإلكتروني دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- داود ، عزيز حنا وعبد الرحمن ، أنور حسين ، (١٩٩٠) : مناهج البحث التربوي ، مطابع دار الحكمة ، بغداد .
- رشوان ، حسين ، (٢٠٠٢) : الأسس النفسية والاجتماعية للأبتكار ، الأسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث .
- زهران ، حامد عبد السلام ، (١٩٧٤) : علم النفس الاجتماعي ، ط٣ ، عالم الكتب ، القاهرة .
- الزوبعي ، عبد الجليل والغنام ، (١٩٨١) : الأحصاء في التربية وعلم النفس ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .
- زيتون ، عايش ، (١٩٨٧) : تتمية الإبداع والتفكير الإبداعي في تدريس العلوم ، ط٢ ، عمان ، جمعية عمال المطابع التعاونية ، الجامعة الأردنية .
- سمعان ، وهيب ومحمد منير مرسي ، (١٩٨٧) : الإدارة المدرسية الحديثة ، عالم الكتب ، القاهرة ، مصر .
- السميري ، حامد عاتق مرزوق ، (٢٠٠٧) : العوامل المؤثرة على الإبداع في المنظمات العامة ، دراسة ميدانية على المنظمات العامة في محافظة جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة ، السعودية .

- شقورة، منير حسن أحمد، (٢٠١٢) : أدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير في أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة، فلسطين .
- العمري، رياض كريم عبد الله، (٢٠١١) : الإدارة المدرسية والإبداع، ط١، دار الحصاد، دمشق، سوريا.
- عيد، رمضان، (٢٠٠٨) : الثقافة التنظيمية ومناخ الإبداع الفردي في المؤسسات التعليمية في مصر، دراسة مستقبلية، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد (١٠).
- الغنام، محمد أحمد، (١٩٨٤) : مستقبل التربية في البلدان العربية، مجلة التربية الجديد، العدد (٣)، عمان .
- الكناني، ممدوح عبد المنعم، (٢٠١٠) : سايكولوجية الموهبة والإبداع وأخذ القرار، عمان، الأردن، الحامد للطباعة والنشر، ط١ .
- الليثي، محمد بن علي، (٢٠٠٨) : الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة، رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية .
- النمر، سعود وآخرون، (١٩٩٤) : الإدارة العامة، الأسس والوظائف، ط١، الرياض، مطابع الفرزدق التجارية .

ثانياً / المصادر الأجنبية

- Adams, G. (1964): Measurement and Evaluation in Education Psychology and Guidance, New York, Holt.
- Allen ,M .J ,& Yen ,W.N.(1979) :Introduction to measurement theory mont every :cali ,booksy cole .
- Anastasia, A. (1988) : Psychological Testing, Macmillonon Publishing, New york, 6th M.C. Grow Hill Company.

- Barron, A. (1981) : Psychology, Halt – Saunders, International edition, Japan.
- Bernard ,Show ,(2003) : Creative manager ,Retrieved from :[http://www.prm.nau.edu/prm/426/creative manager lesson .htm](http://www.prm.nau.edu/prm/426/creative%20manager%20lesson.htm). -Cronbach ,L .J .(1970) :Essentials of psychological testing .(3rd) (ed.) New York :Harper.
- -Ebel ,R.L .(1972) ,essentials of educational measurement prentice Hall ,New Jersey .
- Gray, P.(2002) : Psychology, Fourth Edition, New York, Worth Publishers.