

الكفاية المهنية وعلاقتها بالأبداع الاداري لدى مدراء المدارس الابتدائية

م. م. غفران حسين ابراهيم gufan44336@yahoo.com

جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية

الكلمة المفتاحية : الكفاية المهنية – بالابداع الاداري

Keyword : Keywords: Administrative creativity

تاريخ استلام البحث : ٢٠١٩/١/١٥

DOI:10.23813/FA/77/13

FA-201903-77C-168



مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي الى قياس الكفاية المهنية لدى مدراء المدارس الابتدائية ومعرفة مدى إسهام الكفاية المهنية في الابداع الاداري لديهم. وتحقيقا لذلك بنت الباحثة مقياسي الكفاية المهنية, تكون من (٤٢) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي (التخطيط ، التنفيذ ، التقويم) بواقع (١٤) فقرة لكل مجال, مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية وأمام كل فقرة خمسة بدائل مدرجة للإجابة, وتحققت الباحثة من القوة التمييزية لفقرات المقياس ومعامل صدقه وثباته باستعمال معادلة الفا كرونباخ, تطبقت الباحثة المقياس على عينة البحث الاساسية والبالغة (٢٤٩) مدير ومديرة في المدارس الابتدائية التابعة للمديرية العامة لتربية ديالى قضاء بعقوبة اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي وفقاً لمتغيري النوع ومدة الخدمة وحللت البيانات باستعمال الحقيبة الاحصائية الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss وأظهرت النتائج ما يأتي:

ان مدراء المدارس الابتدائية يتميزون بكفاءة مهنية جيدة ، ولا يوجد اثر بين النوع مدة الخدمة في الابداع الاداري لدى المدراء ، وأوصت الباحثة بعدة توصيات منها : ضرورة تعزيز الاهتمام بعقد دورات تدريبية تعدها لجان خاصة بوزارة التربية لتطوير وتدريب مدراء المدارس دورياً لتعزيز كفايتهم وتطوير ادائهم الابداعي ، و اقترحت الباحثة مقترحات منها : اجراء دراسة الابداع الاداري وعلاقته بمتغيرات اخرى مثل الوعي الثقافي.

Professional Competence and Its Relationship to Administrative Creativity for Principals at Primary Schools Assist. Inst.

Gufan Hussain Ibrahim (M.A.)

University of Diyala /College of Basic Education

Abstract :

This research aims to measure the professional competence for Primary Schools Principles and know the range that professional competence has contributed in administrative creativity for them.

In order to achieve this, the researcher constructed measurement for professional competence, which consisted of (42) items divided into three field (planning, implementation and evaluation) with (14) items for each field constructed in a report phrases structure and in in front of each item five choices for answering. The researcher checked discrimination index for the measurement items and face validity and validity construction by using Alpha-Cronbach equitation. The researcher implemented the measurement on (249 male and female) Principles at Primary Schools of the General Directorate of the Education/Diyala in District of Baqubah and were chosen by random method according to the variables of one type and duration of service and analyzed the data using Statistical means for Social Sciences SPSS.

The results showed the following: that the Principles at Primary Schools have a good character of professional competence and there is no trace between type and duration of service in administrative creativity for the Principles.

The researcher recommended several recommendations: some are the importance of enhancing the interest in holding training courses prepared by special committees at the Ministry of Education to develop and train school Principals periodically to enhance their competence and develop their creative performance.

The researcher suggested: conducting administrative creativity study and its relation to other variables such as cultural awareness.

مشكلة البحث

يشهد العالم اليوم متغيرات كثيرة ، يأتي في مقدمتها الثورة المعرفية والمعلوماتية التي انطلقت بخطى متسارعة ، في المجال العلمي والتكنولوجي ، وإذا كانت هذه المتغيرات تؤثر تأثيراً مباشراً في حياة المجتمعات ، وتترك بصمات واضحة في حياة الأفراد ، وتعكس تحديات واسعة في جميع مجالات الحياة وبشكل عام ، فإن من المؤكد أن تؤثر هذه التحديات والتغيرات في النظم التربوية وبناءً على ذلك فإن المجتمعات المعاصرة تواجه تحدياً صعباً في الميدان التربوي. (أبو شعيرة وغباري ، ٢٠٠٨ : ٩)

وترى الباحثة ان هذا التطور قد انعكس على نشاط المؤسسات باختلاف اشكالها واحجامها، ولعل المدارس الابتدائية من ضمن تلك المؤسسات التي تأثرت بهذه التطورات مما اوجب عليها توفير اعداد ونوعية من المتعلمين يتمتعون بمهارات متنوعة ولديهم القدرة على تقديم خدمات تلبي حاجات المجتمع .

فمن خلال خبرة الباحثة في المجال التربوي لاحظت:

١- ان هناك ضعفاً في الكفايات المهنية التي يمتلكها مدراء المدارس الابتدائية وكذلك ضعف قسم منهم في الابداع من خلال اتباع الاساليب النمطية التقليدية وعدم مواكبة التطورات الحديثة الحاصلة في كافة المجالات.

لذلك جاء هذا البحث ليلسط الضوء حول الكفاية المهنية وعلاقتها بالابداع الاداري لدى مدراء المدارس الابتدائية للاستفادة منها في تحسين واقع التعليم .

٢- وتتمثل مشكلة البحث الحالي من حقيقة لمستها الباحثة من خلال معاشتها للواقع بسبب الظروف الحالية التي ادت الى حدوث تغييرات اثرت بشكل كبير في واقع مدارسنا الابتدائية خاصة والتعليم بشكل عام .

وهكذا من خلال قياس متغيرات البحث الحالي يجري تحديد نجاح مدراء المدارس الابتدائية في تعاملهم مع المتعلمين والكادر التعليمي , ليكونوا قادرين على أداء مهامهم الملقاة على عاتقهم, ونجاح العلاقة بينهم وبين المتعلمين ومن خلال ما يمتلكه المدراء لمساعدة الهيئة التعليمية والمتعلمين على حل مشكلاتهم واكسابهم الثقة بأنفسهم واتخاذ قراراتهم فيما يتعلق بذاتهم لتحقيق أهداف التربية.

وهنا يثار التساؤل الآتي:

٣- ما طبيعة العلاقة بين الكفاية المهنية والابداع الاداري لدى مدراء المدارس الابتدائية وهل تختلف هذه العلاقة الارتباطية تبعا للنوع (ذكور - اناث), و سنوات الخدمة لديهم؟

ويمثل هذا التساؤل مشكلة البحث الحالي التي تصدى لها البحث للتعرف على كل من الكفاية المهنية والابداع الاداري , ذلك لأنه لم تجر دراسة- بحسب علم الباحثة - بحثت هذه المتغيرات لدى مدراء المدارس الابتدائية.

اهمية البحث

يؤدي الابداع الاداري الى تسهيل العمليات الادارية التي تؤدي الى الاستمرار ومواصلة عمل المؤسسة وايجاد الحلول الابداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية و والى احداث تغيرات ايجابية في بناء العمليات الادارية, ويعمل على ايجاد مقترحات وافكار واجراءات واساليب عمل جديدة مبدعة (درويش, ٢٠٠٦ : ١١)

وترى الباحثة ان أهمية الإبداع الإداري هو مواجهه التغيرات التي تواجه المدارس في ظل التحديات الحالية وكذلك يسهم في زيادة تقدم المؤسسات التعليمية, وقابليتها للتكيف مع المتغيرات وزيادة المرونة في عملياتها الإدارية والفنية المستمرة , ويساعد المدراء في إعادة تحديد أهدافهم وتصوراتهم عن العمل الوظيفي , وبالتالي قدرتهم على الظهور بصور إبداعية متجددة ومستمرة يساعدهم في إعادة تحديد أهدافهم وتصوراتهم عن العمل وبالتالي قدرتهم على الظهور بصور إبداعية متجددة ومستمرة المدرسة الابتدائية مجتمع يتعلم فيه الاطفال اساسا ان يعيشوا كأطفال وهي بهذا الوصف تقدم الى الطفل خبرة تختلف عن خبرة بيئته, فهو في المدرسة يعيش اطفالا يتقاربون معه في السن وخصائص النمو, بينما يعيش في بيئته وفي محيطه البيئي اخرين يتباينون تبايناً كبيراً في اعمارهم وفي المؤثرات التي احاطت بهم, كما انها تهىء للأطفال بيئة صحية تساعدهم على النمو العام بخطوات مناسبة, وبما ان المدرسة تتلقى تلاميذ خضعوا لمؤثرات بيئية نوعية زهاء ست سنوات فأنها تجعل من بين واجباتها وهي تخطو بهم في طريق النمو- العمل على تعويض ما بين التلاميذ من تفاوت او تمايز راجع الى مؤثرات بيئية خارج المدرسة, فضلا عن كونها تشجع الفرد على فحص الاشياء وعلى العمل الابداعي, وتتيح له فرص اثبات ذاته وهذه السمة- على الرغم من البساطة التي تبدو بها- لها جذورها التي تتصل بمجالات معقدة مثل حرية الفرد, والايمان بقيمة ذكائه وقدرته على الابداع, وضرورة تمكينه من التكيف المناسب للبيئة وكذلك من تكيف البيئة له. وهو في ذلك كله يتدرب على المسؤولية وعلى تقبل نتائج سلوكه (علي, ١٩٩١ : ٢٦).

وترتكز تلك الحركة في اعداد المعلمين المبنية على الكفايات على احدى نظريات التعلم السلوكية القائمة على استخدام نماذج او عينات من الكفايات المطلوبة والتدرب عليها, وتعتمد البرامج القائمة على الكفايات على تحديد الكفايات اللازمة للمعلم اولا ومن ثم تدريبه عليها, ويعد اتقانه لتلك الكفايات شرطا اساسيا لتخرجه من المعاهد والكليات وممارسته لمهنة التعليم (الخطيب, ١٩٧٨ : ١٩).

اهداف البحث:

١. قياس مستوى الكفاية المهنية لدى مدراء المدارس الابتدائية.
٢. دلالة الفروق في الكفاية المهنية تبعاً لمتغيري النوع ومدة الخدمة لدى مدراء المدارس الابتدائية.

٣. التعرف على مدى اسهام الكفاية المهنية بمجالاتها والنوع ومدة الخدمة في الابداع الاداري لدى مدراء المدارس الابتدائية.

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على مدراء المدارس الابتدائية (ذكور واناث) العاملين في المدارس الابتدائية التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة ديالى للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨).

تحديد المصطلحات:-

اولاً: الكفاية المهنية : عرفها كل من :-

- سليمان, ١٩٨١: هي المهارات التي تتصل بالعمل التربوي , والتي تؤهل صاحبها بنجاح نحو تحقيق الاهداف المرجوة.(سليمان, ١٩٨١: ٣٦١)
- (حمدان وبسام ١٩٩٧) بانها " القدرة على الاداء المبني على المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها الفرد وتنعكس على سلوك المستقبلين في اطار من القواعد الموضوعية واخلاقيات المهنة.(حمدان وبسام, ١٩٩٧: ٢١٣)
- **التعريف الإجرائي** : بانها جميع المعلومات والخبرات والمعارف والمهارات التي يمتلكها مدراء المدارس الابتدائية , وتظهر في انماط وتصرفات مهنية من خلال الدور الذي يمارسونه عند تفاعلهم مع عناصر الموقف التعليمي داخل المدرسة .

ثانياً: مدراء المدارس : عرفه :-

- **وزارة التخطيط ١٩٨٨**: هو احد اعضاء الهيئة التدريسية والذي تعهد اليه ادارة المدرسة ويفضل ان يكون لديه خدمة لا تقل عن خمس سنوات في التدريس كشف فيها الكفاءة العلمية والتربوية وعن القابلية في الادارة والتنظيم ويفضل من عمل معاوناً وان يكون متخرجاً من كلية او معهد ومعد اعداداً تربوياً.(وزارة التخطيط , ١٩٨٨: ٢٢)

- **التعريف الاجرائي**: هم احد اعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الابتدائية التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة ديالى (عينة البحث) والذي يقوم بإدارة مهام المدرسة .

ثالثاً : المدارس الابتدائية عرفتها:-

- **وزارة التربية ١٩٧٨** : هي المرحلة الاولى من سلم النظام التعليمي في العراق , تعمل على تمكين جميع الاطفال ابتداء من اكمل السادسة من العمر على تطوير شخصياتهم الجسمية والفكرية ومدة الدراسة فيها ست سنوات . (وزارة التربية ١٩٧٨ : ٢٥٤)

- **التعريف الاجرائي**: هي المدارس الابتدائية المشمولة بالبحث الحالي التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة ديالى / بعقوبة المركز.

رابعاً: الابداع الاداري: عرفه كل من :-

- **الرحيم وحسن, ٢٠١٠:** مجمل التغيرات الحاصلة في الأنشطة والفعاليات والاساليب الادارية التي تتبعها المؤسسات بالشكل الذي يتلاءم مع تحقيق اهداف المؤسسة.(الرحيم ٢٠١٠ : ٦١)
- **العنزي, ٢٠٠٣:** هو اسلوب اداري يعتمد على العنصر البشري بشكل اساسي من خلال طرح حلول مميزة للمشكلات , وادارة العمل بطرائق واساليب جديد تتميز بالأصالة والابداع والطلاقة والمرونة والخروج عن المألوف سواء للفرد او للمؤسسة التي يعمل بها (العنزي , ٢٠٠٣ : ٣٥)
- **التعريف الاجرائي:** هو اسلوب اداري يمارسه مدراء المدارس الابتدائية (عينة البحث) لمواجهة المشكلات التي تواجههم باستعمال طرائق وأساليب تتميز بالأصالة والطلاقة والمرونة من اجل تحقيق افضل الاهداف التربوية .

الفصل الثاني

جوانب نظرية ودراسات سابقة

المحور الاول: جوانب نظرية

الكفائية:

الكفائية المهنية:

والكفائية المهنية تشمل عدة جوانب منها الصفات والخصائص , والمهارات , والمعارف , والاتجاهات التي يفترض ان تنعكس على الاداء في المواقف الحياتي وتتصف بنوع من الثبات في ممارستها.(باقر, ١٩٩١ : ٧)

أهمية الإبداع الإداري

١. القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة مما يجعل التنظيم في وضع مستقر إذ يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر في سير العمليات التنظيمية.
٢. تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على التنظيم والفرد.
٣. المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك القدرات والاستغلال الأمثل للموارد من خلال استعمال أساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة.
٤. القدرة على إحداث التوازن بين البرامج المختلفة والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.
٥. حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة في احداث التغيرات بما يتفق وسير الانظمة الجديدة.(النمر, ١٩٩٢ : ٦٢)

مكونات الابداع الاداري

١. مراحل العملية الابداعية.
٢. الانسان المبدع (سماته , وخصائصه الشخصية , والقدرات الابداعية).
٣. المتغيرات التنظيمية (البناء التنظيمي, الاجراءات وانظمة العمل والاتصالات شرط القيادة , الحوافز , التدريب)(الطيبي, ٢٠٠١ : ٦٥)

خصائص الابداع الاداري:

١. الابداع ظاهرة فردية وجماعية , فالأفكار الابداعية تكون في البداية فكر فردي تنطلق من ذهن الفرد ويجري الاستفادة منها عن طريق متابعة هذه الافكار واثرائها من خلال العمل الجماعي.
٢. الابداع ظاهرة انسانية عامة وليست ظاهرة خاصة بأحد ولكنها تختلف من شخص الى اخر حسب الفطرة والظروف التي يعيش وسطها ويتعامل معها.
٣. يرتبط الابداع بالعوامل الموروثة ويمكن تنميته وتطويره.
٤. يُعد الابداع عملية تنظيمية واسعة يتدخل بها معظم العاملين والدوائر والاقسام في المنظمة.(عدنان, ٢٠٠٩: ٢١)

عناصر الابداع الاداري:

١. **الطلاقة** : وهي القدرة على إنتاج اكبر عدد من الأفكار الإبداعية ، وتقاس هذه القدرة بهذا المعنى . بحساب كمية الأفكار التي يقدمها الفرد من موضوع معين في وحدة زمنية ثابتة بالموازنة مع أداء الآخرين(قطامي ، ويوسف ، ٢٠٠١ : ٤٥١)
٢. **المرونة**: هي المهارة التي يجري استخدامها لتوليد أنماط أو أصناف متنوعة من التفكير والانتقال من عمليات التفكير العادي إلى الاستجابة ولرد الفعل وإدراك الأمر بطرق مختلفة ، وهي تغير الحالة الذهنية لدى الشخص بتغيير الموقف (سعادة ، ٢٠٠٦ : ٢٩١)
٣. **الاصالة**: هي المهارة التي تستعمل من اجل التفكير بطرائق واستجابات غير عادية أو فريدة من نوعها ، والوصول إلى أفكار في غاية الجودة , وتقاس عن طريق احتساب كمية من الاستجابات غير الشائعة أو المألوفة فالشخص المبدع ذو تفكير أصيل أي انه لا يكرر أفكار المحيطين به ، فالأصالة لا تشير إلى كمية الأفكار الإبداعية التي يعطيها الشخص ، بل نعتمد على قيمة تلك الأفكار ونوعيتها وجدتها وهذا ما يميزها عن الطلاقة ، كما أنها لا تشير إلى نفور الشخص من تكرار أفكاره هو شخصيا كما في المرونة بل تشير إلى النفور من تكرار ما يفعله الآخرون (العمرية ، ٢٠٠٥ : ١٦) .
٤. **الحساسية الى المشكلات**: هي قدرة الفرد على رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد، ورؤية جوانب النقص والعيب فيها ، وتوقع ما يمكن أن يترتب على ممارستها (الطيطي ، ٢٠٠٤ : ٥٤) ، ويرتبط بهذا المفهوم فرضية سيكولوجية العطر المتضمن إن الفرد لا يشم عادة رائحة نفسه نتيجة التعود ، أي إن الشخص المبدع هو الذي يحس بالمشكلة إحساسا مرهفا ومن زاوية أخرى غير مألوفة ، ويرى فيها النواقص والثغرات بدرجة لا يدركها الأفراد الذين يتعايشون معها يوميا وتصبح هذه النظرة جزءا من سلوكهم العادي تجاه أي مشكلة (قطامي ، ٢٠٠١ : ٤٥٩) .

٥. **التفاصيل:** وتمثل قدرة الفرد على تقديم اضافات او زيادات لفكرة ما , تقود بدورها الى زيادات او اضافات اخرى , اي انها القدرة على اضافة تفاصيل جديدة للفكرة المعطاة , وتتضمن هذه المهارة التفكيرية الوصول الى افتراضات تكميلية تؤدي بدورها الى زيادة جديدة , اي مدى الخبرة او المساحة المعرفية لدى الفرد , فهي مهارة استكشاف البدائل من اجل تعميق وتكامل الفكرة .(العتوم واخرون, ٢٠٠٩ : ١٤٤)

٦. **الافاضة او التوسع:** وتمثل بالقدرة على اضافة عدد من التفصيلات والتوضيحات الجديدة بهدف جعل الفكرة اكثر قبولا ووضوحاً وفائدة لدى الاخرين.(العتوم واخرون, ٢٠٠٨ : ٢٢٣)

معوقات الابداع الاداري :

١. **الابقاء على العادات والاساليب المألوفة:**
٢. **الاحكام السابقة:**
٣. **الجمود:**
٤. **عدم توافر البيئة الابداعية:**
٥. **غياب الفرصة:**

المحور الثاني : دراسات سابقة :-

اولاً: دراسات سابقة للمتغير المستقل:

١. (دراسة فايزة ٢٠١٤) : هدفت الدراسة الى تحديد العلاقة القائمة بين الكفاية المهنية للأساتذة والدافع نحو التعلم لدى التلاميذ , اتبعت الباحثة المنهج الوصفي , تكونت العينة من (١٦٨) استاذ و(١٧٥) تلميذ تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من متوسطات بلدية ورقلة للعام ٢٠١٣-٢٠١٤ .

اثبتت نتائج الدراسة الى انه لا يختلف الدافع نحو التعلم لدى التلاميذ باختلاف الكفاية المهنية للأساتذة (مرتفعة – منخفضة) , ويختلف الدافع نحو التعلم لدى التلاميذ الذين يتدارسون عند اساتذة ذوي كفاية مهنية منخفضة باختلاف الجنس , ويختلف الدافع نحو التعلم لدى التلاميذ الذين يتدارسون عند اساتذة ذوي كفاية مهنية مرتفعة باختلاف المؤهل العلمي.(فايزة , ٢٠١٤ : ٢١١-٢١٨)

ثانياً: دراسات سابقة للمتغير التابع:

١.(دراسة العجلة ٢٠٠٩): هدفت الدراسة الى معرفة الابداع الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي للمدراء العاملين بوزارات قطاع غزة , اتبع الباحث المنهج الوصفي , تكونت اداة الدراسة من استبانة , استعمل الباحث الوسائل الاحصائية المناسبة والحزمة الاحصائية spss , اثبتت نتائج الدراسة الى ان المدراء بوزارات قطاع غزة يمتلكون جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية , والمتغيرات التنظيمية تساهم بدرجات متفاوتة في توفير المناخ الابداعي , وواقع الابداع الاداري

بوزارات غزة بشكل عام مقبول , وواقع الاداء الوظيفي بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول .(العجلة , ٢٠٠٩ : أ-ز)

٢. (دراسة جولي, ٢٠١٣): هدفت الدراسة الى التعرف على اتجاهات العاملين في جامعة بسكرة نحو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة والتعرف أيضا على مستوى الابداع الاداري السائد لديهم , هذا بالإضافة الى معرفة اثر الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة في الابداع الاداري لدى العاملين .

تكون مجتمع الدراسة من العمال الاداريين بجامعة بسكرة البالغ عددهم (٨٠٨) عامل وعاملة , تألفت عينة الدراسة من (٢٣٠) عامل وعاملة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية , اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي , واستعملت الوسائل الاحصائية مثل الانحدار المتعدد , وتحليل التباين الاحادي , اختبار T-test , وتوصلت الباحثة الى عدة نتائج منها : ان مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة بسكرة جاء مرتفعاً , ووجود اثر ذو دلالة احصائية للثقافة التنظيمية بأبعادها في الابداع الاداري لدى العاملين , ووجود اثر ذو دلالة احصائية للثقافة التنظيمية السائدة في جامعة بسكرة لمتغير الجنس.(جولي ٢٠١٣ : أ-ب)

٣. (دراسة اسماعيل ٢٠١٤): هدفت الدراسة الى تحديد مستوى اهمية بيئة العمل في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا , وتحديد مستوى الابداع الاداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا , وتحديد اثر عوامل بيئة العمل على الابداع الاداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا , وقد صاغت الباحثة الفرضيات الاتية : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لعوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي , التدريب , الحوافز , المكافآت , التكنولوجيا , ظروف العمل) على الابداع الاداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا , اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي , واستعملت الوسائل الاحصائية المناسبة منها (معامل ارتباط بيرسون , والنسب المئوية , والانحدار الخطي , والتوزيع التكراري , والحزمة الاحصائية spss) اثبتت نتائج الدراسة الى ان هناك اثر ذو دلالة احصائية لعوامل العمل (الهيكل التنظيمي , التدريب , الحوافز , المكافآت , ظروف العمل) على الابداع الاداري في جامعة السودان ما عدا متغير التكنولوجيا ليس له دلالة احصائية , وهناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بيئة العمل والابداع الاداري , وتمتلك الجامعة كوادر بشرية مؤهلة وذات مهارة عالية في استعمال التكنولوجيا , ووضوح اتجاهات الاتصالات في المنظمة الادارية , ومساهمة الهيكل التنظيمي في انتشار روح الفريق كما يتميز بالبساطة .(اسماعيل ٢٠١٤ : ١-١٠٧)

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته

اولاً: منهجية البحث: اتبعت الباحثة المنهج الوصفي وهو البحث الذي يعتمد على دراسة الواقع ويعنى بوصفها وصفاً دقيقاً من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها .(نوفل وابو عواد, ٢٠١٠ : ٢١٩) وقد اعتمدت الباحثة

هذا المنهج لأنه الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف البحث, الذي يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة(ملحم، ٢٠٠٠ : ٣٢٤).

ثانياً : مجتمع البحث : وهو المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (عودة وملكاوي, ١٩٨٧ : ١٢٧) يشمل مجتمع البحث الحالي مدراء المدارس الابتدائية / بعقوبة المركز التابعة لوزارة التربية في محافظة ديالى جمهورية العراق للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨)، وبذلك يتكون مجتمع البحث من (٤٤٩) * مدير ومديرة موزعين بحسب مدة الخدمة (قصيرة , متوسطة , طويلة) , ٧ سنة فأقل بواقع (٨٤) مدير ومديره , و٧-٢١ سنة بواقع (٣١٣) مدير ومديره , و٢١ سنة فأكثر بواقع (٥٢) مدير ومديره, والجدول (١) يوضح ذلك .

الجدول (١)

مجتمع البحث موزع بحسب النوع ومدة الخدمة لمدراء المدارس الابتدائية

المجموع العام	٢١ سنة فأكثر طويلة	٧-٢١ سنة متوسطة	٧ سنة فأقل قصيرة	مدة الخدمة
				النوع
٢٣٧	١٣	١٨٦	٣٨	ذكور
٢١٣	٣٩	١٢٧	٤٦	اناث
٤٤٩	٥٢	٣١٣	٨٤	المجموع

ثالثاً: عينة البحث : وهي جزء يجري سحبه من المجتمع الاصلي يتمثل في خصائصه صفات المجتمع اختصاراً للوقت والجهد (الكبيسي, ٢٠١١ : ٢٩٧) اذ تضمنت عينة البحث الحالي من (٨٤) مدير ومديره اختيروا بالطريقة العشوائية وفقاً لما يتناسب تقريباً مع عددهم في مجتمع البحث وبحسب مدة الخدمة و النوع (ذكور واناث) فتم اختيارهم عشوائياً, (٢٣٧) للذكور و(٢١٣) اناث, واعتمدت الباحثة موافقة المحكمين بنسبة (٨٠%) , واتفق السادة المحكمين أن تكون مدة الخدمة لمدراء المدارس الابتدائية منقسمة الى ثلاث فئات هي (قصيرة ,متوسطة , طويلة) طول فئة كل مدة سبع سنوات, وقد توزعت عينة البحث الحالي على وفق النوع و مدة الخدمة كما يوضح والجدول (٢).

الجدول (٢)

عينة البحث الأساسية موزعه بحسب متغيري مدة الخدمة و النوع

المجموع العام	٢١ سنة فأكثر	٧-٢١ سنة متوسطة	٧ سنة فأقل قصيرة	مدة الخدمة
				النوع

* تم الحصول على هذه البيانات من شعبة الملاك التابعة لمديرية تربية ديالى .

	طويلة			
١٣١	٨	١٠٣	٢٠	ذكور
١١٨	٢٣	٧٠	٢٥	اناث
٢٤٩	٣١	١٧٣	٤٥	المجموع

رابعاً : اداة البحث: إن طبيعة البحث الحالي وأهدافه تتطلب توافر أداتين له وهما مقياس الكفاية المهنية , ومقياس الابداع الاداري أيضاً وفيما يأتي توضيح لإجراء هاتين الأداتين :

المقياس الأول : مقياس الكفاية المهنية المنطلقات النظرية :

بعد استعراض الإطار النظري فيما يتعلق بالكفاية المهنية تمكنت الباحثة من تحديد بعض المبادئ الأساسية والمنطلقات النظرية لبناء مقياس الكفاية المهنية , إذ أن بناء المقاييس يتطلب من الباحث الاعتماد على بعض المبادئ الأساسية والمنطلقات النظرية في بناء المقياس وهي:

١. الاعتماد على الدراسات السابقة في تحديد مفهوم الكفاية المهنية و مجالاتها والتي تمثل قطاع السلوك المراد قياسه و يعد هذا الاسلوب الاكثر استعمالاً في بناء المقاييس النفسية لوضوحه ودقة اجراءاته .

٢. التوليف بين المنهج العقلي أو المنطقي ومنهج الخبرة في بناء مقياس الكفاية المهنية الحالي في تحديد مفهوم الكفاية المهنية, والإفادة من آراء المحكمين في بعض إجراءات بناء المقياس.

٣. اعتماد أسلوب التقرير الذاتي على وفق طريقة ليكرت في بناء مقياس الكفاية المهنية, وهو من الأساليب الشائعة في بناء المقاييس, والاعتماد على أسلوب العبارات التقريرية في صياغة فقرات المقياس .

تحديد مفهوم الكفاية المهنية و مجالاتها :-

يمثل مقياس الكفاية المهنية نطاق السلوك المراد قياسه بمجالاته التي تتطلب تحديد المفهوم المراد بناء المقياس له و مجالاته التي تمثل السلوك المراد قياسه لهذا المفهوم , وتحديد إجراءاته , إذ ان ضرورة تعريف الخاصية وتحديد مجالاتها التي يمكن من شأنها تقدير مدى ما يمتلك الأفراد منها كمياً عند بناء مقياس لقياسها (Ghiselli,1981: 335) , وقد اعتمدت الباحثة الادبيات والدراسات السابقة التي تناولت الكفاية المهنية , وحددت الكفاية المهنية بثلاث مجالات هي:

- ١- التخطيط .
- ٢- التنفيذ .
- ٣- التقويم .

إعداد فقرات المقياس بصيغته الأولية :-

إن إعداد الفقرات يعد أهم خطوة في بناء المقياس ، إذ تتوقف دقة قياس في ما وضع من أجل قياسه إلى حد كبير على دقة وتمثيل فقراته للسمة المراد قياسها، لذلك ينبغي على الباحث أن يكون على وعي تام بشروط إعداد الفقرات ومواصفاتها، إذ إن الخصائص القياسية للمقياس تعتمد إلى حد كبير على الخصائص القياسية لفقراته (عبد الرحمن، ١٩٩٧ : ٤٤٠).

فقد قامت الباحثة بإعداد (٤٢) فقرة لقياس الكفاية المهنية موزعة بالتساوي على مجالاته الثلاث بواقع (١٤) فقرة لكل مجال، وتم صياغة الفقرات بأسلوب العبارات التقريرية وأمام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة للإجابة عن وفق طريقة ليكرت هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) تعطى لها عند التصحيح الدرجات (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي للفقرات المصاغة نحو قياس الكفاية المهنية، ويعكس التصحيح ويكون (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي للفقرات المصاغة بعكس اتجاه الكفاية المهنية، واشتقت الفقرات من عدة مصادر منها الاطار النظري والادبيات والدراسات السابقة ، وخبرة الباحثة في المجال التربوي.

التحليل المنطقي لفقرات المقياس:

عرضت الباحثة فقرات مقياس الكفاية المهنية بصيغته الأولية باستبانة على (١٢) محكما في التربية والقياس والتقويم ، طلبت منهم فحص فقرات كل مجال من مجالات الكفاية المهنية، ومدى ملاءمة كل فقرة للمجال السلوكي الذي تنتمي إليه، وكذلك بدائل الإجابة عن فقرات المقياس وأوزانها، وما يروونه مناسباً من تعديلات للفقرات، وبناء على آرائهم ومقترحاتهم لم تستبعد أي فقرة من المقياس، إذ اعتمدت الباحثة موافقة (١٠) محكمين فأكثر معياراً لصلاحية الفقرة في قياس ما وضعت من أجل قياسه، لأن الفرق بين قيمتي (٢) المحسوبة والجدولية يكون ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بدرجة حرية (١) ، وعدلت صياغة اربعة فقرات، والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣)
عدد المحكمين الموافقين وغير الموافقين على فقرات مقياس الكفاية المهنية،
وقيمة (٢كا) لدلالة الفروق بينهما

مستوى الدلالة	قيمة (٢كا)		عدد الخبراء المحكمين		عدد الفقرات	تسلسل الفقرات	المجال
	الجدولية	المحسوبة	غير الموافقين	الموافقين			
٠,٠٠١	١٠,٨٣	١٢	٠	١٢	٣	١,٣,٦	١
٠,٠٥	٣,٨٤	٥,٣٣	٢	١٠	٣	٤,٥,٧	
٠,٠١	٦,٦٤	٨,٣٣	١	١١	٣	٢,٩,٨	
٠,٠١	٦,٦٤	٨,٣٣	١	١١	٣	٨,٢,٩	٢
٠,٠٥	٣,٨٤	٥,٣٣	٢	١٠	٢	٥,٣	
٠,٠٠١	١٠,٨٣	١٢	٠	١٢	٤	٦,٤,٧, ١	
٠,٠١	٦,٦٤	٨,٣٣	١	١١	٣	٧,٥,٩	٣
٠,٠٠١	١٠,٨٣	١٢	٠	١٢	٣	٤,٦,٨	
٠,٠٥	٣,٨٤	٥,٣٣	٢	١٠	٣	١,٣,٢	

وضوح التعليمات وفهم العبارات:

بعد اعداد تعليمات المقياس وفقراته , وللتحقق من مدى فهم العينة لفقرات المقياس وتعليماته وطريقة الاجابة عن المقياس ومدى وضوح الفقرات لدى افراد عينة البحث , طبقت الباحثة المقياس على عينة استطلاعية عشوائية اختيرت من مجتمع البحث بلغ عددها (٢٠) مدير ومديرة , ونتيجة لذلك اتضح أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة ومفهومة من حيث المعنى والصياغة وان مدى الزمن المستغرق في الإجابة عن فقرات المقياس تراوحت بين (١٨-٢٠) دقيقة.

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الكفاية المهنية :

ان عملية تحليل الفقرات تتضمن استخراج ما يسمى بمعاملات السهولة والصعوبة والتمييز , ثم استعمال نتائج هذا التحليل لتقويم الفقرات، وذلك بقصد تحسينها اذا وجد بها ضعف في تركيبها او في صياغتها، وبمعنى اخر تقويم اسئلة الفقرات وذلك للحكم على مدى صلاحيتها من عدمه في تحقيق اهداف المقياس. (الكبيسي،٢٠٠٨:

(١٣٥

يُعد التحليل الإحصائي للفقرات ذا أهمية لأنه يكشف عن مدى قدرة مضمون الفقرة في قياس ما أعدت لقياسه من خلال التحقق من المؤشرات والخصائص

السيكومترية للفقرة وأن أهم هذه الخصائص هي معامل صعوبة الفقرة ومعامل تمييزها.

ولحساب خصائص السيكومترية لل فقرات طبق المقياس على عينة مكونة من (١٠٠) مدير ومديرة مدرسة ابتدائية اختيرت عشوائياً في قضاء بعقوبة .
وفيما يأتي إجراءات التحقق منهما:

القوة التمييزية ل فقرات المقياس:-

للتحقق من القوة التمييزية ل فقرات مقياس الكفاية المهنية طبقت الباحثة المقياس على عينة التحليل الإحصائي المتكونة من (١٠٠) مدير ومديرة وجرى تفريغ استجاباتهم وحساب الدرجة الكلية. ورتبت استمارات عينة البحث تنازلياً بحسب الدرجة الكلية للمقياس وحددت المجموعتان المتطرفتان بنسبة (٢٧%) مجموعة عليا و مجموعة دنيا في كل مجموعة (٥٤) مدير ومديرة ، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس ، ظهرت أن جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لأن قيمها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (١٠٦).

صدق المقياس :

يشير مفهوم الصدق إلى قدرة فقرات المقياس على قياس ما وضعت لقياسه (الجلالي ٢٠١١ : ٣٤) ولغرض التحقق من توافر الصدق في المقياس فقد استعملت الباحثة الصدق الظاهري الذي يهدف الى قياس المقياس ظاهرياً والحكم ظاهرياً على الفقرات ومدى وضوحها، ودقة التعليمات المتعلقة بكيفية الاجابة عن الاسئلة ونوعيتها ودرجة صعوبتها.(المياحي،٢٠١١ : ١٤٠)

وقد عرضت الباحثة المقياس بصورته الأولية على المتخصصين في طرائق التدريس والعلوم التربوية والنفسية لإبداء آرائهم بصلاحيه فقرات المقياس، وعدلت بعضها في ضوء آرائهم وجرى الإبقاء على الفقرات الاخرى دون تعديل.

ثبات المقياس: يقصد بالثبات الاتساق في النتائج، أي إن الأداة تعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقها على الأفراد أنفسهم في الظروف نفسها (أبو لبده،١٩٨٢ : ٢٦١) ولغرض حساب الثبات ، استعملت الباحثة طريقة الفاكرونباخ لحساب الثبات لكونها تمثل طريقة لاستخراج معامل الثبات ،الذي يقيس الاتساق والتجانس الداخلي بين فقرات الاختبار (عودة وفتحي،١٩٩٢ : ١٩٥) فالالاتساق الداخلي للفقرات هو السمة النفسية التي تعرف بانها مجموعة من السلوكيات المترابطة التي تميل الى الحدوث معا (10 : Brown 1983) , وبلغ معامل الثبات (٠,٨٥) وهو معامل ثبات جيد للمقاييس (ملحم، ٢٠٠٠ : ٢٦٥) ، وبعد هذا الإجراء أصبح مقياس الكفاية المهنية جاهزاً للتطبيق .

خامساً: الوسائل الاحصائية:-

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS:-

١. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : استعمل في حساب القوة التمييزية لفقرات كل مقياس من المقاييس الثلاثة باستخدام المجموعتين المتطرفتين.
٢. اختبار مربع كاي لعينة واحدة: استعمل لمعرفة دلالة الفرق بين عدد الموافقين وغير الموافقين من الخبراء على ملاءمة فقرات مقياس الكفاية المهنية.
٣. معادلة ألفا - كرونباخ : استعملت لحساب ثبات مقياس الكفاية المهنية.

عرض النتائج وتفسيرها والاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

• عرض النتائج:

أولاً: (مستوى الكفاية المهنية لدى مدراء المدارس الابتدائية).
 تحقيقاً لذلك استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات الكفاية المهنية لعينة البحث يساوي (118.4980) درجة وبانحراف معياري مقداره (10.13343) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط النظري للمقياس البالغ (١٠٨) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (16.347) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) بدرجة حرية (٢٤٨)، والجدول (٤) يوضح ذلك.

(٤) الجدول

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس الكفاية الثقافية

العينة	المجالات	المتوسط النظري	متوسط العينة	الانحراف المعياري	القيمة التائية t	
					المحسوبة	الجدولية
٢٤٩	التخطيط	٣٦	٤٠,٠٦٨	٦,٥١١	٩,٨٦٠	١,٩٦
	التنفيذ	٢٧	٣٠,٠٤٨	٦,٠٢٠	٧,٩٨٩	
	التقويم	٢٧	٢٩,٦٣٠	٦,٢١٧	٦,٦٧٦	
	المقياس الكلي	١٨	١٨,٧٥١	٢,٨٩٥	٤,٠٩٣	

ثانياً: (دلالة الفروق في الكفاية المهنية تبعاً لمتغيري النوع ومدة الخدمة لدى مدراء المدارس الابتدائية)، استعمل تحليل التباين الثنائي Two - Way ANOVA مع التفاعل الذي لم يظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية للتأثيرات الأساسية لمتغير البحث الخدمة وللتفاعلات الثنائية، إذ كانت النسب الفائية المحسوبة أصغر من النسب التائية الجدولية، أما متغير النوع اظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية، إذ كانت النسب الفائية المحسوبة أكبر من النسب الفائية الجدولية والجدول (٥) يوضح ذلك.

الجدول (٥)
**نتائج تحليل التباين الثنائي في درجات الكفاية المهنية بين متغيري النوع و مدة
 الخدمة والتفاعل بينها**

مستوى الدلالة	النسبة الفانية f		متوسط المربعات M.S	درجات الحرية	مجموع المربعات S.S	مصدر التباين S.V
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	3.88	115.867	6221.203	1	6221.203	نوع
غير دالة	3.03	.048	2.560	2	5.121	مدة الخدمة
غير دالة	3.03	.023	1.221	2	2.441	النوع X مدة الخدمة
			53.692	243	13047.261	الخطأ W
				249	3521868.000	الكل T

عند موازنة متوسطي متغير النوع (ذكور ، اناث) في الكفاية المهنية، اتضح الفرق لصالح مدراء المدارس اذ كان متوسطهم (125.1985) اعلى من متوسط مديرات المدارس البالغ (111.0593) والجدول (٦) يوضح ذلك.

الجدول (٦)
**المقارنة بين متوسطي المدراء والمديرات وفقاً لمتغير النوع (ذكور، اناث) في
 الكفاية المهنية**

نوع العينة	النوع	العدد	الوسط الحسابي
المرشدين والمرشدات التربويات	ذكور	131	125.1985
	اناث	118	111.0593
المجموع			

**ثالثاً: (التعرف على مدى اسهام الكفاية المهنية بمجالاتها والنوع و مدة الخدمة في
 الابداع الاداري لدى مدراء المدارس الابتدائية)،** استعمل تحليل الانحدار المتعدد
 بالطريقة الاعتيادية من نوع Enter على البيانات النهائية المستخرجة , اذ استخرجت
 قيمة معامل التحديد R² من خلال تحليل تباين الانحدار وكان مقدارها (٠,٩٢٣)
 وهي تدل على جودة نموذج تحليل الانحدار في التنبؤ وكذلك على ان المتغيرات

المستقلة (الكفاية المهنية والنوع ومدة الخدمة) مجتمعة تفسر ما مقداره (٩٢,٣%) من التباين الكلي لدرجات الابداع الاداري لمدراء المدارس الابتدائية , اذ كانت النسبة الفائية المحسوبة لتحليل تباين الانحدار لمعامل التحديد مقدارها (319.196) وهي دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) لأنها اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3.23) عند درجتي حرية (٩-٢٣٩) وكما يوضح الجدول (٧) .

الجدول (٧)

تحليل تباين الانحدار لقيمة معامل التحديد للمتغيرات المستقلة في درجات المتغير التابع

مصدر التباين	مجموع المربعات SS	درجات الحرية	متوسط المربعات MS	النسبة الفائية F	مستوى الدلالة
الانحدار	6098.587	9	677.621	319.196	٠,٠٠١
الخطأ	507.373	239	2.123		
الكلي	6605.960	248			

و لمعرفة الكفاية المهنية والتي تسهم في التنبؤ بالأبداع الاداري جرى استخراج كل من (معاملات الانحدار B و الخطأ المعياري لها , معاملات الانحدار المعياري Beta و القيم الثابتة) لمتغير الكفاية المهنية المستقلة في درجات الابداع الاداري , وكما يوضح الجدول (٨) .

الجدول (٨)

معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة في درجات المتغير التابع

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري Std. Error	معامل الانحدار المعياري Beta	القيمة التائية t	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	22.605	2.613		8.650	دالة عند ٠,٠٠١
التخطيط	.000	.021	-.001-	-.023-	غير دالة
التنفيذ	-.011-	.021	-.014-	-.547-	غير دالة
التقويم	-.010-	.020	-.012-	-.519-	غير دالة
النوع	22.605	2.613		8.650	دالة عند ٠,٠٠١
خدمة	.000	.021	-.001-	-.023-	غير دالة

الاستنتاجات :

- في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن أن نستنتج ما يأتي :-
١. أن مدراء المدارس الابتدائية يتميزون بكفاية مهنية جيدة.
 ٢. لا يوجد أثر بين النوع ومدة الخدمة في الابداع الاداري لدى المدراء.
 ٣. اسهمت الكفاية المهنية في تطوير الابداع الاداري .

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي, وما جرى استنتاجه توصي الباحثة ما يأتي:

١. ضرورة تعزيز الاهتمام بعقد دورات تدريبية تعدها لجان خاصة بوزارة التربية لتطوير وتدريب مدراء المدارس دوريا لتعزيز كفايتهم وتطوير ادائهم الابداعي.
٢. ضرورة تعزيز اهتمام مدراء المدارس الابتدائية بتطوير عملهم وتطوير مهاراتهم الابداعية لأنه يعد من الجوانب الايجابية لشخصياتهم.
٣. الاستفادة من مقياس البحث الحالي عند تعيين المدراء الجدد بهدف معرفة الكفاية المهنية لديهم ومن ثم تطوير ابداعهم الاداري .

المقترحات:

١. إجراء دراسة مماثلة عن المدرسين والمدرسات لمتغيرات البحث الحالي و مقارنة نتائجها بالبحث الحالي.
٢. إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على طلبة قسم العلوم التربوية والنفسية في الجامعات العراقية.
٣. دراسة الابداع الاداري وعلاقته بمتغيرات أخرى مثل الوعي الثقافي .

المصادر

- أبو لبد، سبع محمد (١٩٨٢) مبادئ القياس النفسي والتقييم التربوي، جمعية عمال المطابع التعاونية، ط٣، عمان، الأردن.

- اسماعيل, مودة اسماعيل حسن(٢٠١٤) *اثر بيئة العمل في الابداع الاداري* , رسالة ماجستير , كلية الدراسات العليا , جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- باقر, عبد الزهرة (١٩٩١) *تقويم كفايات المعلم* , ط١, مطبعة وزارة التربية , المديرية العامة للأعداد والتدريب , بغداد , العراق.
- الجلاي, لمعان مصطفى (٢٠١١) *التحصيل الدراسي* , ط١, دار المسيرة , عمان الاردن.
- جلولي , اسماء(٢٠١٣) *اثر الثقافة التنظيمية على الابداع الاداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية* , رسالة ماجستير , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية , جامعة محمد خيضر , بسكرة , الجزائر.
- سعادة , جودت أحمد (٢٠٠٦) *تدريس مهارات التفكير* , الشروق للنشر والتوزيع , عمان , الاردن.
- الطعاني, حسن (١٩٩٨) *ممارسة معلمي المرحلة الثانوية للمهارات الاساسية لإدارة المواقف التعليمية بكفاءة* , مجلة ابحاث اليرموك, مجلد (١٤), العدد (٤), ١٦٩-١٨٨.
- الطيبي , محمد حمد (٢٠٠٤) *تنمية قدرات التفكير الإبداعي* , ط ٢ , دار المسيرة للنشر , عمان.
- العتوم, عدنان يوسف , واخرون (٢٠٠٨) *علم النفس التربوي النظرية والتطبيق* , ط٢, دار المسيرة للنشر والتوزيع , عمان , الاردن.
- العتوم, عدنان يوسف, واخرون (٢٠٠٩) *تنمية مهارات التفكير نماذج نظرية وتطبيقات عملية* , ط٢, دار المسيرة للنشر والتوزيع , عمان , الاردن.
- العجلة , توفيق عطية توفيق (٢٠٠٩) *الابداع الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام* , رسالة ماجستير , كلية التجارة الجامعة الاسلامية غزة , فلسطين.
- العمرية , صلاح الدين, (٢٠٠٥) *التفكير الإبداعي* , ط١ , مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع , عمان.
- عودة, احمد سليمان وملكاوي, فتحي حسن.(١٩٨٧) *أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية (عناصر البحث ومناهجه والتحليل الإحصائي لبياناته)*, ط١, الأردن, اربد.
- فايزة, رويم (٢٠١٤) *الكفاية المهنية للأستاذة وعلاقتها بالدافع نحو التعلم لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة* , مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية , العدد ١٦ , ٢٠١٤ .
- قطامي , يوسف , ونايفة قطامي (٢٠٠١) *سيكولوجية التدريس* , ط ١ , دار الشروق للنشر والتوزيع , عمان .
- الكبيسي, ربيع (٢٠٠٨) *الاختبارات المدرسية (أسس بناء وتحليل اسئلتها)*, ط١, مكتبة المجتمع العربي, عمان الاردن.
- الكبيسي, وهيب مجيد (٢٠١١) *طرائق البحث العلمي بين التنظير والتطبيق*, ط١, مكتب اليمامة للطباعة والاستنساخ, بغداد, العراق.

- كويت (١٩٩١) ندوة تقويم المرحلة الابتدائية كقاعدة للتعليم الاساسي في الكويت "، مجلة التربية، العدد (٤)، السنة (١)، ١٧.
- اللقاني ، احمد حسين ، ومحمد امين المفتي(١٩٨٦) ، كليات التربية وتطوير التدريس في التعليم العام ، صحيفة التربية ، العدد الثالث .
- ملحم ، سامي (٢٠٠٠) مناهج البحث في التربية وعلم النفس، أربد كلية العلوم التربوية.
- المياحي، جعفر عبد كاظم (٢٠١١) القياس النفسي والتقويم التربوي، ط١، دار كنوز المعرفة، عمان، الاردن.
- نوفل، محمد بكر، وفريال محمد ابو عواد (٢٠١٠) التفكير والبحث العلمي , ط١ دار المسيرة للنشر والتوزيع , عمان , الاردن.

المصادر الاجنبية

- Ghiselli, Et Al, (1981) *Measurement Theory For Behavioral Sciences*, San Francisco: W, H, Freeman And Company.
- Brown, J,A,, (1983) *The Social Psychology*, New York.