

البحث الثاني :

**الخصائص السيكومترية والبناء العاملي لمقياس الإبداع الوظيفي
لدى معلمي الطلاب الموهوبين بمدينة جدة**

المصادر :

١. د. فاطمة خليفة السيد

أستاذ علم النفس الإكلينيكي - قسم علم نفس

كلية الأدب والعلوم الإنسانية - جامعة الملك عبد العزيز

أ. مرام عبد الله البارقي

باحثة ماجستير علم نفس الموهبة والإبداع - قسم علم نفس

كلية الآداب جامعة الملك عبد العزيز جدة المملكة العربية السعودية

الخصائص السيكومترية والبناء العاملي لمقياس الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين بمدينة جدة

١. د. فاطمة خليفة السيد

أستاذ علم النفس الإكلينيكي - قسم علم نفس

كلية الأدب والعلوم الإنسانية - جامعة الملك عبد العزيز

أ. مرام عبدالله البارقي

باحثة ماجستير علم نفس الموهبة والإبداع - قسم علم نفس

كلية الآداب جامعة الملك عبد العزيز جدة المملكة العربية السعودية

• المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى إعداد مقياس الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين، و التحقق من الخصائص السيكومترية و البناء العاملي، و تكونت عينة الدراسة من (١٥٢) معلم ومعلمة من معلمي الطلاب الموهوبين بمدينة جدة، طبق عليهم مقياس الإبداع الوظيفي من خلال استبيان الكتروني وورقي، و قد أشارت النتائج إلى تكون المقياس من (٢٨) عبارة موزعة على خمسة أبعاد فرعية (المرونة الفكرية، الطلاقة الفكرية، الأصالة الفكرية، الحساسية للمشكلات واتخاذ القرار، تقييم العمل والسعي للتطوير)، وحصل المقياس على معاملات ثبات جيدة بعدة طرق، وظهر اتساق داخلي جيد للعبارة، كما أشارت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي (EFA)، إلى مؤشرات حسن مطابقة مرتفعة، أما الثبات فقد تم التحقق منه باستخدام معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مقياس الإبداع الوظيفي يتمتع بدلالات صدق وثبات مناسبة لعينة الدراسة، وأوصت الدراسة بالتركيز على الجوانب الإبداعية لدى معلمي الطلاب الموهوبين، والاستفادة من مقياس الإبداع الوظيفي في اختيار معلمي الطلاب الموهوبين وتقييم أدائهم.

الكلمات المفتاحية: خصائص سيكومترية - بناء عاملي - الإبداع الوظيفي، معلمي الطلاب الموهوبين.

Psychometric properties and the Factorial Construction of the Career Creativity Scale among Teachers of Gifted students' in Jeddah

Prof. Fatma Khalifa Elsayed & Maram Abdullah Albargi

Abstract

The current study aimed to prepare the scale of career creativity among teachers of gifted students, and to verify the characteristics of the psychometric and factorial construction. The study sample consisted of (352) teachers of gifted students in Jeddah, the scale of career creativity was applied to them through an electronic and paper questionnaire, and the results indicated that the scale consisted of (28) phrases distributed over five dimensions (intellectual resilience, intellectual fluency, intellectual originality, sensitivity to the problem and decision-making, evaluation of work and pursuit of development). The scale obtained good stability coefficients in several ways, good internal consistency of the statements appeared, the results of the Exploratory Factor Analysis (EFA) indicated high good matching indicators, and the stability was verified using the Cronbach alpha coefficient and the half-hash. The results of the study indicated that the scale of career creativity has connotations of honesty and stability appropriate to the study

sample, the study recommended focusing on the creative aspects of teachers of gifted students, and benefiting from the career creativity scale in selecting teachers of gifted students and evaluating their performance.

Key words: Psychometric properties, Factorial Construction, career Creativity, Teachers of Gifted Students.

• مقدمة:

تتنافس الدول في عالمنا المعاصر في جميع المجالات السياسية والاجتماعية والصناعية والعلمية لتحقيق الرقي والتقدم الذي تطمح إليه، وهو ما دعاها إلى رعاية البحوث التي تهدف إلى اكتشاف المبدعين ورعاية الإبداع وتنميته واستثماره بالشكل الأمثل لتقليص الفجوات الحضارية والعلمية بين الأمم وتحقيق السبق في جميع مجالات النشاط الإنساني.

إن الاهتمام بالإبداع ليس وليد العصر الحديث، فقد أكد أفلاطون حاجة المجتمع للمبدعين والمبتكرين، وعلى مر العصور قام الرسامون والنحاتون والشعراء والكتاب وغيرهم ممن يعملون في مجال الإبداع بدراسته، وفي القرن التاسع عشر كان هناك قبول على نطاق واسع لنظرية تربط بين الإبداع والجنون، وبعد الحرب العالمية الثانية، نظر الباحثون للإبداع في الرياضيات والعلوم الطبيعية على أنه يحدث كما هو الحال في المهن الأخرى مثل فن المعمار، واعتبروه وسيلة للتعبير عن النفس وأنه طريقة للفهم والانفتاح على المجهول (الكناني، ٢٠١٥).

ويشهد العالم المعاصر ثورةً تقنية ومعلوماتية كبيرة تلعب دوراً رئيسياً في جميع مناحي الحياة وتوفر بيئة محفزة للعديد من المجالات الإنسانية والاقتصادية والصناعية والتعليمية، وتشكل تحدياً كبيراً للدول في مواكبة هذه الثورة والاستفادة الإيجابية منها، ومواجهة التحديات والعقبات المتعلقة بها، مما يحتم عليها العمل على اكتشاف المبدعين وتنمية قدراتهم والاستثمار في العقول المبدعة التي تحسن استغلال هذه التقنيات بالشكل الذي يعود بالنفع على الدول والأمم ويجنبها ما قد يطرأ من أخطار وأثار سلبية على الجوانب الاجتماعية والتعليمية (الأبيض، ٢٠٢٠).

وفي الفترة الحالية أصبحت النقاشات حول الإبداع بارزة في مجال العمل والتنظيم الإداري، كما ركزت الأبحاث في مجال الإبداع على عمليات الإنتاج واختراع المنتجات الجديدة، ومن أمثلة ذلك الإدارة الإبداعية والقيادة الإبداعية، وفي المؤسسات التربوية ينظر للإبداع باعتبارها مدخلا أو أسلوبا خاصا للتعليم يشمل كلا من استراتيجيات التدريس الابتكارية واستراتيجيات التعلم الإبداعي التي تسهل عملية التعلم (الكناني، ٢٠١٥).

وللإبداع في مجال العمل أهمية كبيرة حيث يعود بالنفع الكبير على نتائج العمل ومخرجاته وتحسين الخدمات المقدمة فيه، وإحداث توازن بين متطلبات

التطور والامكانيات المادية والبشرية المتاحة، واستغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدرات العاملين عن طريق إتاحة الفرص لهم في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمتهم بما يتفق مع تغيرات محيطه، كذلك الاستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام أساليب عملية تتواءم مع التطورات الحديثة (أسامة، ٢٠١٤).

ويحظى الإبداع بأهمية ورعاية في مجال التعليم، حيث يساعد على مواجهة التغيرات المتسارعة والتأقلم معها، والتعامل مع المشكلات ذات الصعوبة، وتحقيق تطلعات المستقبل والإنجازات الاقتصادية، ومسايرة التنافس الكبير بين الأمم لهذا لا يمكن إهماله أو تجاهله من خلال التعليم، أو ترك تطويره (Shaheen, 2010).

وتأتي فئة الطلاب الموهوبين ضمن أهم شرائح المجتمع التي تساهم في مفهوم الابتكار والإبداع وعليها يجب أن تبني برامج تعليمية متخصصة تحقق تلك الأهداف تحت إشراف كادر تعليمي ومؤسسات متخصصة.

ويعد المعلم أحد أهم العناصر التعليمية التي تؤثر تأثيراً كبيراً في تنمية وتطوير مهارات الإبداع لدى الطلاب، فلا بد من العمل على اختيار وإعداد معلمين مؤهلين لتنمية الإبداع، واعتماد هؤلاء المعلمين على أساليب واستراتيجيات تعمل على تنمية الإبداع لدى طلابهم، فللمعلم دور أساسي ومحوري في تنمية المهارات المختلفة، فهو المسؤول عن تعليم المهارات واكسابها لطلابه، فإن لم يتمكن من تلك المهارات فلن يستطيع تعليمها وتقديمها بالشكل المطلوب (عبدالقادر، ٢٠٢٣).

والإبداع في مجال التدريس يصب في مصلحة الطلبة أولاً حيث أنه يهدف إلى تحسين تفكيرهم الإبداعي والتعلم بالاكشاف والتعلم الذاتي والمخاطرة لديهم، وتفاعل المعلم واندماجه مع كل من المادة العلمية والطلبة، كما أنه يساعد على اندماج الطلبة مع المادة المتعلمة مع المعلم ومع البيئة الدراسية، مما يجعل التعلم أكثر فاعلية. (خريبة، ٢٠١٩).

ويفسر الإبداع الوظيفي بأنه استخدام الموظف لقدراته ومهاراته الشخصية الإبداعية في إنجاز المهام، واكتشاف المشكلات وتوفير حلول ابتكارية لها، وتجريب الأفكار الجديدة بجرأة وثقة بالنفس وتنظيم ومرونة، من خلال الاعتماد على المتابعة والتحليل المنطقي والتجريب والتقويم، وحسن استخدام الموارد المتاحة (حجازي وعبيد، ٢٠٢٠).

ويلعب الإبداع الوظيفي في المؤسسات التعليمية دوراً مهماً في عملية بناء العقول وصناعة الفكر اعتماداً على ما يمتلكه من قدرات وموارد بشرية باعتبارها أهم العنصر الفاعلة والداعمة لنجاح المؤسسة التعليمية وتحقيق أهدافها، ومحركاً أساسياً لكل مواردها الأخرى والتي تفضي إلى تحقيق أفضل النتائج والمخرجات الممكنة (العربي، ٢٠٢٣).

ويرتبط الإبداع الوظيفي بالمعلمين بما يتوافر لديهم من خصائص ومقومات تمكنهم من أداء عملهم بشكل إبداعي، فالمعلمين المبدعين يتمتعون بسمات كالثقة بالنفس والطلاقة الفكرية واللفظية والعمل الابتكاري، ومن خلال ذلك يساعد التلاميذ على اكتسابهم وتطبعهم بطابع التفكير الإبداعي، فالمعلم عنصر أساسي في تنمية القدرات الإبداعية لدى المتعلمين، كما أنه من أهم أدوار إثارة الخيال من خلال التعلم الفعال، واختيار الأدوات المناسبة والفعالة في توصيل رسالته (Andiliou & Morphy, 2010).

ومن خلال ما سبق فإن أن الإبداع الوظيفي يمكن المعلم من تجاوز تحديات العمل وتقديم أفضل أداء والخروج بأفكار إبداعية واستخدام أساليب مبتكرة في تعليم الطلاب الموهوبين، ومساعدة الطلاب على اكتشاف مواهبهم وتطوير مهاراتهم وتنمية الإبداع لديهم والوصول بهم إلى مستويات متقدمة ومميزة، وتحقيق إنجازات تعود بالنفع على ذواتهم وأوطانهم.

• مشكلة الدراسة:

يعد التعليم من القطاعات التي تشهد تحديات كبيرة ومتغيرات معقدة بشكل مستمر، مما يجعله في حاجة ملحة إلى الإبداع الوظيفي، إذ يتعين على المنتسبين للمجال التعليمي أن يحرصوا على تنمية قدراتهم وتطوير إمكانياتهم للمساهمة في حل المشكلات والمشاركة بفعالية لتوليد أفكار جديدة والعمل بروح الفريق الواحد المتميز والجاد للوصول إلى الإبداع الوظيفي المطلوب لمواجهة تلك التحديات وتجاوزها. (مهاوي، ٢٠١٧)

إن عملية التعلم هي تفاعل بين المتعلمين وبيئة التعلم، وعندما يتم تقديم استراتيجيات تدريسية تتميز بالتنوع والابتكار والمرونة وتلبي كافة احتياجات المتعلمين وتعمل على إثراء المحتوى التعليمي، ففي هذه الحالة نصل للتعليم الفعال، وبالتالي تحفيز الاهتمام الداخلي للمتعلمين نحو عملية التعلم، وتنمية اتجاهات إيجابية وتحسين القدرة التعليمية لديهم (Lee, 2011).

فالإبداع يشكل عنصراً أساسياً في مواجهة العقبات التي تطرأ على العملية التعليمية ومنسوبيها، وذلك من خلال تضافر العقول المبدعة في تحليل المواقف وقرائها بصورة جيدة للوصول إلى حلول مناسبة وإبداعية ومستدامة تساهم في تذليل تلك العقبات وتجنب تكرارها.

ويعد التعليم من أكثر المجالات التي تشهد متغيرات كبيرة وتحديات متسارعة تتطلب وجود عقول مبدعة تواكب تلك التحديات وتكون قادرة على تنمية القدرات وتعزيز المهارات واكتشاف الحلول الإبداعية للمشاركة في تجاوز كل الظروف من خلال العمل المتكامل كفريق إبداعي، وابتكار الحلول المتميزة التي تحول الصعوبات إلى فرص تنهض بالحركة التعليمية وتحسنها. (الأبيض، ٢٠٢٠)

ولما كان المعلم من أهم الأركان التي تقوم عليها العملية التعليمية ولدوره الكبير في تحديد نوعية المخرجات وجودتها كونه الشخص المناط به تنشئة الأجيال واكتشاف العقول المبدعة ورعايتها، فإن الإبداع الوظيفي للمعلم يعد ركيزة مهمة في تلك العملية.

ويتوجب على المعلم امتلاك قدرة إبداعية تجعله يتصل اتصالاً وثيقاً بإمكانية التخيل والابتكار، فالمعلم الذي يمتلك مستوى عالي من الإبداع يشارك طلبته ذهنياً وجسمياً في مختلف الأنشطة بطريقة ناجحة، ويستطيع من خلالها الابتعاد عن الطرق المألوفة والأساليب المعتادة في التدريس، كما أنه يستخدم أدوات جديدة ويطور طرقاً وأفكاراً مبتكرة (ciltas, 2012).

وتقع على عاتق معلمي الموهوبين مسؤولية كبيرة في المساهمة في تكوين بيئة مناسبة وحاضنة للموهبة من خلال تحسين الجوانب التعليمية والنفسية والتربوية التي تساعد على اكتشاف الموهوبين ورعايتهم وتضمين الإبداع في نشاط التعليم بما يضمن توفير المناخ المناسب لتنمية المواهب واستثمارها بالشكل الأمثل.

ويكتسب إبداع المعلم أهمية قصوى بالنظر إلى قدرته على استشراف المستقبل ومواكبة التطور الذي يتسارع بشكل مطرد في جميع أوجه الحياة وتحديدًا في المجالات التعليمية والتربوية منها، وتسخير كل تلك الإمكانيات لخلق بيئة تعليمية محفزة وخلاقة تساهم في رفع مستوى التحصيل العلمي وتحفيز الابتكار بما يساهم في رقي الأفراد ونهضة المجتمعات بشكل عام (أبو حسين، ٢٠١٨).

ونظراً إلى أهمية الإبداع الوظيفي في تعليم الموهوبين، ولندرة المقاييس التي الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين في المملكة العربية السعودية خصوصاً - في حدود إطلاع الباحثات على قواعد المعلومات والبيانات العربية والأجنبية - تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في إعداد مقياس الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين، والتحقق من الخصائص السيكومترية له من صدق وثبات والبناء العاملي.

ويتضح مما سبق الحاجة إلى إعداد مقياس عربي لقياس الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين، حيث تتحدد أسئلة الدراسة فيما يلي :

« هل يتمتع مقياس الإبداع الوظيفي بمؤشرات صدق مقبولة على عينة من معلمي الطلاب الموهوبين؟ »

« هل يتمتع مقياس الإبداع الوظيفي بمؤشرات ثبات مقبولة على عينة من معلمي الطلاب الموهوبين؟ »

• أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى إعداد مقياس للإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين والتحقق من خصائصه السيكومترية والبناء العاملي له، ومدى صلاحيته لقياس الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين.

• أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في جانبين هما:

• أولاً: الأهمية النظرية

« تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية المتغير التي تتناوله وهو الإبداع الوظيفي والذي يعد من المتغيرات المهمة وتكمن أهميته في توفير بيئة عملية مليئة بالإبداع والإنجاز المتميز وتحقيق أفضل النتائج للمؤسسات التعليمية. « العودة بالفائدة على المهتمين بمجال القياس النفسي من خلال الاسهام النسبي في منهجية القياس، وذلك من خلال إعداد مقياس الإبداع الوظيفي وتحقق الدراسة من البناء العاملي للمقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي.

« تقدم الدراسة الحالية إطاراً نظرياً واثراً للمعرفة في مجال علم النفس الإيجابي، وذلك من خلال البحث في متغير الإبداع الوظيفي، مما يفتح آفاقاً أخرى جديدة للبحث في هذا المجال.

• ثانياً: الأهمية التطبيقية

« إمداد المكتبة النفسية السعودية، من خلال إعداد مقياس يقيس الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين تتوافر له خصائص سيكومترية جيدة ويستفيد منه المهتمون بالمجال نظراً لوجود ندرة - في حدود إطلاع الباحثات على قواعد البيانات العربية والجنبية - في مقاييس الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين.

« يمكن أن تستفيد الإدارات المعنية باختيار وتقييم معلمي الطلاب الموهوبين من نتائج هذه الدراسة لتحديد مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين من خلال مقياس الإبداع الوظيفي.

• تعريف متغير الدراسة:

يعرف Soo, & Devinney, & Midgley, & Deering (٢٠٠٢) الإبداع الوظيفي بأنه عملية يتميز بها الفرد عندما يواجه مواقف ما ويستجيب لها استجابة مختلفة عن استجابات الآخرين، بحيث تكون منفردة ومتميزة، وتتضمن هذه العملية أيضاً منتجات أو تقنيات جديدة، كما تشمل الفكر القيادي المتمثل في طرح أفكار جديدة.

ويرى الشمري وآخرون (٢٠١٨) أن الإبداع الوظيفي لدى العلم هو أسلوب تربوي يقوم به المعلم من خلال طرح حلول مميزة للمشكلات، وأداء العمل بأساليب وطرق جديدة في ظل استخدامه للعناصر التالية: الأصالة، المرونة، الطلاقة، المخاطرة، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات، والخروج عن المألوف سواء للمعلم أو للمدرسة التي يعمل بها. (الشمري وآخرون، ٢٠١٨).

ويعرف الإبداع الوظيفي في الدراسة الحالية بأنه قدرة المعلم على توظيف قدراته الإبداعية ومهاراته الشخصية في تحسين الأداء، والتعامل مع المشكلات بطرق مختلفة، والخروج بأفكار غير مألوقة، واستخدام أساليب وطرق مبتكرة، والتجديد في العملية التعليمية، بما يتناسب مع حاجات الطلاب، والوصول لنتائج تحقق تطلعات العمل الإبداعي، ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الإبداع الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية (السيد والبارقي، ٢٠٢٤).

• الإطار النظري:

• أولاً: مفهوم الإبداع الوظيفي:

الإبداع لغة هو من أصل بدعه أي أنشأه على غير مثال سابق، فهو بديع، والإبداع عند الفلاسفة إيجاد الشيء من عدم، والابتداعية هي نزعة في جميع فروع الفن تُعرف بالعودة إلى الطبيعة وإيثار الحس والعاطفة على العقل والمنطق، وتتميز بالخروج على أساليب القدماء باستخدام أساليب جديدة. (المعجم الوسيط، ٢٠٠٤)

أما عن تعريف الإبداع اصطلاحاً فيرى المليجي (١٩٨٤) إن هناك اتفاقاً بين علماء النفس على أن الإبداع هو عملية خلق أو ميلاد شيء جديد، والإنتاج الجديد سواءً كان اختراعاً أو فكرة يجب أن يكون أصيلاً، فبدون الأصالة والحدث لا يوجد إبداع.

ويعرف (Aleinikov 1994) الإبداع بأنه عملية تهدف إلى إنتاج شيء جديد نوعاً ما، وأن هذه الجودة يمكن أن تنسب للفرد أو للمجتمع، ويتطلب رغبة وأمل قوي وروح العمل لحل المشكلة، ويتطلب الإبداع رغبة داخلية للاتساق والجمال من أجل تطوير الذات، وتنعكس الخصائص الشخصية للمبتكر وقوانين الجمال في الإبداع، والإبداع عملية يجب أن تكون لها بداية ونهاية من خلال عدة مراحل.

كما يرى الكناني (٢٠١٥) بأن الإبداع هو تواجد شيء جديد أو رأي جديد لحل مشكلة ما أو طريقة مستحدثة للتعبير عن فن أو علم، والإبداع في حدوده الدنيا يستطيع أن يقوم به كل إنسان عادي، ما عدا ضعف العقول ومحدودي التفكير، فالطفل العادي كثيراً ما يبتكر ألعاباً جديدة أصيلة.

ويعرف أمين (٢٠١٩) الإبداع بأنه عملية ذهنية معرفية، يتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية ومع البيئة العامة، ويتجاوز ما هو مألوف للتوصل إلى شيء جدير غير مألوف، وقد يكون هذا الشيء سلعة جديدة أو أسلوب جديد أو عملية جديدة يعود تطبيقها بالمنفعة للمنظمة والمجتمع بصورة عامة.

وعرف (Zhou 2014) الإبداع الوظيفي على أنه عملية فريدة تتسم بإنتاج أفكار ومنتجات وعمليات جديدة تتميز بكونها ذات طابع جديد ومتفرد ومبتكر.

ويعرف الابداع في المجال التعليمي بأنه مجموعة من المهارات التي يقوم بها المعلم كاستقلاليته في التعليم وقدرته على حل المشكلات التي تواجهه، والتدريس من خلال استخدام أساليب تثير الخيال والإبداع، لتدعيم حب التعلم المستقل لدى طلابه (الأبيض، ٢٠٢٠).

وقد توصل النفيعي (٢٠٠٥) إلى أن الإبداع الوظيفي هو استثارة وخلق أفكار جديدة غير مألوفة وتطبيقها داخل المنظمة لتحسين عملية النظام المختلفة، مشتملة على تقديم خدمة أو منتج أو سلوك أو عمليات أو أفكار جديدة، كتطوير أساليب العمل أو أهدافه أو تحديد الأساليب التكنولوجية الأمثل، أو تغيير اتجاهات الأفراد والجماعات وسلوكياتهم (النفيعي، ٢٠٠٥).

ويعرفه العميان (٢٠٠٥) بأنه الاستخدام الناجح والأمثل لعمليات أو برامج أو منتجات جديدة، تظهر كنتيجة لقرارات داخل المنظمة.

ومن خلال استعراض عدد من تعريفات الإبداع بشكله العام وداخل العمل والمجال التعليمي وإن اختلفت في صياغة مفهومه، إلا أنها تشترك في تناول معظم عناصر الإبداع، وفي ضوء ما سبق تعرف الباحثة الإبداع الوظيفي بأنه قدرة المعلم على توظيف مهاراته الشخصية وقدراته الإبداعية في تحسين أدائه، والحساسية العالية للمشكلات والتعامل معها بطرق مختلفة، والخروج بأفكار مبتكرة وغير مألوفة، واستخدام أساليب وطرق جديد، والتنوع في أساليب وتقديم العملية التعليمية، بما يتناسب مع حاجات الطلاب الموهوبين، والوصول لنتائج متميزة وتحقق تطلعات العمل الإبداعي.

• النظريات المفسرة للإبداع الوظيفي

• النظرية الترابطية للإبداع

ترعرعت هذه النظرية ضمن المذهب الترابطي الذي يرى أن الإبداع يعتمد على تكوين ترابطات من الخبرة والاستجابات السابقة وتحويلها إلى تكوينات وتركيبات جديدة مدعومة بجملة من الدراسات التجريبية، ومن أبرز مؤيدي هذه النظرية الارتباطية Maltzman & Mednick، اللذان يران في الإبداع تنظيمًا للعناصر المترابطة في تراكيب جديدة متطابقة مع المقتضيات الخاصة، أو تمثيلاً لمنفعة ما، ويقدر ما تكون العناصر الجديدة الداخلة في التركيب أكثر تباعدا بقدر ما يكون الحل أكثر إبداعا، إن معيار التقويم في هذا التركيب هو الأصالة والتواتر الإحصائي للترابطات، وقد أسهم أصحاب هذا الاتجاه في بحث الإبداع، ومثال على ذلك البحث المعنون باختبار الترابطات المتباعدة. (روشكا، ١٩٨٩/٢٠١٦).

ويعرف Mednick الأصالة بأنها ربط بين اثنين وأكثر من العناصر التي لم تكن مرتبطة من قبل من أجل تحقيق هدف معين، كما يرى أن الإبداع يشتمل

على تكوين روابط بين المنبهات والاستجابات، ولكن ما يميز هذه الروابط أنها تتم بشكل غير مألوف، فالمنبهات ترتبط باستجابات لا تتعلق بها إلى حد كبير، فالربط بين جوانب البيئة يتعلق أكثر بالجوانب التي لا ترتبط بالخبرة. (الكناني، ٢٠١٥).

• نظرية Maslow للإبداع

ترى نظرية Maslow أن هناك فرق بينه الإبداع المتعلق بالإنجازات الملموسة، وقدرة الفرد على الإبداع وتحقيق الذات، في بداية الأمر كان يرى أن الصحة والموهبة والعبقرية والإنتاجية هي أشياء مترابطة، ثم توصل إلى أن الإبداع لا يعتمد على كون الفرد يتمتع بالصحة أو الفهم أو الانتاج فقط، ويرى Maslow أهمية دور الإدراك الحسي في تحقيق الذات الإبداعية واعتبره عنصراً هاماً فيها، ويرى أيضاً أن المبدعين يعبرون عن أنفسهم أكثر من العاديين، فهم أكثر أصالة وأقل انضباطاً في تصرفاتهم، واعتبر الإبداع ظاهرة عظيمة وأن مظاهر تحقيق الذات تعتمد على الشخصية لا على إنجازها، وترى نظرية Maslow إن الإبداع يمكن حدوثه لدى كل فرد. (عبدالعزیز، ٢٠٠٦).

• نظرية Guilford Theory (1960) للإبداع

يرى جيلفورد أن الإبداع يتضمن قدرات وخصائص ترتبط بالإبداع مثل قدرات التفكير التباعدي وهو توليد معلومات من معلومات معطاة حيث يكون التركيز على تنوع الإنتاج من مصدر واحد (التجويد، الأصالة، التراكيب غير العادية)، وأنه يتضمن عوامل الطلاقة والأصالة والمرونة والإسهاب أو التفصيل، وأشار إلى أهمية قدرات الحساسية للمشكلات وإعادة البناء كما تتمثل في تحويل الأفكار وإعادة التفسير والابتعاد عن التثبيت الوظيفي، فتعتمد نظرية جيلفورد على ربط الإبداع بالقدرات والعوامل العقلية بصورة أساسية، ولكنها لم تنفي السمات والعوامل الشخصية مثل الدافعية والطبع إلا أنها لم توليها اهتماماً كافياً. (الكناني، ٢٠١٥).

• نظرية ستيرنبرج Sternberg Theory:

تنظر نظرية Sternberg من خلال ثلاثة أوجه أو جوانب متداخلة وهي الجانب المتعلق بالذكاء أو القدرة العقلية والجانب المتعلق بالشخصية والجانب المتعلق بأسلوب أو طريقة التفكير، وقد أكدت النظرية كثيراً على علاقة الإبداع بالذكاء والقدرات العقلية، وقام بعدد كبير من الدراسات التي تناولت معالجة مفاهيم الذكاء والقدرات العقلية والإبداع والابتكار والموهبة من النواحي النظرية والتجريبية في عدد كبير من كتاباته. (جروان، ٢٠٠٢).

• نظرية ولسون Wilson:

ركزت النظرية على جوانب الإبداع داخل المنظمات، ويرى Wilson أن عملية الإبداع تمر من خلال ثلاث مراحل، والتي تهدف إلى أحداث تغييرات داخل أي

منظمة وهي إدراك التغيير، واقتراح التغيير، وتبني التغيير وتطبيقه، ويكون بإدراك الحاجة والوعي بالتغيير المطلوب، ثم العمل على توليد المقترحات وتطبيقها، وافترضت النظرية أن نسبة الإبداع في هذه المراحل الثلاثة متفاوتة بسبب عدة عوامل منها البيروقراطية والتعقيد في العمل، وتنوع نظام الحفظ، وكلما زادت عدد المهمات المختلفة زادت المهمات غير الروتينية، مما يسهل إدراك الإبداع بصورة جماعية، وتلاشي الصراعات داخل المنظمة، كما ترى أن للحوافز تأثير إيجابي لتوليد الأفكار والاقتراحات، وتزيد كذلك من مساهمة أغلب أعضاء المنطقة في العمل الإبداعي. (الصرايرة، ٢٠٠٣).

• نظرية Cavanaugh & Clifford:

يرى Cavanaugh & Clifford في دراستهما للأداء الرابع (The Winning Performance) 1982، أن أهم السمات التي تتصف بها المنظمات المتميزة بالقدرات الإبداعية بأنها تعمل على وضع رسالة للمنظمة وتطويرها بحيث تخلق قيم مشتركة عند العاملين وتركز على المكونات الجوهرية للعمل، كما أنها تبتعد عن البيروقراطية في العمل، بالإضافة إلى التركيز الجهود على العمليات الإبداعية التي تحقق أهداف ومصالح المنظمة، وتنمية وتطوير أداء العاملين وأهمية الحوافز التي بدورها تدفعهم لأداء مبدع ومتميز (القاق، ٢٠٠٥).

تعددت النظريات المفسرة للإبداع وعناصره وأسبابه، فنجد من خلال العرض السابق لبعض النظريات التي فسرت الإبداع، أن كل نظرية تناولت مفهوم الإبداع بشكل وجانب مختلف باختلاف الخلفية العامة للنظرية وتوجهات أصحاب تلك النظريات، فنرى أن بعض النظريات فسرت الإبداع بأنه تكوين ارتباطات جديدة من خلال خبرات واستجابات سابقة، مثل أصحاب النظرية الترابطية ونظرية جليفورد والتي ربطته أيضاً بالقدرات العقلية، كما أضافت نظرية ستيرنبرج أهمية الجوانب الشخصية وأسلوب التفكير إلى الجوانب العقلية، كما ركزت نظرية ماسلو على أهمية الإدراك الحسي للوصول للإبداع واعتبرته من مظاهر تحقيق الذات.

كما ركزت نظرية Wilson ونظرية Cavanaugh & Clifford على الإبداع داخل العمل، وأهمية الإبداع وخلق الوعي في إحداث الفرق والتغيير داخل المنظمات، وركزت على دور الحوافز في زيادة الإبداع والإنتاجية، وكذلك أثر البيروقراطية في التثبيط من عملية الإبداع.

• الدراسات السابقة:

تم عرض الدراسات السابقة التي سعت لإعداد مقياس لقياس الإبداع الوظيفي، بالإضافة إلى الدراسات التي تناولت مقياس لقياس الإبداع الوظيفي ضمن أدوات الدراسة، وسيتم تناولها وفقاً للترتيب الزمني التصاعدي، أي من الأقدم إلى الأحدث وهي كما يلي:

هدفت دراسة سعيد (٢٠١٥) إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى معلمي التربية الرياضية بالملكة العربية السعودية، وبلغت عينة الدراسة (١٨٧) من معلمي التربية البدنية بمدينة مكة وجدة، واستخدم الباحث استبياناً لقياس إدارة الذات والإبداع الإداري من إعداد كاداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين درجة ممارسة إدارة الذات والإبداع الإداري، كما أن معلمي التربية الرياضية يمارسون إدارة الذات بدرجة عالية، وكذلك فإنهم يمارسون الإبداع الإداري بدرجة عالية في إدارتهم لعملهم من خلال محاور الأصالة والمرونة والمخاطرة والطلاقة.

هدفت دراسة قام بها الشمري (٢٠١٦) إلى التعرف على درجة التمكين الوظيفي ومستوى الإبداع الوظيفي لدى القادة الأكاديميين في جامعة حائل، وطبيعة العلاقة بين درجة التمكين الوظيفي ومستوى الإبداع الوظيفي لديهم، ومعرفة الفروق في التمكين الوظيفي، ومستوى الإبداع، وتم استخدام استبانة من إعداد الباحث لجمع المعلومات، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين التمكين الوظيفي والإبداع الوظيفي، وأن هناك درجة عالية من الإبداع الوظيفي، ووجود علاقة بين المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المنصب القيادي، عدد سنوات الخدمة، الرتبة الأكاديمية، التخصص) والتمكين الوظيفي ودرجة الريادة، ووجود علاقة بين المتغيرات الديموغرافية والتمكين الوظيفي ودرجة الإبداع الوظيفي لدى القادة الأكاديميين بجامعة حائل.

ودرس الزيود والعمرى (٢٠١٧) درجة ممارسة إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين في محافظة الزرقاء، وبلغت عينة الدراسة (١٦٨٠) معلماً ومعلمة، وتم استخدام مقياس درجة ممارسة إدارة التغيير، ومقياس الإبداع الإداري من إعداد الباحثين، وتوصلت الدراسة إلى أن مديري المدارس لديهم درجة مرتفعة من إدارة التغيير والإبداع الإداري، كما وجدت أن هناك علاقة بين إدارة التغيير والإبداع الإداري، وعدم وجود فروق في متغير الإبداع الإداري يعزى لمتغير الجنس، وتوصلت إلى وجود فروق في الإبداع الإداري يعزى لمتغير نوع المدرسة لصالح معلمي المدارس الخاصة.

قام Raju (٢٠١٧) بدراسة العلاقة بين الإبداع الوظيفي والرضا الوظيفي لدى عينة من محاضري الكليات بمدينة أندرا برادش، حيث اشتملت العينة على عدد (١٤٦) محاضراً في (١٠) كليات، واستخدم الباحث مقياس الإبداع الوظيفي إعداد Undurty (١٩٩٠)، ومقياس الرضا الوظيفي إعداد Rao (1986) للرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والإبداع الوظيفي.

كما قام مهاوي (٢٠١٧) بدراسة أثر التمكين الإداري في الإبداع الوظيفي لمشرفي التربية الرياضية من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (٧٨) معلم،

واستخدم من الدراسة مقياس التمكين الإداري ومقياس الإبداع الوظيفي من إعداد الباحث، وأظهرت النتائج وجود أثر للتمكين الإداري في مستوى الإبداع الوظيفي الذي يشعر به المعلمون، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في تصورات المعلمين نحو مفهوم التمكين الإداري تعزى إلى مدة الخدمة والمسمى الوظيفي.

وهدف دراسة أسعد (٢٠١٨) إلى التعرف على أثر ممارسة القيادة التربوية على تنمية الإبداع لدى المعلمين بالرياض، حيث شملت عينة الدراسة على (١٥٠) قائدا ميدانيا تربويا و (٣٢٠) معلما بمراحل التعليم المختلفة، وأعد الباحث استبانة لقياس أثر القيادة على تنمية الإبداع، وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة التربوية لها تأثير على الإبداع لدى المعلمين، وأظهرت النتائج فروق في ممارسة القيادة التربوية تعزى لمتغير العمل الحالي لصالح المدير الأكاديمي، كما أنه توجد فروق في تنمية الإبداع تعزى للمؤهل العلمي لصالح المؤهل التربوي ولتغير عدد سنوات الخبرة لصالح عدد سنوات الخبرة الأكثر.

ودرس (Cai, & Lysova, & Bossink, & Khapova, & Wang ٢٠١٨) دور دعم المشرفين وخصائص الوظيفة على العلاقة بين رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٦) موظفا من مؤسسات شرق الصين، استخدم الباحثون مقياس رأس المال النفسي لـ (Luthans, 2007)، ومقياس دعم المشرفين لـ (Baer & Oldhams, 2006)، واستبيان التشخيص الوظيفي لـ (Hackman & Oldham, 1975)، ومقياس الإبداع الذاتي لـ (Tierney & Kung- 2003)، أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دعم المشرفين والإبداع الوظيفي ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين خصائص الوظيفة والإبداع الوظيفي.

تناولت دراسة أمين (٢٠١٩) أثر رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي لدى موظفي البنوك الخاصة بالمنصورة، بلغت عينة الدراسة (٢١٤) موظف وموظفة، واستخدمت الدراسة مقياس رأس المال النفسي ومقياس الإبداع الوظيفي من إعداد الباحث، وأظهرت النتائج علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيري الدراسة تعزى للنوع، وتوجد فروق لمتغيري الدراسة تعزى لعدد سنوات الخبرة لصالح ذوي مستوى الخبرة المرتفع (من ١٠ سنوات فأكثر).

وهدف دراسة القدومي (٢٠١٩) إلى الكشف عن الإبداعية لدى معلمي الطلاب المتفوقين في المدارس الحكومية في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠) معلم ومعلمة، واستخدمت الدراسة مقياس الكشف عن الإبداعية من إعداد الباحثة، وأظهرت النتائج بأن مستوى الإبداعية لدى معلمي الطلاب المتفوقين كان مرتفعا

في جميع أبعاد الإبداعية وللإبداعية ككل، وأنه لا يوجد أثر للجنس وللسنوات الخبرة في الفروق في مستويات الإبداعية لدى معلمي الطلاب المتفوقين، كما لا يوجد أثر للمؤهل العلمي في الفروق في مستويات الإبداعية باستثناء بعد الخصائص الاجتماعية والانفعالية لصالح فئة البكالوريوس، ولا يوجد أثر للتخصص الأكاديمي في الفروق في مستويات الإبداعية باستثناء بعد الخصائص المعرفية لصالح التخصصات الإنسانية.

ودرس (Yu, & Li, & Tsai, & Wang (٢٠١٩) دور رأس المال النفسي في إبداع الموظفين من خلال دراسة أربعة أوجه لرأس المال النفسي وهي الأمل، والتفاؤل، والمرونة، والكفاءة الذاتية، حيث تكونت عينة الدراسة من (٤٦٨) موظفاً من عشرين منشأة صناعية في الصين، استخدم الباحثون مقياس رأس المال النفسي لـ (Luthans, 2007)، ومقياس الأمل لـ (Snyder et al., 2007)، ومقياس التفاؤل لـ (Scheier & Carver, 1985)، ومقياس المرونة لـ (Wagnild & Young, 1993)، ومقياس الكفاءة الذاتية لـ (Parker, 1998)، ومقياس الإبداع الوظيفي لـ (Gong et al., 2007). توصل الباحثون إلى أن المرونة النفسية لها دوراً وسيطاً بين الأمل والتفاؤل والإبداع الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يرتبط بعلاقة إيجابية مع الإبداع الوظيفي.

وتناولت دراسة هيثم الخوالدة وخلدون الخوالدة (٢٠٢٠) أثر إدارة المواهب على الإبداع الوظيفي في مجموعة المناصر في الأردن، بلغت عينة الدراسة (٢٧٦) فرداً من المديرين ونوابهم ومساعدتهم ورؤساء الأقسام في مجموعة المناصر، وصمم الباحث استبانتين لمتغيرات الدراسة، كما توصلت النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لإدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب، واختيار المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتدريب المواهب) على الإبداع الوظيفي (توليد أفكار جديدة، تحقيق قيمة مضافة، حل المشكلات).

درس (Tarviji & Tarkhan (2020) العلاقة بين إدراك الكفاءة والإحساس بالتماسك والمسؤولية مع الإبداع الوظيفي لدى معلمات مدرسة تونكابون الثانوية العامة للبنات في إيران. شملت عينة الدراسة (١٨٢) معلمة، استخدم الباحثان استبيان إحساس التماسك لـ (Antonowski, 1993)، واستبيان المسؤولية لـ (Carroll, 1991)، واستبيان الإبداع الوظيفي لـ (Jazni, 2003)، استبيان الكفاءة لـ (Harter, 1985). أظهرت الدراسة أن هناك علاقة بين إدراك الكفاءة والإحساس بالتماسك والمسؤولية مع الإبداع الوظيفي، وأن المسؤولية وإدراك الكفاءة هو المتنبئ الأكثر توقعاً بالإبداع الوظيفي.

وهدف راوي (٢٠٢٠) في دراستها إلى الكشف عن نسب إسهام الأبعاد الخمسة لليقظة الذهنية، وأبعاد التدفق النفسي في أبعاد الإبداع المهني لدى معلمات رياض

الأطفال بمحافظة المنيا. واشتملت عينة الدراسة على عدد (١٠٠) معلمة من روضات محافظة المنيا، طبقت عليهن ادوات الدراسة والتي تمثلت في مقياس العوامل الخمسة لليقظة الذهنية للبحيري وآخرون (٢٠١٤). ومقياسي التدفق النفسي والإبداع المهني لمعلمة الروضة إعداد الباحثة، وقد أسفرت النتائج عن توافر متغيرات الدراسة الثلاث بنسب متوسطة وفوق المتوسطة لدى معلمات رياض الأطفال، وأن هناك علاقة إيجابية بين متغيرات الدراسة الثلاث، كذلك أسهمت بعض أبعاد اليقظة (الملاحظة - عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية - التصرف بوعي في القدرة) بنسب بسيطة في أبعاد الإبداع المهني، كما أسهمت بعض من أبعاد التدفق النفسي (الاستمتاع الذاتي - التركيز والاندماج - فقدان الشعور بالوقت والوعي بالذات - التوازن بين المهارة والتحدي) بنسب متوسطة في أبعاد الإبداع المهني.

قام (Shubina, & Kwiatek, & Kulakli (2021) بدراسة العلاقة بين التفكير الناقد والإبداع لدى طلبة الدراسات المعاصرة وتحليل الفروقات بين الجنسين، واشتملت عينة الدراسة على عدد (١٣٤) طالبا و(٨٦) طالبة، واستخدم مقياس (مقياس القدرات الإبداعية لكنشر أعده (Iljn, 2012)، ومقياس (واطسون جليسر للتفكير الناقد) والذي أعده كل من (Watson & Glaser, 2002) لقياس التفكير الناقد، وتم استخدام مقياس (تقدير الذات الإبداعي) من إعداد (Iljn, 2012) لقياس الإبداع، وبينت النتائج وجود علاقة إيجابية بين كفاءة الذات الإبداعية والقدرة الإبداعية لدى الذكور، فيما بينت وجود علاقة إيجابية بين القدرة الإبداعية والتفكير الناقد لدى الطالبات.

وتناولت دراسة (Suong & Tho (2021 تأثير الذكاء العاطفي وضغط العمل على الرضا الوظيفي، وعلاقة الرضا الوظيفي والذكاء العاطفي بالإبداع الوظيفي وذلك على عينة عددها (٢٠٧) من محاضري قسم الاقتصاد بالجامعات الفيتنامية، استخدم الباحثان مقياس الذكاء العاطفي (WLEIS Scale, 2002)، ومقياس الرضا الوظيفي لـ (Cammann et al., 1979)، ومقياس الإبداع الوظيفي من إعداد الباحثين، وأظهرت الدراسة وجود تأثير سلبي لضغط العمل على الرضا الوظيفي، وكذلك وجود تأثير إيجابي لضغط العمل على الرضا الوظيفي، كما أظهرت الدراسة وجود تأثير إيجابي للرضا الوظيفي والذكاء العاطفي على الإبداع الوظيفي.

وهدف دراسة العربي (٢٠٢٣) إلى معرفة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم التطبيقية في جامعة قاصدي مرباح ورقلة. واشتملت عينة الدراسة على (١١٠) أستاذًا طبقت عليهم أداة الدراسة من خلال استبانة تم إعدادها من قبل الباحث، وخلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: وجود جودة حياة وظيفية وإبداع وظيفي بدرجات مرتفعة في الكلية محل

الدراسة، جودة الحياة الوظيفية لها تأثير على الإبداع الوظيفي لدى الأساتذة، هناك بعدين في المتغير المستقل والأكثر تأثيراً في المتغير التابع للإبداع الوظيفي هما: بعد الخصائص الوظيفية والمشاركة في اتخاذ القرارات، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد الإبداع الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس).

• تعليق عام على الدراسات السابقة

يتضح ما يلي:

من خلال العرض السابق لبعض الدراسات التي الإبداع الوظيفي، يتضح مايلي:

« تعددت أهداف الدراسات السابقة، فمنها ما اهتم بإعداد مقياس للإبداع الوظيفي كما في دراسة الشمري (٢٠١٦)، ودراسة مهاوي (٢٠١٧)، ودراسة أمين (٢٠١٩)، ودراسة هيثم الخوالدة وخليدون الخوالدة (٢٠٢٠)، ودراسة راوي (٢٠٢٠)، ودراسة Suong & Tho (2021)، ودراسة العربي (٢٠٢٣)، بالإضافة لدراسات اهتمت بإعداد مقياس للإبداع لدى المعلمين كدراسة سعيد (٢٠١٥)، ودراسة أسعد (٢٠١٨)، ودراسة القدومي (٢٠١٩)، ودراسة الزيود والعمرى (٢٠١٧) التي طبقت على مديري المدارس، ومنها ما درس علاقة الإبداع الوظيفي بمتغيرات نفسية أخرى كدراسة (Raju (2017 التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الإبداع الوظيفي والرضا الوظيفي، ودراسة كل من Cai et. al, (2018 و Yu et. al, (2019 التي هدفت دراسة العلاقة بين الإبداع الوظيفي ورأس المال النفسي، ودراسة Tarviji & Tarkhan (2020 التي هدفت لدراسة العلاقة بين الإبداع الوظيفي وإدراك الكفاءة والإحساس بالمسؤولية، ودراسة Shubina et. al, (2021 التي درست الإبداع وعلاقته بالتفكير الناقد.

« من خلال الدراسات السابقة يتضح تزايد الاهتمام بقياس الإبداع الوظيفي لدى الفئات المختلفة، حيث تنوعت عينات الدراسات السابقة بين معلمين و مدراء وأعضاء هيئة تدريس وموظفين عاملين في مؤسسات وبنوك وطلاب.

« بالنظر للدراسات السابقة تتضح الأهمية النظرية والتطبيقية لقياس الإبداع الوظيفي والحاجة لإعداد مقياس يتناسب مع فئة معلمي الطلاب الموهوبين، حيث لم يهتم أي من الدراسات السابقة - في حدود إطلاع الباحثات على قواعد البيانات العربية والجنوبية - ببناء وتطوير مقياس للإبداع الوظيفي لمعلمي الطلاب الموهوبين في البيئة العربية، وهو ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

• إجراءات الدراسة :

• منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وهو المنهج الملائم لطبيعة الدراسة، ويستخدم المنهج الوصفي في الدراسة من خلال جمع البيانات وتفسيرها لدى عينة

الدراسة الراهنة، والتحقق من الخصائص السيكومترية والبناء العاملي لمقياس الإبداع الوظيفي من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

• مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات الطلاب الموهبين بمدينة جدة بجميع المراحل الدراسية، بناءً على تقرير إدارة تعليم جدة إدارة الموهوبين والموهوبات ١٤٤٤هـ، فقد وضعت إدارة تعليم جدة ٧٥ فصلاً للموهوبين والموهوبات بمختلف المراحل الدراسية، موزعة على مدارس جدة حسب أعداد الموهوبين في كل حي، بالإضافة إلى متوسطة وثانوية مستقلة للموهوبين والموهوبات (متوسطة وثانوية الموهوبات، ومدرسة الفيصلية للموهبين المرحلة المتوسطة والثانوية)، كما أن هناك ١٠ مدارس خاصة في مدينة جدة تُعنى بتعليم الموهوبين والموهوبات. (مؤسسة موهبة، ٢٠٢٣)

• عينة الدراسة:

قامت الباحثة بسحب عينة عشوائية بلغ عددها (١٥٢) من معلمي الطلاب الموهوبين بمدينة جدة، وذلك بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، وجدول (١) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة الاستطلاعية وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية:

جدول (١): التوزيع التكراري للعينة الاستطلاعية وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية

المتغير الديموجرافي	نوعه	التكرار	النسبة المئوية
النوع	الذكور	٧٢	٤٧,٣%
	الإناث	٨٠	٥٢,٧%
المجموع	(ذكور / إناث)	١٥٢	١٠٠%
نوع المدرسة	حكومية	١٠٠	٦٥,٨%
	خاصة	٥٢	٣٤,٢%
المجموع	(حكومية / خاصة)	١٥٢	١٠٠%
التخصص الأكاديمي	علمي	٧٠	٤٦,١%
	نظري	٨٠	٥٣,٩%
المجموع	(علمي / نظري)	١٥٢	١٠٠%
مدة الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٤٣	٢٨,٢%
	من ٥ سنة إلى ١٠ سنوات	٥٥	٣٦,١%
	أكثر من ١٠ سنوات	٥٢	٣٤,٧%
مجموع	(جميع فئات مدة الخبرة)	١٥٢	١٠٠%
المؤهل الدراسي	بكالوريوس	١٠٢	٦٧,١%
	دراسات عليا	٥٠	٣٢,٩%
المجموع	(بكالوريوس / دراسات عليا)	١٥٢	١٠٠%

يلاحظ من الجدول (١) أن هناك تقارباً بين أعداد الذكور والإناث في العينة الاستطلاعية حيث بلغت نسبة الإناث ٥٢,٧٪، وبلغت نسبة الذكور ٤٧,٣٪، ويتضح من الجدول زيادة المعلمين في فئة المدارس الحكومية عن الخاصة حيث بلغت نسبتهم ٦٥,٨٪، بينما الخاصة بلغت نسبتهم ٣٤,٢٪.

كما نلاحظ زيادة عدد المعلمين والمعلمات في التخصص النظري عن العلمي بنسبة بسيطة، حيث بلغت نسبة التخصص النظري ٥٣.٩٪ ونسبة التخصص العلمي ٤٦.١٪، كما يوضح الجدول التقارب بين سنوات الخبرة حيث بلغت نسبة أقل من ٥ سنوات ٢٨.٢٪، ومن ٥ إلى ١٠ سنوات ٣٦.١٪، وأكثر من ١٠ سنوات ٣٤.٧٪، كما يلاحظ من الجدول أن غالبية العينة لديهم مؤهل البكالوريوس حيث بلغت نسبتهم ٦٧.١٪، بينما بلغت نسبة مؤهل الدراسات العليا ٣٢.٩٪.

وأضافت الباحثة متغيرات ديموغرافية كالتخصص الأكاديمي والمؤهل الدراسي ومدة الخبرة وذلك بهدف وصف وإثراء خصائص العينة، والاستفادة منها في دراسات مستقبلية.

• الأساليب الإحصائية المستخدمة:

اعتمدت الدراسة الحالية على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.v.22)، وبرنامج التحليل الإحصائي (AMOS.v.23) وذلك لإجراء التحليلات الإحصائية، والأساليب المستخدمة في الدراسة هي:

« لحساب صدق أداة الدراسة تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis (EFA)، ومعامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation.

« وللتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha والتجزئة النصفية Split-Haif Method.

• خطوات إعداد المقياس

بعد الاطلاع على المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة التي تناولت متغير الإبداع الوظيفي، وجدت الباحثة عددا من المقاييس التي تناولت متغير الإبداع الوظيفي لعينات مختلفة، إلا أن هذه المقاييس لا تستهدف فئة المعلمين وتحديدا معلمين الطلاب الموهوبين، مما لا يتناسب مع الدراسة الحالية وقد يؤثر على صدق وصحة نتائجها، ولذلك قامت الباحثة بإعداد أداة تقيس الإبداع الوظيفي عند معلمي الطلاب الموهوب لتتناسب مع أهداف وتساؤلات الدراسة الحالية وتم إعداد الأداة وفق للخطوات التالية:

« قامت الباحثة بالاطلاع على التراث النظري وما يشمله من نظريات ودراسات تستهدف مفهوم الإبداع الوظيفي خاصة، والإبداع بشكل عام، كما اختلفت الدراسات السابقة في تناول أبعاد الإبداع الوظيفي، وفقا لاختلاف المنظور البحثي الذي تناولته كل دراسة، وقد قامت الباحثة بالاستفادة من عدد من المقاييس المعدة مسبقا ومنها ما يلي:

« مقياس الإبداع الوظيفي لحجازي وعبيد (٢٠٢٠)، ومقياس الإبداع الإداري لعبد النعيم (٢٠٢١)، ومقياس الإبداع الإداري لجبر والفرا (٢٠١٠)، ومقياس الإبداع الإداري للنعمان والخطاف (٢٠١٣).

« وقد تم تحديد خمسة أبعاد رئيسية لمقياس الإبداع الوظيفي بعد الاطلاع على المقياس السابق ذكرها، ووفقاً لما تراه الباحثة بأنها الأكثر أهمية لمقياس الإبداع الوظيفي وهي كالآتي:

« البعد الأول: المرونة الفكرية: وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه قدرة المعلم على تغيير أفكاره وإراءه بتغيير المواقف والظروف وعدم تمسكه أو التعصب لرأي أو موقف معين كذلك التكيف والمرونة مع أوضاع ومشكلات العمل المختلفة.

« البعد الثاني: الطلاقة الفكرية: وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه قدرة المعلم على توليد أكبر عدد من الأفكار المبتكرة والحلول في وقت قصير نسبياً، ومدى قدرته على الاستفادة من خبراته وتجاريه السابقة وتوظيفها في المواقف المختلفة التي يواجهها.

« البعد الثالث: الأصالة الفكرية: وتعرفه الباحثة بأنه قدرة المعلم على إنتاج أفكار أصيلة غير مألوقة، والربط بين الأفكار المختلفة لتوليد فكرة مميزة غير شائعة، كذلك البعد عن لأفكار المكررة التقليدية والحلول الشائعة للمشكلات.

« البعد الرابع: الحساسية للمشكلات واتخاذ القرار: وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه قدرة المعلم العالية على اكتشاف المشكلات مبكراً ووعيه بمواطن القصور والضعف في عمله، وثقة المعلم بنفسه وقدراته التي تعينه على مواجهة التحديات وإدارة الأزمات بنجاح وذلك باتخاذ القرارات الملائمة التي تخدم العمل وتطوره.

« البعد الخامس: تقييم العمل والسعي للتطوير: وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه مدى اهتمام وحرص المعلم على جودة ونفع ما يقدمه والعمل على التحسين والتطوير من قدراته والاطلاع المستمر على كل ما هو حديث لمواكبة كل جديد في مجال المهوبة والإبداع (السيد والبارقي، ٢٠٢٤).

« ويهدف المقياس إلى التعرف على مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين، ويتكون مقياس الإبداع الوظيفي من ٢٨ عبارة موزعة على خمسة أبعاد موضحة في جدول (٢)، وتتراوح الدرجات على المقياس بين (٢٨ - ٨٤)، وتشير الدرجة المرتفعة إلى وجود مؤشر على الإبداع الوظيفي (السيد والبارقي، ٢٠٢٤).

جدول (٢) يوضح أبعاد مقياس الإبداع الوظيفي وعباراتها

البعد	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	أرقام العبارات السالبة
المرونة الفكرية	٦	١-٦-١١-٢١-٢٦	١١-٢٦
الطلاقة الفكرية	٥	٢-٧-١٢-١٧-٢٢	١٧
الأصالة الفكرية	٦	٣-٨-١٣-١٨-٢٣-٢٧	٣-٢٣
الحساسية للمشكلات واتخاذ القرار	٦	٤-٩-١٤-١٩-٢٤-٢٨	٤
تقييم العمل والسعي للتطوير	٥	٥-١٠-١٥-٢٠-٢٥	٢٠

• نتائج الدراسة:

سيتم عرض النتائج التي توصلت لها التحليلات الإحصائية التي أجريت لإعداد مقياس الإبداع الوظيفي من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة:

• السؤال الأول: هل يتمتع مقياس الإبداع الوظيفي بمؤشرات صدق مقبولة على عينة معلمي الموهوبين؟

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب صدق المقياس بعدة طرق وهي:

• صدق المحكمين: (Face Validity)

عرضت الباحثة مقياس الإبداع الوظيفي على مجموعة من المحكمين المختصين بلغ عددهم (٦) محكمين، وذلك بهدف استطلاع آرائهم حول المقياس المعد وكذلك الاستفادة من خبراتهم، للتأكد من الدقة العلمية للمقياس وأبعاده والحكم على مدى وضوح مفردات المقياس والصياغة اللغوية لفقرات المقياس، والتأكد من انتماء الفقرات للأبعاد التي وضعت فيها، وقد تم إجراء التعديلات وفقا لملاحظاتهم وآرائهم، حتى تم الوصول للصورة النهائية من مقياس الإبداع الوظيفي.

جدول (٣) آراء المحكمين ونسب الاتفاق على العبارات الخاصة بمقياس الإبداع الوظيفي

العبارة	الانتماء للبعد	سلامة الصياغة	تعديل العبارة	العبارة	الانتماء للبعد	سلامة الصياغة	تعديل العبارة
١	%١٠٠	%١٠٠	-	١٥	%١٠٠	%١٠٠	%٣٣.٣٣
٢	%١٠٠	%٨٣.٣٣	%١٦.٦٧	١٦	%١٠٠	%٥٠	%٥٠
٣	%١٠٠	%٨٣.٣٣	%١٦.٦٧	١٧	%١٠٠	%١٠٠	-
٤	%١٠٠	%٨٣.٣٣	%١٦.٦٧	١٨	%١٠٠	%٨٣.٣٣	%١٦.٦٧
٥	%١٠٠	%٨٣.٣٣	%١٦.٦٧	١٩	%١٠٠	%٨٣.٣٣	%١٦.٦٧
٦	%١٠٠	%٨٣.٣٣	%١٦.٦٧	٢٠	%١٠٠	%١٠٠	-
٧	%٥٠	%٥٠	%٢	٢١	%٦	%٤	%٢
٨	%١٠٠	%٥٠	%٥٠	٢٢	%١٠٠	%١٠٠	-
٩	%١٠٠	%١٠٠	-	٢٣	%١٠٠	%١٠٠	-
١٠	%١٠٠	%٦٦.٦٧	%٣٣.٣٣	٢٤	%١٠٠	%٦٦.٦٧	%٣٣.٣٣
١١	%١٠٠	%٨٣.٣٣	%١٦.٦٧	٢٥	%١٠٠	%٦٦.٦٧	%٣٣.٣٣
١٢	%١٠٠	%١٠٠	-	٢٦	%١٠٠	%٨٣.٣٣	%١٦.٦٧
١٣	%١٠٠	%١٠٠	-	٢٧	%١٠٠	%٦٦.٦٧	%٣٣.٣٣
١٤	%١٠٠	%٨٣.٣٣	%١٦.٦٧	٢٨	%١٠٠	%١٠٠	-

وبعد الاطلاع على آراء وملاحظات السادة المحكمين على عبارات المقياس، نجد أن هناك نسبة اتفاق كبيرة من قبل المحكمين على معظم عبارات المقياس، وقد حصلت جميع العبارات على نسب اتفاق مرتفعة، وبالتالي تم الإبقاء على جميع العبارات، كما تم العمل بالتعديلات والملاحظات وفقا لما أشار عليه المحكمون. وملحق (٢) في قائمة الملاحق يوضح عبارات المقياس قبل وبعد العمل بالملاحظات والتعديلات المقترحة من المحكمين.

• الصدق العاملي الاستكشافي:

تم التحقق من الصدق العاملي للمقياس باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis (EFA)، وقد تم استخدام طريقة المكونات الأساسية Principal Component، وتدوير المحاور بطريقة الفاريمكس؛

[illegible]

بعد ذلك تم إيجاد مصفوفة معاملات الارتباطات البينية أو المربعة (مصفوفة قبل التدوير) Component Matrix، واعتمدت القاعدة على أن العامل الذي لديه علاقات أكبر من (٠,٣٠) يمكن اعتباره مكون جيد للأخذ به وفي حالات (overload) يتم أخذ القيمة الأكبر. ثم تم استخراج (٥) عوامل بقيم الجذر الكامن الواحد الصحيح فأكبر، وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤): تشبعات العبارات على العوامل في مقياس الابداع الوظيفي

العوامل					رقم العبارة
٥	٤	٣	٢	١	
				٠,٧٨٣	١
				٠,٧٧١	٦
				٠,٧٥٣	١١
				٠,٧٥١	١٦
				٠,٧١٢	٢١
				٠,٦٩٨	٢٦
			٠,٦٩٨		٢
			٠,٦٧١		٧
			٠,٦٥٦		١٢
			٠,٦٥٤		١٧
			٠,٦٤٧		٢٢
		٠,٦١١			٣
		٠,٥٧٥			٨
		٠,٥٧١			١٣
		٠,٥٦٣			١٨
		٠,٥٥٨			٢٣
		٠,٥٥٠			٢٧
	٠,٧٨٩				٤
	٠,٧٣٦				٩
	٠,٧٣٦				١٤
	٠,٧٢٣				١٩
	٠,٦٨٥				٢٤
	٠,٦٥٤				٢٨
٠,٧٠٤					٥
٠,٥٨٨					١٠
٠,٥٤٣					١٥
٠,٧٣٤					٢٠
٠,٥٦٠					٢٥
٢,٠٤٨	١,٦٧٤	٢,٦٤٨	٣,٤٤٨	٨,٠٨٣	الجنز الكاسن
٨,٤١١	٥,٩٧٨	٩,٤٥٦	١٢,٣١٦	٢٨,٨٦٩	التباد: %

ومن جدول (٤) يتضح أن جميع عبارات المقياس تشبعت على خمسة عوامل تفسر معاً ما مقداره (٦٥,٦١٩) من التباين الكلي، وبلغ الجذر الكامن للبعد الأول مقدار (٨.٠٨٣) وفسر ما نسبته (٢٨.٨٩٦%) من التباين الكلي، أما البعد الثاني فقد بلغ مقدار الجذر الكامن (٣.٤٤٨) وفسر (١٢.٣١٦%) من التباين الكلي، وبلغ الجذر الكامن للبعد الثالث (٢.٦٤٨) وفسر ما نسبته (٩.٤٥٦%) من التباين الكلي، في حين بلغ الجذر الكامن للبعد الرابع (١.٦٧٤) وفسر ما مقداره (٥.٩٧٨%) من التباين الكلي، أما عن البعد الخامس فقد بلغ جذره الكامن (٢.٠٤٨) مفسراً ما قيمته (٨.٤١١%) من التباين الكلي.

• الاتساق الداخلي:

تم حساب معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات مقياس الابداع الوظيفي والبعد الذي تنتمي إليه العبارة وجدول (٥) يوضح تلك المعاملات:

جدول (٥): معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الابداع الوظيفي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

المرونة الفكرية		الطلاقة الفكرية		الاصالة الفكرية		الحساسية للمشكلات		تقييم العمل	
رقم العا	معامل الارتبا	رقم العا	معامل الارتبا	رقم العا	معامل الارتبا	رقم العا	معامل الارتبا	رقم العا	معامل الارتبا
١	٠.٤٥٤	٢	٠.٦٢٩	٣	٠.٤٩٩	٤	٠.٤٤٤	٥	٠.٤٥٨
٦	٠.٦٥٨	٧	٠.٥٣٣	٨	٠.٦٢٨	٩	٠.٦٥٨	١٠	٠.٥٥١
١١	٠.٤٦٥	١٢	٠.٥٦٨	١٣	٠.٥٢٣	١٤	٠.٣٥١	١٥	٠.٥٥٨
١٦	٠.٦٠١	١٧	٠.٥٨١	١٨	٠.٣٨٩	١٩	٠.٥٥٨	٢٠	٠.٤٩١
٢١	٠.٦٣٠	٢٢	٠.٦٦١	٢٣	٠.٤٣٣	٢٤	٠.٦٤١	٢٥	٠.٦١٠
٢٦	٠.٦٤٨			٢٧	٠.٥٨١	٢٨	٠.٥٥٠		

♦♦دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١).

في جدول (٥) يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى (٠.٠١).

كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد من الأبعاد الأربعة للمقياس والدرجة الكلية لمقياس الابداع الوظيفي، وجدول (٦) يوضح تلك المعاملات:

جدول (٦): معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد مقياس الابداع الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	معامل الارتباط
المرونة الفكرية	٠.٨١
الطلاقة الفكرية	٠.٩٠
الاصالة الفكرية	٠.٨٥
الحساسية للمشكلات	٠.٨٩
تقييم العمل	٠.٨٥

♦♦دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١).

يوضح جدول (٦) أن معاملات الارتباط بيرسون لأبعاد المقياس بالدرجة الكلية له قد تراوحت بين (٠,٨١ - ٠,٩٠) وجميعها قيم مرتفعة ودالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي لمقياس الإبداع الوظيفي.

• السؤال الثاني: هل يتمتع مقياس الإبداع الوظيفي بمؤشرات ثبات مقبولة على عينة معلمي الموهوبين؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب الثبات بعدة طرق وهي:

• معامل ألفا كرونباخ:

استخدمت الباحثة لحساب الثبات معامل ألفا كرونباخ للتحقق من الثبات الكلي للمقياس بالإضافة إلى ثبات أبعاده، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٧): معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الابداع الوظيفي وأبعاده

م	البعد	معامل ألفا كرونباخ
١	المرونة الفكرية	٠,٧٨
٢	الطلاقة الفكرية	٠,٨٢
٣	الأصالة الفكرية	٠,٨٤
٤	الحساسية للمشكلات	٠,٧٩
٥	تقييم العمل	٠,٧٦
٦	الدرجة الكلية لمقياس الابداع الوظيفي	٠,٩٠

من خلال النتائج الموضحة أعلاه في جدول (٧) بلغ معامل الثبات للبعد الأول (٠,٧٨)، في حين معامل الثبات للبعد الثاني (٠,٨٢)، وبلغ معامل الثبات للبعد الثالث (٠,٨٤)، وأيضاً معامل للبعد الرابع (٠,٧٩)، ومعامل الثبات للبعد الخامس (٠,٧٦) وأخيراً يعد ثبات المقياس مرتفع حيث بلغ (٠,٩٠)، مما يدل على أن العبارات المكونة للمقياس وأبعاده تعطي نتائج مستقرة وثابتة، وبالتالي صلاحية المقياس الحالي للتطبيق على عينة الدراسة.

• التجزئة النصفية:

تم استخدام طريقة التجزئة النصفية للتحقق من ثبات المقياس بتجزئة فقراته إلى نصفين، ثم حساب معامل الارتباط بيرسون بين النصفين، بعد ذلك تم تعديل طول التجزئة من خلال معادلة سبيرمان - براون ومعادلة جتمان. وجدول (٨) التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول (٨): ثبات مقياس الابداع الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية

الأبعاد	معامل الارتباط النصفى	معامل سبيرمان-براون	معامل جتمان
المرونة الفكرية	٠,٦٩	٠,٨٤	٠,٨١
الطلاقة الفكرية	٠,٦٥	٠,٧٩	٠,٧٦
الأصالة الفكرية	٠,٧٦	٠,٦٨	٠,٦٥
الحساسية للمشكلات	٠,٦٧	٠,٧٣	٠,٧٢١
تقييم العمل	٠,٧٢	٠,٧٠	٠,٧٢
مقياس الابداع الوظيفي	٠,٧٩	٠,٨٥	٠,٨٤٠

يظهر من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط بما فيها معامل جتمان للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس ككل تدل على قدر مقبول من الثبات، وصلاحيه مقياس الإبداع الوظيفي الحالي للتطبيق على عينة الدراسة.

• خلاصة:

بعد أن تم إعداد الإبداع الوظيفي والتحقق من خصائصه السيكمترية، والتأكد من صلاحيته للتطبيق على عينة الدراسة حيث يتضح ما يلي:

تم التحقق من صدق الإبداع الوظيفي موضع الدراسة الحالية من خلال صدق المحكمين، والتأكد من البناء العاملي للمقياس، حيث تم التأكد من بنية المقياس بطريقة التحليل العاملي الاستكشافي من خلال إيجاد مصفوفة معاملات الارتباطات البينية أو المربعة بين درجات أفراد العينة على الإبداع الوظيفي، وقد أسفرت النتائج عن مطابقة النموذج للبيانات مطابقة جيدة إلى حد كبير فقد جاءت مؤشرات حسن المطابقة للمقياس جيدة.

وقد توصلت النتائج أن مقياس الإبداع الوظيفي يتسم بثبات مقبول وجيد، وذلك باستخدام عدة أساليب وهي معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وأيضاً الاتساق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين كل من درجة البند والدرجة الكلية، ودرجة البند والدرجة الكلية للبعد، ودرجة البعد والدرجة الكلية للمقياس وارتباط الأبعاد بعضها ببعض وجميع معاملات الارتباط دالة عند (٠,٠١)

و لقد تكون مقياس الإبداع الوظيفي من خمسة أبعاد متمثلة في: البعد الأول هو المرونة الفكرية وهو يقيس قدرة المعلم تغيير أفكاره وآراءه بتغير المواقف والظروف المحيطة، و البعد الثاني بعد الطلاقة الفكرية و يقيس قدرة المعلم على توليد أكبر عدد من الأفكار والحلول المبتكرة، أما البعد الثالث فهو الأصالة الفكرية و يقيس قدرة المعلم على إنتاج أفكار أصيلة غير مألوقة والبعد عن الأفكار التقليدية، و البعد الحساسية للمشكلات واتخاذ القرار و يقيس قدرة المعلم على اكتشاف المشكلات مبكراً ووعيه بمواطن القصور واتخاذ القرارات الملائمة التي تخدم عمله، والبعد الخامس وهو تقييم العمل والسعي للتطوير وهو يقيس مدى حرص المعلم على جودة ما يقدمه والعمل على التطوير من قدراته والإطلاع المستمر على كل ما هو حديث في تخصصه.

استناداً إلى ما سبق، يتضح الإبداع الوظيفي في الدراسة الحالية يتميز بالصدق وثبات جيد، حيث أشارت النتائج إلى أن المقياس يتصف بدرجة عالية من الكفاءة السيكمترية من حيث الصدق والثبات والاتساق الداخلي، ويمكن استخدامه علمياً والاستفادة منه لتحديد مستوى الإبداع الوظيفي في مؤسسات تعليم المهنيين، وبذلك يكون البحث الحالي قدم مقياس جديد عربي - في حدود إطلاع الباحثات - لمقياس الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب المهنيين.

• توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة توصي الباحثات بما يلي:

- « التركيز على الجوانب الإبداعية لدى معلمي الطلاب الموهوبين، وأهمية تمتعهم بإمكانيات عالية وقدرات إبداعية تمكنهم من تحقيق التطلعات المرجوة من تعليم الموهوبين.
- « الاستفادة المؤسسات التعليمية من مقياس الإبداع الوظيفي في اختيار معلمي الطلاب الموهوبين من خلال تضمين المقياس لمعايير اختيار معلمي الطلاب الموهوبين.
- « مساعدة إدارات تعليم الموهوبين على معرفة مستوى الإبداع الوظيفي لدى المعلمين التابعين لها ومن خلال نتائجه يتم إعداد برامج تنمي من الإبداع لديهم.
- « يمكن أن يساعد مقياس الإبداع الوظيفي في تحديد الجوانب التي يحتاج معلم الموهوبين إلى تطويرها وتحسينها، وبالتالي يمكن أن يساهم في تحسين جودة أداء معلم الموهوبين.
- « الاستفادة من نتائج المقياس الحالي لإعداد برامج ودورات تستهدف تنمية الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين والتي من شأنها أن تساهم في تطوير أدائهم ومساعدتهم على اكتشاف مشكلاتهم وجوانب القصور لديهم وتجاوز العقبات والتحديات في تعليم الموهوبين.

• قائمة المراجع:

• المراجع العربية:

- الأبيض، عادل عبد المعطي. (٢٠٢٠). بروفييلات ما وراء المعرفة لدى معلمي التعليم العام وعلاقتها بالإبداع التدريسي. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، (١٨٧)، ١-٣٦.
- أبو حسين، أسعد صبحي. (٢٠١٨). أثر ممارسات القيادة التربوية بالمدارس الأهلية على تنمية الإبداع لدى المعلمين: دراسة تطبيقية على عينة من مدارس التعليم الأهلي بالرياض. مجلة كلية التربية، ٣٣ (١)، ٢٩٢-٣٢٥.
- أسامة، محجوبي. (٢٠١٤). أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قاصدي مرباح.
- أسعد، صبحي أسعد. (٢٠١٨). أثر ممارسة القيادة التربوية بالمدارس الأهلية على تنمية الإبداع لدى المعلمين دراسة تطبيقية على عينة من مدارس التعليم الأهلي بالرياض. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، ٣٣ (١)، ٢٩٢-٣٢٥.
- أمين، أحمد عبد الحميد. (٢٠١٩). أثر رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي بالتطبيق على البنوك الخاصة في مدينة المنصورة. مجلة التجارة والتمويل جامعة طنطا، (١)، ٤٤٤-٤٨٨.
- جبر، عبدالرحمن محمد. الفراء، ماجد محمد. (٢٠١٠). الإبداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة رسالة ماجستير

منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة. دار المنظومة. <http://search.mandumah.com/Record/695299>

- جروان، فتحي عبدالرحمن . (٢٠٠٢). *الإبداع مفهومه معايير نظرياته قياسه تدريبيه مراحل العملية/الإبداعية*. دار الفكر للنشر والتوزيع.
- حجازي، جولتان حسن، عبيد، عاصم شوقي. (٢٠٢٠). *إدارة الذات كمتغير وسيط بين التوافق الأسري والإبداع الوظيفي لدى الزوجات العاملات في مقر وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة*. *مجلة كلية التربية*، ٧٧ (١)، ٤٥٥-٤٩٥.
- خريشة، ايناس محمد. (٢٠١٩). *العلاقة بين فعالية الذات الإبداعية والتدريس الإبداعي لدى الطلبة المعلمين ومعلمي المرحلة الابتدائية*. *المجلة التربوية جامعة سوهاج*، ٢٩ - ٨٦.
- الخوالدة، هيثم ناصر، الخوالدة، خلدون. (٢٠٢٠). *أثر إدارة المواهب في الإبداع الوظيفي في مجموعة المناصر في الأردن* لرسالة ماجستير منشورة، جامعة عمان العربية. دار المنظومة. <http://search.mandumah.com/Record/1179914>
- راوي، وفاء رشاد. (٢٠٢٠). *الإسهام النسبي لليقظة الذهنية والتدفق النفسي في الإبداع المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة المنيا*. *مجلة بحوث ودراسات الطفولة*، ٢ (٤)، ١٨٧-١١٨٧.
- روشكا، ألكسندر. (٢٠١٦). *الإبداع العام والخاص* (غسان أبو فخر، مترجم). دار الأعصار العلمي. (العمل الأصلي نشر في ١٩٨٩).
- الزبيد، سحر رضا، العمري، أيمن أحمد. (٢٠١٧). *درجة ممارسة إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين في محافظة الزرقاء* لرسالة ماجستير منشورة، الجامعة الهاشمية. دار المنظومة.
- سعيد، فواز عبدالعزيز. (٢٠١٥). *إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى معلمي التربية الرياضية بالملكة العربية السعودية*. *المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة*، (٧٥)، ٣٧٦ - ٣٩٢.
- السيد، فاطمة خليفة، البارقي، مرام عبدالله. (٢٠٢٤). *التدفق النفسي واليقظة العقلية وعلاقتها بالإبداع الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين بمدينة جدة*. *المجلة العربية لعلوم الإعاقات والنشر*، ٨ (٣٠).
- الشمري، الأدهم بن خليفة. (٢٠١٦). *درجة التمكين الوظيفي لدى القادة الأكاديميين بجامعة حائل وعلاقتها بالإبداع الوظيفي لديهم*. *المجلة التربوية*، ٤٤، ٢-٤٤.
- الشمري، عبيد محمد، الكندري، خالد عبدالرحيم، والقطان، هاني علي. (٢٠١٨). *دور النمذجة التعليمية في تنمية مستوى مهارات الإبداع المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات*. *مجلة كلية التربية جامعة الأزهر*، ٣٧ (١٨٠)، ٨٢٧ - ٨٩٧.
- الصرايرة، أكثم. (٢٠٠٣). *العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في شركتي البوتاس والفوسفات*. *مجلة مؤتة*، ١٨ (٤)، ٢٠٣-٢٠٥.
- عبدالعزيز، سعيد. (٢٠٠٦). *المدخل إلى الإبداع*. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- عبدالقادر، محمود هلال. (٢٠٢٣). *مستوى ممارسة معلمى اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية لمهارات التدريس الإبداعى وعلاقته بمهارات القراءة الإبداعية لدى طلابهم*. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٣١ (٢)، ١٤١ - ١٦٥.

- عبد المنعم، إيمان محمود. (٢٠٢١). التمكين الإداري ودوره في تحقيق الإبداع لدى المعلمين من وجهة نظرهم دراسة ميدانية في محافظة أسوان. مجلة الإدارة التربوية، (٣٠)، ٤٣-٢١١.
- العربي، عبد الباسط، محمد. (٢٠٢٣). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الوظيفي دراسة ميدانية لأساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة لأطروحة ماجستير غير منشورة. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- العميان، محمود (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي في منظمات العمل. دار وائل للنشر.
- القاق، تحرير. (٢٠٠٥). أثر النمط القيادي لرؤساء الأقسام على السلوك الإبداعي للمرؤوسين في القطاع المصرفي التجاري الخاص في الأردن. لرسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- القدومي، فائق عبد الرحيم. (٢٠١٩). الإبداعية لدى معلمي الطلبة المتفوقين في المدارس الحكومية العادية وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، ٩ (١)، ٩٣-٥٦.
- الكناني، ممدوح عبد المنعم. (٢٠١٥). سيكولوجية الإبداع وأساليب تنميته (ط.٢). دار المسيرة.
- المحمّد الوسيط. (٢٠٠٤). مجمع اللغة العربية (ط.٤). مكتبة الشروق الدولية.
- المليجي، حلمي. (١٩٨٤). سيكولوجية الابتكار (ط.٣). دار المعرفة الجامعية.
- مهاوي، حسن غالي. (٢٠١٧). دراسة أثر التمكين الإداري في الإبداع الوظيفي لمشرفي التربية الرياضية من وجهة نظر المدرسين. المجلة الأوروبية لتكنولوجيا علوم الرياضة، ٧ (١١)، ٥١٦-٥٢٢.
- النفعي، ضيف الله عبدالله. (٢٠٠٥). معوقات الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالملكة العربية السعودية دراسة استطلاعية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ٣١ (١١٦)، ٤٧-١١.

• المراجع الأجنبية:

- Aleinikov, Andrei, G (1994). Sociolinguistics for Creative Behavior, The Journal of Creative Behavior, Vol. 82, No. 2, 2 Qu, PP. 107 - 123.
- Andiliou, A. & Murphy, P. (2010). Examining variations among researchers' and teachers' conceptual creativity; A review and synthesis of contemporary research. *Education research review*, 5, 201-219.
- Cai, W. & Lysova, E. & Bossink, B & Khapova, S. & Wang, W. (2019). Psychological capital and self- reported employee creativity: The moderating role of supervisor support and job characteristics. *Creativity and Innovation Management*, 28, 30-41.

- Ciltas, A. (2012). The effect of the mathematical modeling method on the level of creative thinking. *The New Educational Review*, 30(4), 103-113.
- Lee, Y.J. (2011). A study on the effect of teaching innovation on learning effectiveness. *Journal of Education*, 183(1), 33-48.
- Raju, T. (2017). Relationship Between Teacher Creativity and Job Satisfaction. *International Education & Research Journal*, 3(6), 176-178.
- Shaheen, R. (2010). Creativity and Education. *Creative Education*, 1 (3), 166 – 169.
- Shubina, I. & Kwiatek, P. & Kulakli, A. (2021). The Relationships Between Critical Thinking and Creativity Among University Students in Contemporary Education: Empirical Analysis of Gender Differences. *The New Educational Review*, 65(3), 87-98.
- Soo, C., Devinney, T., Midgley, D., & Deering, A. (2002). Knowledge management: philosophy, processes, and pitfalls. *California management review*, 44(4), 129-150.
- Suong, H. & Tho, T. (2021). Emotional Intelligence, Work Stress, Job Satisfaction, and Employee Creativity: A Critical Study on Vietnamese Universities, *Indian Journal of Economics and Business*, 20(3), 1149-1165.
- Tarkhan, M. & Tarviji, A. (2020). The Relationship Between Perception of Competence, Sense of Cohesion and Responsibility with Job Creativity of Tonekabon Girls' Public High School, *Management and Educational Perspective*, 2(2), 97-112.
- Yu, X. & Li, D. & Tsai, C. & Wang, C. (2019). The role of psychological capital in employee creativity, *Career Development International*, 2019, 1-19.
- Zhou, J., & Hoever, I. J. (2014). Research on workplace creativity: A review and redirection. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 333–359.

• ثالثاً : مصادر من شبكة المعلومات

- مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع – مؤسسة موهبة. (٢٠٢٣). فصول موهبة والمدارس المشمولة.
- <https://www.mawhiba.org/Ar/programs/schools/SchoolsPartnership/Pages/partnership.aspx>

spx

مقياس الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين إعداد/ فاطمة خليفة
السيد ومرام عبدالله البارقي (٢٠٢٤)

٢	العبارة	دائما	أحيانا	نادرا
١	أتجه إلى استخدام الوسائل التعليمية الحديثة والمبتكرة من أجل تطوير عملي			
٢	أطرح العديد من الحلول للمشكلة الواحدة			
٣	أفضل أفكار زملاءي في كيفية تقديم المنهج الدراسي			
٤	أتردد في اتخاذ القرار فيما يخص مهام عملي			
٥	أهتم بمتابعة وتقييم ما أقدمه في عملي			
٦	أرى الأشياء والمواقف من زوايا مختلفة وليس من منظور واحد			
٧	أستفيد من خبراتي وتجاربي السابقة في التعامل مع الموقف التعليمية الجديدة			
٨	أسعى إلى تجديد الأفكار السابقة للآخرين في مجال العمل			
٩	أسارع إلى تنفيذ الأفكار التي من شأنها تطوير ما أقدمه			
١٠	أحرص على الاشتراك في الدورات التي أكتسب منها أفكار لتطوير أدائي في العمل			
١١	أتمسك برأيي بغض النظر عن رأي الآخرين فيه			
١٢	أفكر بأساليب عديدة ومبتكرة في تقديم المنهج الدراسي			
١٣	أشعر بالملل من تقديم عملي كل مره بنفس الطريقة			
١٤	لدي من الأفكار ما يساعدني على مواجهة التحديات وإدارة الأزمات بنجاح			
١٥	أبحث عن الأفكار التي تساعدني في الوصول إلى مكانة متقدمة في عملي			
١٦	أستمع إلى الآراء المبتكرة وأعمل بها			
١٧	أكتفي بأول حل يخطر ببالي عند مواجهة مشكلة ما			
١٨	لدي القدرة على المزج بين الأفكار المختلفة لتوليد فكرة إبداعية ومختلفة أثناء التدريس			
١٩	أثق بأفكاري لأنها تساعدني في تحقيق ما أتمنى الوصول إليه			
٢٠	أشعر بأن ما أقدمه هو الأفضل لطلابي ولست بحاجة إلى متابعة وتطوير			
٢١	أفكر دون تردد في تعديل أساليبتي التعليمية وفق ما يتطلبه كل موقف			
٢٢	أطرح وأقدم أفكارا بأكثر من طريقة			
٢٣	أفضل التصرف كما هو مألوف وشائع في المواقف التعليمية المختلفة			
٢٤	أحاول اكتشاف المشكلات قبل حدوثها لتفاديها وتجنب وقوعها			
٢٥	أحرص على تلقي الأفكار المتنوعة التي تساعد على تطوير عملي			
٢٦	أجد صعوبة في التكيف في المكان الذي أعمل به بسبب اختلاف أفكاري عن أفكار المحيطين بي			
٢٧	أفكر في القيام بعملية ومهمتي التعليمية بطريقة مبتكرة وغير مألوفة			
٢٨	أحرص على معرفة أوجه القصور والنقص فيما أقدمه من عمل			

