

البحث السادس



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الباحة

كلية التربية

قسم التربية الخاصة

برنامج رعاية الموهوبين والمتفوقين

الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين

في المملكة العربية السعودية

إعداد

أحمد بن علي آل مشرف

ملخص :

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين في المملكة العربية السعودية وفقاً لمتغيرات (المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي، وساعات التدريب التي تلقاها في مجال الموهبة)، ولتحقيق غايات الدراسة الحالية تم اتباع المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (202) معلماً للطلاب الموهوبين في المملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة مقياس الإبداع الوظيفي من إعداد الباحث، وأظهرت الدراسة أن الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين كانت مرتفعة جداً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإبداع الوظيفي الكلية لمعلمي الموهوبين تعزى للمرحلة التعليمية وفي بعدي الطلاقة والحساسية للمشكلات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد المرونة والاصالة التوسع، لصالح المعلمين الذين يدرسون المرحلة الثانوية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإبداع الوظيفي لمعلمي الموهوبين تعزى لسنوات الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي وعدد ساعات تدريبهم.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الوظيفي، معلمى الطلاب الموهوبين.

Abstract:

The current study aimed to reveal the functional creativity of teachers of gifted students in the Kingdom of Saudi Arabia according to the variables (educational stage, years of experience, specialization, academic qualification, and hours of training received in the field of giftedness). To achieve the objectives of the current study, the descriptive approach was followed, and the sample was formed. Of (202) teachers of gifted students in the Kingdom of Saudi Arabia, the study used a measure of functional creativity prepared by the researcher. The study showed that the functional creativity of gifted teachers was very high, and that there were no statistically significant differences in the overall degree of functional creativity of gifted teachers due to the educational stage and in Dimensions of fluency and sensitivity to problems, and the presence of statistically significant differences in the dimensions of flexibility, originality, and expansion, in favor of teachers who teach the secondary stage, and the absence of statistically significant differences in the degree of professional creativity of teachers of the gifted due to years of experience, specialization, academic qualification, and number of hours of training.

Keywords: career creativity, teachers of gifted students.

مقدمة:

يمثل الموهوبون والمبدعون جوهر الطاقات البشرية المختبئة في منجم الثروات البشرية، فاكشاف هذه الكنوز والتخطيط لاستثمارها وتنميتها ورعايتها، والحفاظ عليها يصبح الأمر غاية في الأهمية، ويقع العبء على العملية التعليمية، ومن ثم على ركنها الأساسي، ومحركها ومنفذها وموجهها ومقومها وهو المعلم؛ حيث يدرك التربويون أهمية دور المعلم في العملية التربوية.

ولاشك في أن أبحاث جيلفورد (Gilford) تشكل انطلاقة جديدة في دراسة الإبداع، غير أنها بوجه عام تُرجع الإبداع في الوقت ذاته إلى بنية العقل، وبالتالي ترى في الإبداع شكلاً من أشكال النشاطات الإدراكية الراقية، علماً بأن هذا المفهوم - أي بنية العقل والنشاطات الإدراكية الراقية - تجاوزته إسهامات لعوامل الشخصية في الظاهرة الإبداعية.

ولكي يقوم معلم الموهوبين بدور يتسم بالتجويد فإنه يجب النظر إلى درجة القيم المهنية لديه ومدى انتمائه إليها في سبيل تحسين الإبداع الوظيفي المناط إليه والتجويد المطلوب منه أثناء عمله مع الطلبة الموهوبين، باعتبارهم طلاباً غير عاديين بل هم الأفراد الذين يمثلون المصاحب المضيفة في المجتمع من حولنا وهم الذين سينقلون المجتمع إلى مواقع متقدمة في التنمية عن طريق العلم والحضارة والتكنولوجيا، ويعتبر التفكير الإبداعي ظاهره متعددة الأوجه، أكثر من اعتباره مفهوماً نظرياً أحادياً محدد التعريف، وربما يرجع ذلك إلى أن العمليات العقلية المعرفية المستخدمة في الإبداع على درجة عالية من الغموض والتعقيد. ولما كانت مصطلحات الإبداع نتاج الحياة المعاصرة، فالصراع بين الجديد والقديم أو بين التقليد والإبداع كان دائماً قوة فاعلة في التاريخ، قد تحدث في عصر أكثر من غيره، ولكنها لا تتوقف كلياً، لذا تعددت تلك المصطلحات بتعدد وجهات النظر الشخصية المتخصصة في ذلك (عبد المختار وعدوي، 2011م: 9).

من هنا جاءت هذه الدراسة لقياس مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية.

أولاً: مشكلة الدراسة وأسئلتها

تأتي فكرة الدراسة الحالية والتمثلة في معرفة الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية . ويمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية:
- ما درجة الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين المملكة العربية السعودية تبعا للمتغيرات الديمغرافية:(سنوات الخبرة، والتخصص، والمرحلة الدراسية) ؟

ثانياً: أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على درجة الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية وفق رؤية (2030).

- فحص دلالة الفروق في درجة الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية (سنوات الخبرة، والتخصص، والمرحلة الدراسية).

ثالثاً: أهمية الدراسة

لقد جاءت هذه الدراسة لقياس مستوى الإبداع الوظيفي في الوقت الحاضر أهم وسيلة لتحقيق النجاح في أي مؤسسة، ولاسيما المدارس التي ينتمي إليها الموهوبون بجميع مراحلها الدراسية، كما أن الاعتماد على العنصر البشري لا مناص منه، فهو من يحقق أهدافها وتطلعاتها، وبخاصة معلم الموهوبين.

وقد جاءت أهمية الدراسة أيضا في جزأين هما:

أ - الأهمية النظرية:

- حيث تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال التركيز على إحدى أهم ما يجب أن يمتلكه معلم الموهوبين؛ ألا وهو الإبداع الوظيفي والتي عندما تتوافر لديه بشكل عال تساعد في تطوير قدراته وتحقيق أهدافه بأفضل الطرق.

- قد تطرح هذه الدراسة موضوعا له تأثير كبير على ثقافة المؤسسات التعليمية، ومعرفتها بما لديها من مواطن قوة، وينمي مختلف الجوانب التي توجد في تلك المؤسسات وخاصة التي ينتمي إليها الطلبة الموهوبين ومعلميهم، والتي بطريقة أو بأخرى لها علاقة بالموهبة والإبداع.

ب - الأهمية التطبيقية:

- من المتوقع أن توفر هذه الدراسة مقياس الإبداع الوظيفي لدى معلم الموهوبين، للاستفادة منه في دراسات أخرى، وهو يعتبر إضافة للمكتبة العربية.

- الإلمام بالعوامل المؤثرة في الإبداع الوظيفي، ومنها القيم المهنية وبالتالي معرفة كيفية التعامل مع هذه العوامل لزيادة مستوى الإبداع في المؤسسات التعليمية.

- توجيه المديرين والإدارات التعليمية نحو الإبداع الوظيفي وتعزيزها لدى المعلمين.

- توجيه إدارات التعليم نحو إقامة برامج تدريبية لتحسين الإبداع الوظيفي لدى منسوبيها.

رابعاً: مصطلحات الدراسة

توجد مجموعة من المصطلحات والمفاهيم التي ستعرض لها الدراسة الحالية وهي كما يلي:

الإبداع الوظيفي: Job Creativity

هو الاستخدام الناجح لعمليات أو برامج أو منتجات جديدة تظهر كنتيجة لقرارات داخل المنظمة (العميان، 2005: 389).

ويعرف الباحث الإبداع الوظيفي إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها المفحوص في الفقرات المخصصة لقياس الإبداع الوظيفي من خلال خمسة أبعاد للإبداع (الطلاقة - المرونة - الأصالة - التوسع والتفصيل - الحساسية للمشكلات).

الطالب الموهوب: The gifted student

الموهوب هو ذلك الطفل الذي يحدده أشخاص مؤهلون مهنيًا، على أنه بفضل ما لديه من استعدادات بارزة قادراً على الإنجاز العالي، وهو الأطفال بحاجة إلى برامج تربوية خاصة ومتميزة، وإلى خدمات متفوقة على تلك التي يقدمها المدرسة العادية، ويشمل الموهوب الأطفال القادرون على الإنجاز العالي، في مجال أو أكثر من المجالات التالية:

- 1) مقدرة عقلية عامة.

- 2) التفكير الابتكاري أو الإنتاجي.

- 3) القدرة القيادية، (جبر وحجازي، 1994م).

ويعرف الباحث الطالب الموهوب إجرائياً: بأنه الطالب الذين اجتاز المشروع الوطني للتعرف على الموهوبين الذي تنظمه كل من وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية ومؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع "موهبة"، والمركز الوطني للتعليم والقياس في التعليم العالي "قياس".

معلم طلاب الموهوبين: Teacher of gifted students

هو المعلم الذي يتمتع بسمات وخصائص تمكنه من التعامل مع الطلبة الموهوبين، وبالتالي التأثير فيهم والعمل على نمو هذه الموهبة لديهم، ويتفهم حاجات الطلبة الموهوبين ويلبيها بطرائق عدة، كما يُظهر من خلا مهاراته العالية والتخصصية تمايزا في عرض وطرح الخبرات الصفية، ووعيه للتشعبات الإيجابية، وأحيانا السلبية لسمات طلابه الفريدة (كولانجيلو، وديفيد، 2011م: 632).

ويعرف الباحث معلم الطلاب الموهوبين إجرائياً: بأنه المعلم الذي اجتاز اختبار ترشيح معلمي الموهوبين والمعد من قبل وزارة التعليم - إدارة الاختبارات المهنية - بالتعاون مع شركة تطوير والمركز الوطني للقياس والتقييم، ووصف علة أنه معلما للطلاب الموهوبين في إدارة التعليم للمنطقة التابع لها.

حيث تتكون معايير معلم الموهوبين في هذا الاختبار من جزأين؛ الجزء العام الذي يشترك فيه جميع معلمي التخصصات الأخرى، والجزء الثاني المتعلق بالتخصص. وتشتمل المعايير المشتركة على (12) معياراً ذكرت تفصيلاً في دليل "المعايير المهنية الوطنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية"، فيما تشمل المعايير التخصصية (10) معايير تتناول بنية التخصص العام والدقيق وطرق تدريسه (إدارة الاختبارات المهنية بوزارة التعليم، 2015م: 9).
الإطار النظري والدراسات السابقة:

قد يتردد في اذهان كثيراً من الأسر والتربويين وبشكل كبير وملحوظ سؤال ألا وهو: هل الطفل الموهوب من ذوي الاحتياجات الخاصة؟ وإجابة هذا السؤال في واقع الأمر تتطوي على الكثير من الحقائق الهامة التي لم يلتفت إليها كثير من الأسر وبعض ممن يعمل في ميدان التربية والتعليم لذا اندثرت الموهبة لدى الطفل وحل محلها بعض الاضطرابات النفسية والسلوكية. لذلك لا بد أن تجد هذه الفئة بيئة خصبة ورعاية من قبل الأسرة والمدرسة والمجتمع حتى تنتج وتثمر لتنفع نفسها مجتمعها.

ومما تجدر الإشارة إليه هنا، أن المشاركين في المؤتمر القومي الأول للتربية الخاصة في مصر (1995)، قد اتفقوا على استخدام مصطلح "الطفل من ذوي الحاجات الخاصة" للدلالة على كل المصطلحات التي تستخدم في برامج وخدمات التربية الخاصة والطفل.
وهم يقصدون بالفرد الخاص؛ كل فرد يحتاج طوال حياته أو خلال فترة محددة من حياته اليومية والأسرية والتعليمية والوظيفية إلى خدمات خاصة كي ينمو ويتعلم ويتدرب أو يتوافق مع متطلبات الحياة اليومية والأسرية والوظيفية أو المهنية، ويمكنه بذلك أن يشارك في عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، بقدر ما يستطيع أو بأقصى طاقاته كمواطن، ومن هنا فإن هؤلاء الأطفال هم ذوو الاحتياجات الخاصة.

وينتمي الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة إلى فئة أو أكثر من الفئات التالية:

- (1) التفوق العقلي والموهبة والابداع.
- (2) الإعاقة البصرية بمستوياتها المختلفة.
- (3) الإعاقة السمعية بمستوياتها المختلفة.
- (4) الإعاقة الذهنية بمستوياتها المختلفة.
- (5) الإعاقات الحركية .والصحية الخاصة.
- (6) التأخر الدراسي وبطء التعلم.
- (7) صعوبات التعلم النمائية والاكاديمية.
- (8) الاضطرابات السلوكية والانفعالية.
- (9) الإعاقة الاجتماعية وتحت الثقافية (الحرمان البيئي).
- (10) التوحد. (سليمان، 2004م: 24-25).

وفي ضوء هذا التصنيف الذي ارتضاه المشاركون في هذا المؤتمر من العاملين والباحثين والمهتمين بمجال التربية الخاصة، نأخذ الفئة التي من خلالها تتحقق أهداف هذه الدراسة الا وهي فئة: " الموهوبين من حيث التطرق للموهبة وتعريفاتها والموهوبين ومن هم واساليب الكشف عنهم وكيف تقاس الموهبة ونظريات التي فسرت الموهبة ومن هو معلم الموهوبين وخصائصه والقيم التي يجب ان يلتزم بها وكذلك الإبداع وتعريفاته وأنواعه وابعاده والنظريات المفسرة له.

الإبداع الوظيفي.

الحق ان نتماشى ذهنيا مع اعتبار الابداع "كمفهوم" أكثر من التعامل معه " كتعريف "؛ ذلك لان المفهوم يحمل من الحرية والتنوع والتغيير والخصوصية والاصالة ما يتوافق مع الابداع ومنتجاته، فلكل شخص مفهومه الشخصي لعملية الابداع، والتي تصل عليها وفق مدركاته الحسية وقدراته الذهنية الخاصة جدا؛ حتى ولو ساعده آخرون في إدراك هذا المفهوم؛ وحين نجرد الابداع من التعريف ونتعامل معه على انه مفهوم، فإنه يجوز لنا ان نتعرف على عدد من العلامات الخاصة بالإبداع على ضوء مفهوم كل مبدع (الضبع، 2011م: 7).

مراحل تطور مفهوم الابداع:

وهناك ثلاثة مراحل رئيسية تعكس التطور الهائل الذي حدث لمفهوم الإبداع على مدى العصور الماضية وهي (جروان، 2013م: 17- 18 - 19):

- المرحلة الأولى:

تمتد هذه المرحلة منذ أقدم العصور التي نقلت إلينا أثارها المكتوبة أو المنقولة بدءا من العصر الإغريقي ثم الروماني، مروراً بالعصر الجاهلي ثم الإسلامي، وانتهاء بعصر النهضة الأوروبية والعقود الأولى من ال قرن العشرين. ومن أبرز السمات التي تميز المعرفة الإنسانية المرتبطة بمفهوم الإبداع في هذه المرحلة يمكن أن نورد ما يلي:

- الخلط بين مفاهيم الإبداع والعبقرية والذكاء والموهبة والنبوغ المبكر .
- الاعتقاد أن الإبداع والعبقرية تحركهما قوى خارقة خارجة عن حدود سيطرة الإنسان.
- التركيز على دور الوراثة والفطرة من حيث انتقال الإبداع أو العبقرية في سلالات معينة وعبر الأجيال من الآباء إلى الأبناء فالأحفاد.
- اقتصار استخدام كلمتي "مبدع" و"عبقري" على وصف قلة قليلة ممن يأتون بأعمال خارقة للعادة.
- التفاوت بين الحضارات في مختلف العصور فيما يخص ميادين العمل الإنساني التي حظيت الانجازات الإبداعية فيها بالاعتراف والتقدير، واقتصارها على ميادين الحكم والفلسفة والأدب وفنون القتال والهندسة المعمارية والرسم والنحت بدرجة أقل في ميدان العلوم.

- المرحلة الثانية:

- بدأت هذه المرحلة مع نهاية ال قرن التاسع عشر عندما بدأ الحديث عن أثر العوامل الاجتماعية والبيئية في السلوك الإنساني و اتسعت دائرة النقاش و الخلاف خلال النصف الأول من القرن العشرين بين أنصار البيئة و الوراثة من حيث دورها في تشكيل السلوك والسمات والقدرات العقلية المختلفة. ومن أبرز خصائص هذه المرحلة ما يلي:
- ظهور عدة نظريات سيكولوجية حاولت تفسير الظاهرة الإبداعية مثل نظرية الجشطات والتحليل النفسي والقياس النفسي.
 - المساواة بين مفاهيم الإبداع والعبقرية والذكاء .
 - حدوث تقدم في التمييز بين مفاهيم الإبداع والموهبة و التفوق و انحسار عملية الربط بين الإبداع و الغيبيات ولخوارق.
 - انحسار الجدل حول أثر الوراثة و البيئة في الإبداع، و الاعتراف بأهمية العوامل الوراثية والبيئة.
 - اتساع دائرة الاهتمام بالإبداع في مجالات العلوم الحياتية و الطبيعية.
 - تطوير بعض أدوات قياس الإبداع و برامج تعليم الإبداع و لاسيما في مجالات الأعمال الصناعية والتجارية.
- ### - المرحلة الثالثة:

- يمكن القول بأن هذه المرحلة بدأت في منتصف القرن العشرين و امتدت حتى العصر الحاضر و فيها أصبح ينظر لمفهوم الإبداع على أنه توليفة تندمج فيها العمليات العقلية و المعرفية ونمط التفكير والشخصية والدافعية و البيئة، ومع الانفجار المعرفي الهائل الذي شهدته البشرية - ولا تزال تشهده - بفضل التطور المذهل ل تكنولوجيا الاتصالات و المعلومات تقدمت البحوث والدراسات التجريبية التي أخضع لها مفهوم الإبداع، كما تقدمت العلوم النفسية العصبية و، اتسعت المعرفة حول تركيب الدماغ و الوظائف العقلية و الذكاء الاصطناعي والقياس النفسي وغيرها.. حيث تميزت هذه المرحلة بما يلي:
- التمايز بين مفهومي الذكاء و الإبداع، بمعنى أن الذكاء غير الإبداع و التمايز بينهما وبين مفهوم الموهبة.
 - ظهور نظريات جديدة في الإبداع كنظرية القياس النفسي للإبداع و النظريات المعرفية في الإبداع.
 - تطوير عدد كبير من الأدوات و المقاييس الاختيارية لقياس الإبداع.
 - تطوير عدد كبير من البرامج التربوية و التدريب لتعليم الإبداع.
 - الاعتقاد بأن الإبداع قدرة موجودة لدى جميع الأفراد كالذكاء و أنه يتوزع و فق منحني التوزيع السوي للقدرات العقلية. تقدم البحوث و الدراسات التجريبية التي تناولت مفهوم الإبداع و شمولية النظرية العامة للإبداع كمفهوم يشمل الفرد و البيئة و العمليات العقلية والأعمال أو النتاجات الإبداعية.

- اتساع دائرة مجالات العمل الإنساني التي تعترف المجتمعات بالمنجزات الإبداعية فيها، و بوجه عام فان الإنسان هو حجر الأساس في عملية الإبداع بغض النظر عن تحقيق الإبداع بناء على المشاركة التي تضم أفراد المبدعين أو من خلال جماعات مبدعة متفرقة في جميع أنحاء العالم .

أهمية الإبداع:

الإبداع يعني حياة الأفراد، ويمنحهم الأدوات والأساليب لإنتاج أفضل لهم وللآخرين. وبشكل عام للإبداع أهمية في مجالات الحياة المختلفة حيث انه (الشباطات، 2016م:26):

- يطور فكرة الفرد على إنتاج الافكار الجديدة.
- يساعد الفرد للوصول للحل الناجح للمشكلة.
- يسهم في تحقيق الذات الإبداعية وتطوير النتائج الإبداعية.
- يسهم في تطوير قدرة الفرد على التعامل مع التحديات والمواقف الحياتية بطريقة أكثر ابداعية.
- يسهم في تنمية المواهب.
- يجعل الفرد يستمتع باكتشاف الاشياء بنفسه.
- يؤدي الى الانفتاح على الافكار الجديدة، والاستجابة بفاعلية للفرص والتحديات، والتكيف انواع الابداع

الإبداع نوعان؛ النوع الأول: تأسيس الشيء عن الشيء، أي: تأليف شيء جديد عن عناصر موجودة سابقا، كالإبداع في العلوم مثلا.

النوع الثاني: إيجاد الشيء من لا شيء، كإبداع الباربي تبارك وتعالى. فهو ليس بتركيب ولا تأليف، وإنما هو إخراج من العدم الى الوجود، كما في قوله تعالى: ﴿بَدِيعَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ﴾ [البقرة: 117] أي خالقهما لا عن مثال سابق. فإبداع المخلوق كله من النوع الأول: وهو تأسيس الشيء عن شيء سابق، وأما الثاني فهو من خصائص الباربي عز وجل التي لا يشاركه فيها أحد، ولهذا كان من أسمائه جل وعلا الإضافة ﴿بَدِيعَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ﴾ كما مر في الآية السابقة.!! (القرني ، 1428هـ: 23).

مستويات الإبداع:

وهناك بعض التعريفات ركزت على تقسيم الإبداع (شاهين وزايد ،2009م) إلى أنواع أو مستويات ومن الأمثلة على ذلك: تقسيم الإبداع إلى خمسة مستويات (Taylor,1959) هي:

1. الإبداع الذي يتسم بالتعبير (Expressive): الذي يظهر في الرسومات العفوية للأطفال.
2. الإبداع المنتج أو الخصب (Productive): كما في النتاجات الفنية والعملية المقيدة بضوابط نسبية.

3. الإبداع الذي ينتج عن اختراعات (Inventive): ويتجلى الابتكار الذي يظهر من خلال الجودة في العمل والأسلوب.

4. الإبداع التجديدي (innovative): ويتجلى في إدخال تحسينات عن طريق التعديل.

5. الإبداع الخلاق (Emergenative): وهو أعلى مستويات الإبداع وأندرها ويتحقق فيه الوصول إلى مبدأ أو نظرية أو افتراض جديد كلياً، يترتب عليه ازدهار أو بروز مدارس وحركات بحثية جديدة في آفاق علمية.

6. التفكير الإبداعي (Creative thinking): هناك من ينظر إلى الإبداع على أنه تفكير يعمل على تحقيق علاقة بين أجزاء الخبرة، وذكر Wallas أن له أربعة أطوار: التحضير، الاحتضان، الإلهام ثم التحقق، فالفكرة المبتكرة (في الطور الثالث) تأتي في لحظة استبصار أو كفكرة مباغته. (السامرائي، 1994).

كما عرف العلماء التفكير الإبداعي ومكوناته حيث يميل معظم الباحثين إلى تعريف التفكير الإبداعي (Creative Thinking) بأنه: نشاط عقلي مركب وهادف توجهه رغبة قوية في البحث عن حلول أو التوصل إلى نتائج أصلية لم تكن معروفة سابقاً.

مكونات وأبعاد الإبداع:

أما أهم مكونات وأبعاد التفكير الإبداعي من القدرات التي حاول الباحثون قياسها ودراستها فهي (شاهين، وزايد، 2009م: 31):

1. الطلاقة (Fluency): وتعني القدرة على توليد عدد كبير من البدائل أو المترادفات أو الأفكار أو المشكلات أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين بسهولة ويسر. ولطلاقة أشكال منها:
أ. الطلاقة اللفظية أو طلاقة الكلمات أو الطلاقة التعبيرية والإنشائية.
ب. طلاقة المعاني أو الطلاقة الفكرية.
ج. طلاقة الأشكال. وهي القدرة على الرسم السريع لعدد من الأمثلة والتفسيرات، وكذلك القدرة على تشكيل المجسمات التوضيحية.

2. المرونة (Flexibility): وهي القدرة على توليد أفكار متنوعة ليس من نوع الأفكار المتوقعة عادة، وتوجيه أو تحويل مسار التفكير مع تغير المثير أو متطلبات الموقف.

3. الأصالة (Ginon): وهي أكثر الخصائص ارتباطاً بالإبداع، والتفكير الإبداعي والأصالة هنا بمعنى الجدة والتفرد.

4. التوسع والتفصيل (Elaboration): ويعني القدرة على إضافة تفاصيل جديدة ومتنوعة لفكرة أو حل لمشكلة أو لوحة يكون من شأنها أن تسعد على تطوير، أو إغناء أو تحسين الفكرة أو حل المشكلة أو رسم اللوحة أو ضبط القصيدة.

كيف يقاس الإبداع بجميع أنماطه؟

من الأمثلة على قياس الإبداع في بعض أنماطه: استبيان الانماط المعدل لكومار وزملائه (Kumar, Kemmler, & Holman, 1997) وهو عبارة عن استبيان تقييم ذاتي يحتوي على (76) فقرة مقسمة في سبعة اختبارات فرعية كما هو في الجدول التالي:

جدول (1) أمثلة على بعض فقرات استبيان أنماط الإبداع المعدل

الاختبار الفرعي	مثال على الفقرة
الايمان بعملية اللاوعي	لدي بصيرة وهي المصدر الوحيد الذي أستطيع تفسيره وفهمه.
استخدام التقنيات	أقوم بإنشاء أفكار جديدة من خلا الجمع بين الافكار الموجودة.
اللجوء الى الاشخاص الآخرين	عندما أعلق في أمر ما أستشير أو اتحدث مع الأفراد في كيفية
توجيه الناتج النهائي	أستمتع بعملية خلق أفكار جديدة سواء أدت إلى ناتج نهائي أم لا.
الخرافة	لدي تعويذة معينة أو لابس خاصة ارتديها عندما أأدأ في عمل
الضبط البيئي	خصصت مكان معين (أو اماكن) للعمل الإبداعي.
استخدام الحواس	أميل إلى استخدام حاستي البصرية بشكل كامل أثناء عملي.

درس كومار وزملائه (Kemmler, Kumar, 1997, Holman &) استبيان الأنماط الإبداعية (النسخة الأولى) ووجدوا أن الطلاب الأكثر إبداعا استخدموا تقنيات أكثر وكانوا أقل توجيهها من خلال الهدف أو الناتج النهائي. وكذلك انتشف كومار وزملائه Kemmler, Kumar , (1997, Holman &) نتائج مشابهة بالنسبة لاستبيان أنماط الإبداع المعدل، حيث وجدوا ان الطلاب الأكثر إبداعا من المرجح أنهم يؤمنون بالعمليات التي تحدث في اللاوعي. وهناك مقياس آخر لأنماط الإبداع وهو اختبار كيرتون للتكيف على الابتكار:

Kirton Adaption- Innovation Inventory (KAI ; Kirton 1999) والذي صمم في الأساس ليستخدم داخل المؤسسات، حيث يقوم هذا الاختبار على نظرية التكيف على الابتكار في الأنماط المعرفية التي تتعامل أساساً مع الأنماط التي تطبق في أنشطة المعرفة بما في ذلك الإبداع وحل المشكلات، ويهدف هذا الاختبار إلى تقديم نتيجة تميز المتكيفين والمبتكرين بشكل مستمر (الشباطات 2016م: 154 - 155).

الادوات التي تستخدم في قياس الإبداع

الادوات التي استخدمت لقياس الإبداع اشتملت على ما يلي (جروان، 2013م: 141-142):

1. اختبار التفكير المتباعد.
2. مقياس تقدير الميول والاتجاهات.
3. مقياس سيرة الحياة.
4. ترشيحات المعلمين.
5. ترشيحات الرفاق.
6. ترشيحات المشرفين.
7. تقييم النتائج.
8. تقييم مستوى الشهرة
9. التقارير الذاتية للإنجازات والأعمال الإبداعية.

وهكذا يجب توخي الدقة الوضوح عندما نتحدث عن موضوع قياس الابداع، وذلك بتحديد الهدف من عملية القياس، وتحديد المكون الذي نسعى لقياسه حتى يمكن اختياره للأداة او المقياس الذي يتناسب مع الهدف، ولا يجوز أبدا الاختباء وراء العموميات، وتجاهل المقصود من عملية القياس، واستخدام الاداة المتوافرة دون تمحيص أو دراسة للتأكد من ملاءمتها او عدم ملاءمتها بالنسبة للأفراد المفحوصين من حيث تأثير نتائجهم عليهم.

النظريات المفسرة للإبداع:

نظرية الفكر الفلسفي الإسلامي والإبداع

- ابن سينا: وصف ابن سينا العقل بأربع مراتب، أقلها العقل الهولاني (اي العقل بالقوة؛ وسمي بالهولاني نسبة إلى الهولوى الأولى وهي عند القدماء: مادة ليس لها شكل ولا صورة معينة ، قابلة للتشكيل والتصوير في شتى الصور ، وهي التي صنع الله تعالى منها أجزاء العالم المادية الخالية من الصور كلها)، ثم العقل بالملكة، ثم العقل الفعال، ثم العقل المستفاد الذي، أما الإبداع فإنه يعتبر أعلى رتبة من التكوين والأحداث، فالتكوين: أن يكون في الشيء وجود مادي، والأحداث: أن في الشيء وجود زمني، وعلى هذا فالإبداع أن يكون الشيء لا يكون من مادة ولا من زمان سابق، ويصف عملية الحدس بأنها استعداد يشهد عند البعض حتى الى درجة انه لا يحتاج إلى تعليم أو أن يتصل بالعقل الفعال، بعد ذلك عدل ابن سينا من القول بالخلق إلى القول بالإبداع، ثم القول بالفوضى، ثم القول بالتجلي وهو علة وجود الكائنات عن واجب الوجود.

- الإمام الغزالي: يرى الإمام الغزالي أن الحدس نوع من الإلهام، أي الانتقال من القوة إلى الفعل بواسطة العقل الفعال على شكل وثبة عقلية سريعة، وهنا يميز الإمام الغزالي بين نوعين من الإدراك: الإدراك بالتعليم والإدراك بالإلهام، فالإدراك بالفرد بالتقوى (طريق التعليم الرباني) هو الإدراك بالإلهام، ويتمثل ذلك في قوله تعالى: ﴿وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ﴾ [البقرة: 282]. وهذا التعليم لا يحصل عليه الفرد بالاكساب وإنما ينزل على القلب من حيث لا يدري ﴿عَلَّمَهُ شَدِيدُ الْقُوَى﴾ [التوبة: 5] (المغازي، 2014م: 59).

نظرية التحليل النفسي والإبداع

يفسرها (سيجموند فرويد Sigmund Freud)، أن الإبداع هو الصراع بين الـ "هو" بما تمثله من محتويات غريزية وعدوانية، والـ "أنا" بما تمثله من قيم المجتمع، فيلجأ المبدع إلى الإعلاء أو (التسامي) كحيلة دفاعية عند هروبه من الواقع للتخلص من الموقف إلا أن المحتويات الغريزية لا تُشوه عند لجوئه إلى هذه الحيلة الدفاعية، وذلك على النقيض مما يحدث من تسوية لهذه المحتويات عند استخدام مثل هذه الحيل الدفاعية، فالإبداع هو تعبير عن تلك المحتويات اللاشعورية المرفوضة اجتماعيا في صورة يقبلها المجتمع يتمثل في صورة إعلاء لهذه المحتويات الغريزية (المغازي، 2014م: 60).

وذكرت (السرور، ٢٠٠٢م، ٣ - ٨٥)، ثمانية وأربعون نظرية تمكنت من تصنيفها إلى أربعة مجموعات هي:

- المجموعة الأولى: نظريات ذات علاقة بمكونات الإبداع: الفرد، العملية، المنتج الإبداعي، البيئة.
- المجموعة الثانية فقد ضمت: نظريات ذات علاقة بالبعد النفسي والتحليل النفسي.
- المجموعة الثالثة: فضمت نظريات ذات اتجاهات خاصة، وقد وضحت السرور معنى اتجاهات خاصة بأنها النظريات التي تأثرت بالنقد العلمي والاجتماعي.
- المجموعة الرابعة: فضمت نظريات المداخل البديلة، وعنت بالنظريات التي لا تخضع لتصنيف السابق ولا يمكن تصنيفها وفق المجموعات الثلاثة السابقة.

أما المعاينة؛ والبوليز (٢٠٠٤م) والمشار إليهما عند: (خيرو، 2006م، 25) فقد ذكر تصنيف روثينبرق Rothenberg، حيث قام بتلخيص النظريات التي تناولت الإبداع عبر التاريخ، وقد صنفها في تسع محاور رئيسية، هي:

(1) نظريات ربطت الإبداع بالطبيعة: ووردت عند كل من: أرسطو، وأفلاطون، وكانت، التون.

(2) نظريات عزت الإبداع للوراثة: ووردت عند كل من: كوجان، وجيلفورد، ووالاش.

(3) نظريات بينت الإبداع على أساس التحليل النفسي مثل: فرويد، وايترويك.

(4) نظريات ربطت الإبداع بعلم النفس مثل: ماكنون، ورانك.

(5) نظريات فسرت الإبداع بصورة فلسفية، أمثال: مارتن، وبرانشارد.

(6) نظريات فسرت الإبداع بالاعتماد على سير المبدعين مثل: أعمال كوستلر.

(7) نظريات ذات اتجاهات خاصة، حيث أعطت تفسيرات ذات خصوصية للإبداع أمثال: هلسون، جوردين، يوغن.

(8) نظريات فسرت الإبداع على أساسين هما:

أ - أساس العملية الإبداعية، مثل: والاس، وكانون.

ب - أساس الإنسان المبدع، مثل: تيلر، وماسلو، ولميارسو.

(9) نظريات ربطت الإبداع بالفن والآداب، مثل: تيلر، وبو، وباترك.

مفهوم الإبداع الوظيفي:

الإبداع الوظيفي هو عبارة عن توليد طرق جديدة لأداء الوظيفة، والتوصل إلى إجراءات مبتكرة وأفكار إبداعية وذلك من خلال تشكيل الأساليب المعروفة وتحويلها إلى بدائل جديدة ويأتي الإبداع الوظيفي من حب الموظف لذلك وتفهمه لمدى الحاجة إليه (حاجة الموظف والمنظمة معا).

والإبداع الوظيفي من الأمور الهامة بالنسبة لجميع المنظمات والمؤسسات التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة وأصبح تشجيع الإبداع الوظيفي والحث عليه في مقدمة الأهداف التي تسعى العديد من المنظمات إلى تحقيقها. وقد ازدادت أهمية الإبداع في ظل ازدياد حدة المنافسة بين المنظمات

وخاصة المنافسة الدولية والتي زادت من حاجة المنظمة إلى الإبداع تجنباً لخطر التقهقر والزوال (العميان، 2005م: 389).

ويعرف على أنه: تنمية وتطبيق أفكار جديدة في المنظمة خلال من الوصول إلى طرق جديدة التصميم المنتجات، وعمل المنتجات، و توزيع الخدمات وفي معظم الحالات يكون التغيير في العمليات غير مرئي بالنسبة للمستهلك أو العميل، بالرغم من ان هذا التغيير يساعد المنظمة على الأداء بفعالية وكفاءة اكبر والتكنولوجيا الجديدة هي عملية ابتكار سواء كانت إنتاج جديد أو نظام جديد من نظم المعلومات الإدارية ايضا، فالأشكال الجديدة من الإدارة، وتنظيم العمل بما في ذلك الإثراء الوظيفي او المشاركة، او إعادة الهندسة او برامج الجودة كلها عمليات إبداع و ابتكار (حسن، 2004م: 364).

ويعرفه العميان (2005م) الاستخدام الناجح لعمليات أو برامج أو منتجات جديدة تظهر كنتيجة لقرارات داخل المنظمة (العميان، 2005م: 389).

كما يعرف (Johns & Saks, 2005: 538) الإبداع الوظيفي بأنه: "عملية تطوير وتطبيق الأفكار لجيدة في المنظمة".

يُستخلص من التعاريف السابقة وغيرها أن الإبداع الوظيفي عملية ذهنية معرفية، يتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية ومع البيئة العامة، ويتجاوز ما هو مألوف للتوصل إلى شيء جديد غير مألوف، وقد يكون هذا الشيء أسلوب جديد أو عملية جديدة ... وغيرها يعود تطبيقها بالمنفعة للمنظمة وللمجتمع بصورة عامة.

ولكي يكون عمل الموظف ابداعيا؛ يجب أن يكون على قدر من التفرد في أفكاره مقارنة بالأفكار الأخرى، إلا أنه ينبغي ألا تكون هذه الأفكار شاذة بحيث يصعب تبنيها أو تطبيقها عمليا، وفي نطاق العمل يعد مفهوم الجودة والملائمة مهمين للعديد من الوظائف أو المهن، ولكن سمي الجودة أو التفرد في الأفكار الإبداعية تستندان إلى حدود مرجعية واسعة نسبيا، يتم تحديدها ضمن حدود السوابق التاريخية والثقافية الاجتماعية للحقل الذي يعمل به الموظف. (Amabile, 1996).

ومن خلال العرض السابق يرى الباحث أن الإبداع الوظيفي في مهنة التعليم عموما وفي تعليم الموهوبين على وجه الخصوص يعتبر مقوم أساسيا يساعد في التغلب على المشكلات التي تواجه الطلاب خاصة في هذا العصر الذي يشهد الكثير من التغيرات والتحويلات في كافة المجالات وخاصة مجالات الانفجار المعرفي والتكنولوجي، والتي أوجدت أن كثيرا من المشكلات لا يمكن حلها بالطرق التقليدية في التربية والتعليم، بل يتم حلها في كثير من الأحيان باستخدام طرق إبداعية جديدة تستطيع التعامل مع هذه المشكلات وحلها، ولا يتم ذلك الا بإيجاد المعلمين المبدعين وتوفير المناخ الذي يساعدهم على الإبداع.

أما الإبداع الوظيفي في مهنة معلم الموهوبين على وجه الخصوص فإنه الخروج عن التفكير والمعرفة التقليدية مما قد ينتج عنه اكتشاف أفكار ونظريات أو اختراعات أو أساليب عمل جديدة ومتطورة ومقبولة ومناسبة لتعليم الطلاب الموهوبين، مما يساعد على التكيف والتفاعل مع الطلبة الموهوبين في كافة مراحلهم الدراسية وتحسين وتطوير مستوى أداء العمل معهم، ولا تقتصر قيمة الإبداع الوظيفي في مهنة معلم الموهوبين على الطلاب الموهوبين وحدهم بل إن القدرة على الوصول إلى أفكار وحلول فريدة ملائمة في الوقت نفسه يمكن أن تعود بفائدة كبرى على جميع الطلبة بجميع فئاتهم في المؤسسة التربوية التي يعمل بها معلم الموهوبين فالإبداع يدعم قدرة أي مؤسسة تعليمية وتربوية في تمييزها عن المؤسسات التربوية الأخرى، كما أن مهنة التعليم التقليدية أصبحت غير ممكنة في الوقت الحالي وخاصة مع الطلبة الموهوبين لما لها من عواقب وخيمة وغير مرضية في انتكاسة الطلاب الموهوبين وتسليم قدرتهم على الإبداع والتفكير الإبداعي.

الدراسات السابقة:

فيما يلي يعرض الباحث بعض الدراسات العربية والأجنبية التي من خلال التالي :

الدراسات التي تناولت الإبداع الوظيفي وقياسه:

دراسة الشبلي وآخرون، (2015م). بعنوان: " أثر مستويات إدارة الوقت في الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية على قطاع الفنادق الأردنية فئة خمس نجوم".

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر مستويات إدارة الوقت في الإبداع الوظيفي في قطاع الفنادق الأردنية فئة خمس نجوم، ولتحقيق ذلك قام الباحثون بتطوير استبانة وتم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من (400) مبحوث موزعين على ستة فنادق من فئة خمس نجوم. وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي في ذلك وبعض الأساليب التحليلية لاستخراج نتائج تساؤلات الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها:

أن هناك إدراكا كبيرا لأهمية إدارة الوقت لدى العاملين في تلك المؤسسات، وكما أكدت النتائج أن هناك تطبيقا لمهارات إدارة الوقت في تلك الفنادق أثناء اداء الاعمال سواء على المستوى الفردي أو الجماعي وبالتالي زاد ارتفاع الإبداع الوظيفي وتطبيق الإبداع في أعمالهم على مستوى المؤسسة والفردي، مما أدى أن قامت هذه المؤسسات بتبني سياسات داعمة للإبداع وسياسات لتنفيذ الأفكار الجديدة التي تحقق أهدافها، واحداث اقسام إدارية خاصة لتبني الأفكار الجديدة وتشجيع إنجاز الأعمال بشكل جماعي وإيجاد روح الإبداع والابتكار.

دراسة بسمة الدرايسة، (2008م). بعنوان: " مستوى الإبداع الإداري والوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدراء المدارس في محافظة اربد".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري والوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية، كما هدفت إلى معرفة مدى تأثير المستويات الإبداعية الإدارية والوظيفية لمدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدراء المدارس في ضوء متغيرات (الجنس، خبرة المدير والمدرس، والمؤهل العلمي).

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، قامت ببناء استبانة حسب المعايير للتحقق من الاجابات على تساؤلات الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (372) مديرا ومديرة، وكانت عينة الدراسة مكونة من (208) مديرا ومديرة.

وأظهرت النتائج في هذه الدراسة: أن جميع أن جميع متوسطات محاور الاستبانة في جميع جوانب الإبداع الاداري والوظيفي والاداة ككل قد جاءت (بدرجة عالية) حسب التصنيف لمعتمد، بمعنى أن مدرسي التربية الرياضية قد أظهروا مستويات عالية من الإبداع في المجالين الإداري والوظيفي حسب رأي مدراء المدارس التي ينتمون إليها. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين المجموعتين الذكور والإناث وكانت لصالح الذكور، كما بينت نتائج تحليل التباين أن هناك فروقا في المتوسطات تعزى للمؤهل العلمي.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة ما يلي:

- الإسهام في إعداد وتطوير أداة الدراسة وهي مقياس الإبداع الوظيفي معلمي الموهوبين والأبداع الوظيفي لديهم.

- الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد عينة البحث وكيفية اختيارها.

سادساً: أوجه اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث:

- أن هذه الدراسة ركزت وبشكل رئيسي على الإبداع الوظيفي لديهم، آخذاً في عين الاعتبار بعض المتغيرات الديموغرافية مثل: سنوات الخبرة والتخصص والمرحلة الدراسية التي يعمل بها معلم الموهوبين وساعات التدريب في مجال الموهبة التي يدرسها هؤلاء المعلمون. .

- كما أن هذه الدراسة ركزت على معرفة درجة الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من عينة من معلمي الموهوبين، والمكلفين من قبل الإدارة العامة للموهوبين بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم: (261) معلماً، حسب الاحصائية الواردة من ادره الموهوبين بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.

ثالثاً: عينة الدراسة:

تتألف عينة الدراسة الحالية مما يلي:

1. العينة الاستطلاعية: والتي بلغ عددها (30) معلماً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وتم تطبيق أدوات الدراسة عليهم بهدف التحقق من صدقها وثباتها.

جدول (2) أعداد العينة

25	دبلوم عالي	عينة الدراسة الرئيسية: طبقت هذه الدراسة على كامل ساعات التدريب في مجال الموهبة
5	ماجستير	
20	30 ساعة	
33	من 31 إلى أقل من 60	
18	أكثر من 60 ساعة	
101	المجموع	

رابعاً: أداة الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، قام الباحث ببناء وتصميم أداة الدراسة الحالية حيث تكونت من مقياس الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية، مع العلم أن هذا البناء والتصميم مرّ بمراحل حتى وصل إلى صورته النهائية بناء على ما يلي:

تم صياغة الصورة الأولية للمقياس من خلال تقسيمه إلى جزء لقياس الإبداع الوظيفي بأبعاد (الطلاقة والمرونة والأصالة، والتوسع والتفصيل، والحساسية لحل المشكلات)، وقام الباحث بعمل الاستبانة على مستندات (قول Google) حتى يسهل توزيعها على أفراد مجتمع الدراسة عن طريق مدراء إدارات الموهوبين بالمناطق، وفق الإحصائية التي حصل عليها الباحث من الوزارة بأسمائهم، وأرقام هواتفهم النقالة، وعناوين البريد الإلكتروني لكل مدير إدارة للموهوبين، وبذلك تصل الاستبانات إلى جميع معلمي الموهوبين في المملكة العربية السعودية. المكلفين والمجتازين لاختبار قياس معلمي الموهوبين من قبل الوزارة - على شكل رابط إلكتروني، وفيما يلي تفصيل لكل مقياسي أداة الدراسة الحالية:

مقياس الإبداع الوظيفي:

حيث تم الاستفادة من الدراسات السابقة حيث تم الاطلاع على الدراسات التي تناولت الإبداع الوظيفي مثل دراسة أبو زيد (2010م) حيث استفاد الباحث من مقياس هذه الدراسة لقياس الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين، وكذلك اعتمد الباحث على دليل معلمي الطلاب الموهوبين الصادر من وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية بدعم وإشراف من قبل شركة تطوير والمركز الوطني للقياس والتقويم، وكذلك دليل المعلمين لتطبيق رؤية المملكة العربية السعودية (2030)، والتي انطلق من برنامج التحول الوطني (2020)، وكذلك استقي الباحث في هذه الدراسة بعض عبارات مقياس الإبداع الوظيفي من الدليل التنظيمي لجائزة التعليم للتميز والمعايير الواردة فيه (2016م) لوضع فقرات المقياس التي بلغ عددها (25) فقرة في صورته الأولية والملحق (5) يبين ذلك، وفيما يلي عرض لدلالات الصدق والثبات التي تم استخراجها للمقياس.

1. صدق المقياس: حيث تم استخراج انواع الصدق التالية:

صدق المحكمين: للتحقق من صدق المقياس، تم عرضه بصورته الأولى على (14) مُحكماً من ذوي الاختصاص في مجال التربية الخاصة وعلم النفس والملحق (3) يبين اسماؤهم، حيث طلب منهم إبداء رأيهم في مدى ملاءمة الأبعاد التي ضمها المقياس ومدى ملاءمة الفقرات لتلك الأبعاد ومدى ملاءمة الفقرات لقياس درجة الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين. وقد تم اعتماد اتفاق المحكمين على صلاحية الفقرات بنسبة (90%)، وتم تعديل صياغة بعض الفقرات استناداً إلى آراء المحكمين.

صدق البناء: ولغايات استخراج صدق البناء للمقياس الحالي تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية المكونة من (50) معلماً، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه ومع الدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (3) والذي يبين أن معاملات الارتباط بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليها والدرجة الكلية للمقياس جميعها مناسبة ودالة عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، ويشير ذلك إلى تحقق معيار الصدق البنائي في المقياس وبالتالي يُعطي الثقة في استخدامه لقياس درجة الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين.

جدول رقم (3) معاملات الارتباط بين فقرات الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين مع الدرجة الكلية للمقياس (ن = 30)

والتفاصيل التوسع			الطلاقة		
المقياس	البعد	م	المقياس	البعد	م
.226**	.200**	14	.215**	.403**	1
.163*	.283**	15	.233**	.335**	2
.198**	.315**	16	.269**	.336**	3
.213**	.581**	17	.155*	.367**	4
.589**	.430**	18	.239**	.375**	5
الحساسية للمشكلات			.196**	.334**	6
والتفاصيل التوسع			المرونة		
المقياس	البعد	م	المقياس	البعد	م
.309**	.412**	19	.338**	.275**	7
.306**	.343**	20	.170*	.268**	8
.257**	.262**	21	.352**	.283**	9
أصالة					
المقياس	البعد	م			
.318**	.256**	10			
.164*	.287**	11			
.238**	.379**	12			
.216**	.338**	13			

* دال عند $(0.05 \geq \alpha)$ ** دال عند $(0.01 \geq \alpha)$

وتراوحت معاملات الارتباط ما بين الفقرات والدرجة الكلية من (0.156 - 0.589) وجميعها ذات دلالة إحصائية وتعد مناسبة لغايات الدراسة الحالية، كذلك تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد من الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (7) والذي يبين أن معاملات الارتباط بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليها والدرجة الكلية للمقياس جميعها مناسبة ودالة عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، ويشير ذلك إلى تحقق معيار الصدق البنائي في المقياس وبالتالي يُعطي الثقة في استخدامه لقياس درجة الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين.

جدول رقم (3) معاملات الارتباط بين أبعاد الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين مع الدرجة الكلية للمقياس (ن = 30)

الأبعاد	الطلاقة	المرونة	الإصالة	التوسع	الحساسية
المرونة	.718**	1			
الإصالة	.678**	.744**	1		
التوسع	.686**	.715**	.780**	1	
الحساسية	.576**	.648**	.667**	.691**	1
المقياس ككل	.601**	.612**	.629**	.609**	.553**

* دال عند $(\alpha \geq 0.05)$ ** دال عند $(\alpha \geq 0.01)$

2. ثبات المقياس :

ولغايات الدراسة الحالية تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية وعددها (30) طالباً طالبةً حيث تم حساب الثبات باستخدام طريقة كرونباخ لاستخراج معامل ألفا للثبات وقد تراوحت القيم التي تم التوصل إليها وفق تطبيق المعادلة على بيانات العينة الاستطلاعية للمقياس كما يظهرها جدول (3): (0.82)، و(0.89)، فيما بلغت القيمة للمقياس ككل (0.87) وهي قيم مرتفعةً وتحقق الثبات للمقياس وبالتالي يمكن استخدام المقياس.

جدول رقم (4) معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا للأبعاد ولمقياس الإبداع الوظيفي ككل

الأبعاد	كرونباخ ألفا
الطلاقة	.84
المرونة	.82
الإصالة	.85
التوسع	.89
الحساسية	.83
المقياس ككل	.87

معيار الحكم على درجة القيم المهنية والابداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين:

للحكم على درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين، قام الباحث بحساب الوزن النسبي لبدائل الاستجابة على فقرات المقياس على النحو التالي:

- طول الفئة = المدى / عدد الفئات.
 - المدى = الفرق بين أكبر وأصغر درجة (درجة بديل الاستجابة) / عدد بدائل الاستجابة على الفقرة.
 - المدى = $(1-5) / 5 = 0.80$.
- وبالتالي يكون الحكم على درجة القيم المهنية والابداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين وفق المتوسطات الحسابية كما في جدول (9):

جدول رقم (5) الحكم على درجة القيم المهنية والابداع الوظيفي لدى الموهوبين وفق المتوسطات الحسابية

الدرجة	المتوسطات الحسابية	م
منخفضة جداً	1 - أقل من 1.8	1
منخفضة	1.8 - أقل من 2.6	2
متوسطة	2.6 - أقل من 3.4	3
مرتفعة	3.4 - أقل من 4.2	4
مرتفعة جداً	4.2 - 5	5

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ونصه:

ما درجة الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين في المملكة العربية السعودية ؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس الابداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين، حيث يظهر جدول (6) أن الدرجة بشكل عام كانت مرتفعة جداً بمتوسط حسابي مقداره (4.30)، وتراوح المتوسطات الحسابية للفقرات من (4.05) إلى (4.57) بدرجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً. وقد جاء بعد "الطلاقة" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي مقداره (4.40) وبدرجة مرتفعة جداً، يليه بعد "الأصالة" في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي مقداره (4.37) وبدرجة مرتفعة جداً، يليه بعد "المرونة" في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي مقداره (4.29) وبدرجة مرتفعة جداً، يليه بعد "التوسع والتفاصيل" في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي مقداره (4.28) وبدرجة مرتفعة جداً كذلك، بينما جاء بعد "الحساسية للمشكلات" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي مقداره (4.14) وبدرجة مرتفعة، وقد كانت أعلى درجة لفقرات المقياس الفقرة الأولى "أتحدث بطلاقة في تعاملي مع الزملاء في مجال العمل"، بينما جاءت الفقرة العشرون "أفضل حل المشكلات الوظيفية بشكل جماعي" في المرتبة الأخيرة كما في جدول (6).

جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب درجة الإبداع

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
1	أحدث بطلاقة في تعاملتي مع الزملاء في مجال	4.57	.553	1	مرتفعة جداً
2	أحدث بطلاقة في تعاملتي مع المدير في مجال	4.40	.854	5	مرتفعة جداً
3	أذكر أكبر عدد من أسماء الطلاب الموهوبين الذين	4.49	.671	3	مرتفعة جداً
4	أقدم أفكاراً متنوعة لحل المشكلات الوظيفية التي	4.41	.694	4	مرتفعة جداً
5	يتوارد لذهني أفكاراً وخبرات متطورة لدي عند	4.28	.782	11	مرتفعة جداً
6	لدي القدرة على وضع خطط متعددة في مجال	4.28	.812	12	مرتفعة جداً
	الطلاقة	4.40	0.73	1	مرتفعة جداً
7	أقدم العديد من بدائل لحل المشكلات التي تواجهني	4.27	.765	13	مرتفعة جداً
8	أغير تفكيري بسرعة عندما لا تثمر طريقة ما في	4.35	.772	7	مرتفعة جداً
9	أقبل أفكار الآخرين حتى إن تعارضت مع أفكاري.	4.24	.826	16	مرتفعة جداً
	المرونة	4.29	0.79	3	
10	أقترح بعض الأفكار الجديدة في حل المشكلات التي	4.34	.696	8	مرتفعة جداً
11	أكافئ الطلاب الذين يقترحون أفكاراً جديدة لحل	4.32	.823	9	مرتفعة جداً
12	أسعى وراء الأفكار الإبداعية في مجال تخصصي.	4.56	.683	2	مرتفعة جداً
13	أقوم بإنجاز مهامي الوظيفية بأسلوب متجدد عن	4.26	.781	14	مرتفعة جداً
	الأصالة	4.37	0.75	2	
14	أسعى لفهم تفاصيل مهامي الوظيفية كمعلم	4.40	.742	6	مرتفعة جداً
15	أستطيع إضافة أشياء جديدة لجعل وظيفتي كمعلم	4.31	.750	10	مرتفعة جداً
16	أستطيع أن أكتب تفاصيل علاقاتي الوظيفية في	4.22	.768	19	مرتفعة جداً
17	أناقش التفاصيل في لقاءاتي مع زملائي معلمي	4.23	.797	18	مرتفعة جداً
18	أقدر على معرفة تفاصيل المشكلات الوظيفية التي	4.25	.718	15	مرتفعة جداً
	التوسع	4.28	0.75	4	مرتفعة جداً
19	أسعى لتوقع المشكلات المستقبلية بهدف حلها بشكل	4.06	.870	21	مرتفعة
20	أفضل حل المشكلات الوظيفية بشكل جماعي.	4.05	.915	22	مرتفعة
21	أقوم بطرح الأسئلة المتعلقة بمشكلات العمل بشكل	4.23	.740	17	مرتفعة جداً
22	لدي القدرة على حل المشكلات الوظيفية في العمل.	4.21	.744	20	مرتفعة جداً
	الحساسية للمشكلات	4.14	0.82	5	مرتفعة
	المقياس ككل (الإبداع الوظيفي)	4.30	0.76	-	مرتفعة جداً

وقد تعزى هذه النتيجة الى تميز معلمي الطلاب الموهوبين في تنفيذ الأعمال الموكلة إليهم وهي تدريس الطلاب الموهوبين والتي قد تتطلب منهم تفكيراً إبداعياً وحلولاً إبداعية للمشكلات التي يصادفونها، كما يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى تعزيز المشرفين التربويين والإدارات المدرسية لهم

بالإضافة الى الشعور بالثقة لقدراتهم وأفكارهم الذي تكون لديهم نتيجة اختيارهم كمعلمين للطلاب الموهوبين، كما قد تعود هذه النتيجة إلى اختلاف أسلوب التعامل مع الطلبة الموهوبين من قبل المدرسين، حيث أن معلم الطالب الموهوب يشعر بالتحدي ويوظف أعلى قدرته الإبداعية أثناء تدريس طلابه، كما أنه قد ينظم أنشطة إبداعية تتحدى قدرات طلابه وقد يتعرض أيضا لمواقف صفية تتطلب توظيف قدرات ابداعية أعلى من المواقف الصفية العادية، مما قد يشير إلى أن نجاح المعلم في التعامل مع ظروف تعليم الموهوبين الصفية قد يزيد من مستوى فاعليته الإبداعية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الشبلي وآخرون، 2015) التي أشارت إلى ارتفاع الابداع الوظيفي مع اختلاف عينتها عن عينة الدراسة الحالية، إذ استخدمت دراسة الشبلي وآخرون عينة من العاملين في فنادق الدرجة الأولى. واتفقت كذلك مع دراسة (بسمة الدرايسة، 2008) والتي أشارت نتائجها إلى وجود مستوى ابداع إداري ووظيفي بدرجة عالية لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس العادية. وتدعم هذه النتائج وتؤكدها دراسة (يسرى العلي، 2016) التي أشارت إلى أن درجة الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الطلبة الموهوبين كانت بدرجة متوسطة، وهذا يعني بأن لديهم ثقة بقدراتهم وعملهم وشعورهم بالابداع مما اثر على رأيهم وأظهر أن حاجاتهم التدريبية متوسطة. وتؤكد نتائج الدراسة الحالية وتدعمها ما توصلت إليه دراسة (أبوحسين، 2014) والتي أشارت نتائجها إلى أن درجة امتلاك معلمي الطلاب الموهوبين للكفايات المهنية اللازمة من وجهة نظرهم كانت (كبيرة). ولم يتوفر لدى الباحث أية دراسات أشارت إلى نتائج مغايرة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ونصه:

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الإبداع الوظيفي لدى عينة الدراسة تبعا للمتغيرات الديمغرافية للدراسة: (المرحلة التعليمية التي يعمل بها معلم الموهوبين، سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي، ساعات التدريب في مجال الموهبة والابداع)؟

أولاً: الفروق في درجة الابداع الوظيفي لدى عينة الدراسة بحسب متغير المرحلة التعليمية.

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الابداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين بحسب المرحلة التعليمية التي يدرسونها كما هو موضح في جدول (7) حيث يشير إلى وجود فروق ظاهرية في تلك المتوسطات.

جلول (7) الـلوسلال الـسابلية والـانـرلاف الـمعيارية لـرلة الـابـاع الوـظـفـف لـى معـلـمـف
الموهوبـفـن تـبعاً لـمـتـغـفـر الـمرـلـة الـتـعلـفـمـفـة

المتغير	مستويات المتغير	العدد	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري
الطلاقة	المرحلة الابتدائية	36	9.52	2.99
	المرحلة المتوسطة	28	7.88	3.1
	المرحلة الثانوية	37	4.19	2.13
المرونة	المرحلة الابتدائية	34	3.93	1.95
	المرحلة المتوسطة	29	7.38	2.14
	المرحلة الثانوية	38	8.56	1.4
الاصالة	المرحلة الابتدائية	27	5.62	2.29
	المرحلة المتوسطة	33	6.79	2.83
	المرحلة الثانوية	41	8.37	1.33
التوسع	المرحلة الابتدائية	38	3.42	3.15
	المرحلة المتوسطة	37	4.83	2.97
	المرحلة الثانوية	26	8.56	2.01
الحساسية	المرحلة الابتدائية	40	9.64	2.49
	المرحلة المتوسطة	22	6.21	2.63
	المرحلة الثانوية	39	4.96	2.5
الابداع	المرحلة الابتدائية	27	5.92	8.86
	المرحلة المتوسطة	38	8.66	10.89
	المرحلة الثانوية	36	7.48	7.19

وللتأكد من وجود دلالة إحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول (7) يبين ذلك، والذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الابداع الوظيفي الكلية لمعلمي الموهوبين وفي بعدي الطلاقة والحساسية للمشكلات تعزى للمرحلة التعليمية التي يدرسونها. وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات معلمي الموهوبين لدرجة الابداع الوظيفي لديهم بشكل عام باختلاف المرحلة التعليمية التي يدرسونها.

جدول (8) تحليل التباين الأحادي لدرجة الابداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين تبعاً للمرحلة التعليمية

المتغير	مصدر	مجموع المربعات	درجات	متوسط	ف	الدلالة
الطلاقة	بين	33.960	2	16.980	1.981	.141
	داخل	1705.426	98	8.570		
	المجموع	1739.386	101			
المرونة	بين	27.062	2	13.531	3.582	.030
	داخل	751.775	98	3.778		
	المجموع	778.837	101			
الاصالة	بين	51.189	2	25.594	4.575	.011
	داخل	1113.267	98	5.594		
	المجموع	1164.455	101			
التوسع	بين	55.099	2	27.549	3.120	.046
	داخل	1757.421	98	8.831		
	المجموع	1812.520	101			
الحساسية	بين	12.384	2	6.192	0.966	.382
	داخل	1275.403	98	6.409		
	المجموع	1287.787	101			
المقياس ككل الابداع	بين	331.893	2	165.946	1.918	.150
	داخل	17214.152	98	86.503		
	المجموع	17546.045	101			

كما يشير الجدول (8) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد المرونة والاصالة والتوسع، ولمعرفة لصالح من كانت الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey HSD) للمقارنات المتعددة والذي يشير إلى أن الفروق كانت لصالح المعلمين الذين يدرسون المرحلة الثانوية كما في جدول (9).

جدول (9) المقارنات المتعددة للفروق بين المتوسطات الحسابية باستخدام اختبار توكي

أبعاد	المرحلة	المرحلة المقارن بها	الفروق في	الدلالة
المرونة	المرحلة الابتدائية	المرحلة المتوسطة	.55231	.212
		المرحلة الثانوية	-.62393	.325
	المرحلة المتوسطة	المرحلة الابتدائية	-.55231	.212
		المرحلة الثانوية	-1.17625	.036
	المرحلة الثانوية	المرحلة الابتدائية	.62393	.325
		المرحلة المتوسطة	1.17625	.036
الاصالة	المرحلة الابتدائية	المرحلة المتوسطة	.83083	.094
		المرحلة الثانوية	-.74644	.337
	المرحلة المتوسطة	المرحلة الابتدائية	-.83083	.094
		المرحلة الثانوية	-1.57727	.018
	المرحلة الثانوية	المرحلة الابتدائية	.74644	.337
		المرحلة المتوسطة	1.57727	.018
التوسع	المرحلة الابتدائية	المرحلة المتوسطة	.59122	.466
		المرحلة الثانوية	-1.13675	.203
	المرحلة المتوسطة	المرحلة الابتدائية	-.59122	.466
		المرحلة الثانوية	-1.72797	.047
	المرحلة الثانوية	المرحلة الابتدائية	1.13675	.203
		المرحلة المتوسطة	1.72797	.047

ويعزو الباحث عدم وجود فروق في الدرجة الكلية للابداع الوظيفي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية إلى أن كافة معلمي الطلبة الموهوبين في المراحل الثلاث يتماثلون في درجة الابداع كونهم يتعاملون مع الطلبة الموهوبين، ويعزى هذا التماثل إلى انتمائهم الى نفس البيئات المدرسية، أما اختلاف أبعاد المرونة والأصالة والتوسع بين المرحلة الثانوية والمراحل الأخرى فقد يكون ناتج عن طبيعة المرحلة التدريسية التي تختلف في المرحلة الثانوية، حيث تحتاج من المعلم الى مرونة أكثر وتوسع أكبر في عرض المادة وتقديم افكار أصيلة تتحدى قدرات طلبتهم الموهوبين في المرحلة الثانوية.

ولم يتوفر لدى الباحث أية دراسات لأثر متغير المرحلة التعليمية على الابداع الوظيفي لدى معلمي الطلبة الموهوبين أو العاديين .

ثانياً: الفروق في درجة الابداع الوظيفي لدى عينة الدراسة بحسب متغير سنوات الخبرة.

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الابداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين بحسب سنوات الخبرة لديهم كما هو موضح في جدول (10) حيث يشير إلى وجود فروق ظاهرية في تلك المتوسطات.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الابداع الوظيفي لدى معلمي المهوبين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف	المتوسط	العدد	مستويات المتغير	المتغير
2.19	5.60	30	من سنة الى 5 سنوات	الطلاقة
1.67	6.44	20	من 6 سنوات الى 10	
1.45	6.71	51	اكث من 10 سنوات	
2.00	10.40	40	من سنة الى 5 سنوات	المرونة
.90	7.20	22	من 6 سنوات الى 10	
.95	9.87	39	اكث من 10 سنوات	
2.52	8.08	36	من سنة الى 5 سنوات	الاصالة
.92	7.50	29	من 6 سنوات الى 10	
1.18	8.63	36	اكث من 10 سنوات	
2.19	10.60	41	من سنة الى 5 سنوات	التوسع
1.53	7.30	30	من 6 سنوات الى 10	
1.64	7.73	30	اكث من 10 سنوات	
2.57	6.23	28	من سنة الى 5 سنوات	الحساسية
1.10	10.54	37	من 6 سنوات الى 10	
1.26	10.69	36	اكث من 10 سنوات	
7.75	9.33	33	من سنة الى 5 سنوات	المقياس ككل (الابداع)
6.48	10.34	37	من 6 سنوات الى 10	
6.19	9.46	31	اكث من 10 سنوات	

وللتأكد من وجود دلالة إحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الابداع الوظيفي لمعلمي المهوبين تعزى لسنوات الخبرة لديهم كما في جدول (11). وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات معلمي المهوبين لدرجة الابداع الوظيفي لديهم باختلاف سنوات الخبرة لديهم.

جدول (11) تحليل التباين الأحادي لدرجة الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين تبعاً لسنوات الخبرة لديهم

أبعاد	مصدر التباين	مجموع	درجات	متوسط	ف	الدلالة
الطلاقة	بين المجموعات	36.609	2	18.304	2.139	.120
	داخل	1702.777	98	8.557		
	المجموع	1739.386	101			
المرونة	بين المجموعات	14.246	2	7.123	1.854	.159
	داخل	764.591	98	3.842		
	المجموع	778.837	101			
الإصالة	بين المجموعات	8.930	2	4.465	.769	.465
	داخل	1155.525	98	5.807		
	المجموع	1164.455	101			
التوسع	بين المجموعات	38.456	2	19.228	2.157	.118
	داخل	1774.064	98	8.915		
	المجموع	1812.520	101			
الحساسية	بين المجموعات	6.330	2	3.165	.491	.612
	داخل	1281.458	98	6.439		
	المجموع	1287.787	101			
الإبداع الوظيفي	بين المجموعات	32.273	2	16.136	.183	.833
	داخل	17513.772	98	88.009		
	المجموع	17546.045	101			

ويمكن أن تشير هذه النتيجة إلى أن الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين مرتبطة بالمجتمع ولا تتأثر بسنوات الخبرة بل تتأثر ببيئة التدريس الغنية التي قد يتعرض لها المعلم.

ولم يتوفر لدى الباحث أية دراسات لأثر متغير الخبرة على الإبداع الوظيفي لدى معلمي الطلبة الموهوبين أو العاديين.

ثالثاً: الفروق في درجة الإبداع الوظيفي لدى عينة الدراسة بحسب متغير التخصص.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإبداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين بحسب التخصص واستخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة كما هو موضح في جدول (12) حيث يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تلك المتوسطات تعزى للتخصص، وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات معلمي الموهوبين لدرجة الإبداع الوظيفي باختلاف تخصصاتهم العلمية.

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات لدرجة الابداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين تبعاً لمتغير التخصص

البدع/ المقاس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبارات	
					درجات	قيمة ت
الطلاقة	علمي	64	6.44	2.85	200	.082
	ادبي	37	6.41	3.05	196.747	.082
المرونة	علمي	55	2.76	2.00	200	-.719
	ادبي	46	2.96	1.94	199.801	-.720
الاصالة	علمي	49	7.45	2.47	200	-.202
	ادبي	52	7.52	2.35	199.988	-.202
التوسع	علمي	61	1.76	2.76	200	1.758
	ادبي	40	1.02	3.21	191.806	1.750
الحساسية	علمي	54	6.59	2.52	200	.157
	ادبي	47	6.53	2.56	198.878	.156
الابداع	علمي	48	7.01	10.23	200	.565
	ادبي	53	8.27	8.33	195.931	.568

وقد تعود هذه النتيجة إلى أن ممارسة السلوك المبدع من قبل المعلمين لا يتأثر بالتخصص أو المادة التي يدرسونها، فالإبداع الوظيفي يعبر عن أسلوب احترافي يعمل من خلاله المعلمون بغض النظر عن تخصصهم أو المادة التي يدرسونها. ولم يتوفر لدى الباحث أية دراسات لأثر متغير التخصص (أدبي، علمي) على الابداع الوظيفي لدى معلمي الطلبة الموهوبين أو العاديين.

رابعاً: الفروق في درجة الابداع الوظيفي لدى عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي.

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الابداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين بحسب سنوات الخبرة لديهم كما هو موضح في جدول (13) حيث يشير إلى وجود فروق ظاهرية في تلك المتوسطات.

جدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الابداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف	المتوسط	العدد	مستويات المتغير	المتغير
3.30	12.47	55	بكالوريوس	الطلاقة
2.47	9.76	37	دبلوم عالي	
2.39	.78	9	دراسات عليا	
2.22	12.81	55	بكالوريوس	المرونة
1.75	10.65	37	دبلوم عالي	
1.53	.09	9	دراسات عليا	
2.86	12.37	55	بكالوريوس	الاصالة
1.51	9.35	37	دبلوم عالي	
1.83	.80	9	دراسات عليا	
3.36	12.54	55	بكالوريوس	التوسع
2.11	9.35	37	دبلوم عالي	
2.78	.16	9	دراسات عليا	
2.81	12.62	55	بكالوريوس	الحساسية
2.32	9.27	37	دبلوم عالي	
2.07	.64	9	دراسات عليا	
10.49	.926	55	بكالوريوس	الابداع
8.77	.358	37	دبلوم عالي	
6.74	.29	9	دراسات عليا	

وللتأكد من وجود دلالة إحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الابداع الوظيفي لمعلمي الموهوبين تعزى للمؤهل العلمي كما في جدول (13).
وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات معلمي الموهوبين لدرجة الابداع الوظيفي لديهم باختلاف سنوات الخبرة لديهم.

جدول (14) تحليل التباين الأحادي لدرجة الابداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين تبعاً للمؤهل العلمي

أبعاد	مصدر	مجموع	درجات	متوسط	ف	الدلالة
الطلاقة	بين	23.775	2	11.888	1.379	.254
	داخل	1715.611	98	8.621		
	المجموع	1739.386	101			
المرونة	بين	4.868	2	2.434	.626	.536
	داخل	773.969	98	3.889		
	المجموع	778.837	011			
الاصالة	بين	7.505	2	3.752	.645	.526
	داخل	1156.951	98	5.814		
	المجموع	1164.455	011			
التوسع	بين	5.206	2	2.603	.287	.751
	داخل	1807.314	98	9.082		
	المجموع	1812.520	011			
الحساسية	بين	3.799	2	1.899	.294	.745
	داخل	1283.988	98	6.452		
	المجموع	1287.787	011			
الابداع الوظيفي	بين	336.003	2	168.002	1.943	.146
	داخل	17210.042	98	86.483		
	المجموع	17546.045	011			

وقد تشير هذه النتائج إلى عدم تأثر الابداع الوظيفي للمعلم بالشهادات العليا التي قد لا يكون لها علاقة بتزويد المعلم بمهارات تزيد من مستوى إبداعه الوظيفي، حيث ان كثير من الدرجات العليا قد لا تطور الابداع.

ولم يتوفر لدى الباحث أية دراسات لأثر متغير المؤهل العلمي على الابداع الوظيفي لدى معلمي الطلبة الموهوبين أو العاديين .

خامساً: الفروق في درجة الابداع الوظيفي لدى عينة الدراسة بحسب متغير ساعات التدريب في مجال الموهبة والابداع.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الابداع الوظيفي لدى معلمي الموهوبين بحسب ساعات تدريبهم في مجال الموهبة كما هو موضح في جدول (29) حيث يشير إلى وجود فروق ظاهرية في تلك المتوسطات.

جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الابداع الوظيفي لدى معلمي المهوبين تبعاً لمتغير ساعات تدريبهم في مجال المهوبة

الانحراف	المتوسط	العدد	مستويات المتغير	المتغير
2.95	6.16	37	30 ساعة	الطلاقة
2.94	6.19	28	من 31 إلى أقل من 60	
2.93	6.76	36	أكثر من 60 ساعة	
2.16	9.70	37	30 ساعة	المرونة
1.77	8.90	28	من 31 إلى أقل من 60	
1.93	9.95	36	أكثر من 60 ساعة	
2.45	9.61	37	30 ساعة	الاصالة
1.88	7.65	28	من 31 إلى أقل من 60	
2.63	9.30	36	أكثر من 60 ساعة	
3.05	9.49	37	30 ساعة	التوسع
2.66	7.46	28	من 31 إلى أقل من 60	
3.17	9.30	36	أكثر من 60 ساعة	
2.61	9.84	37	30 ساعة	الحساسية
2.52	7.40	28	من 31 إلى أقل من 60	
2.48	9.44	36	أكثر من 60 ساعة	
9.29	9.96	37	30 ساعة	الابداع
9.27	8.75	28	من 31 إلى أقل من 60	
9.47	9.57	36	أكثر من 60 ساعة	

وللتأكد من وجود دلالة إحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الابداع الوظيفي لمعلمي المهوبين تعزى لساعات التدريب لهم كما في جدول (30). وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات معلمي المهوبين لدرجة الابداع الوظيفي لديهم باختلاف ساعاتهم التدريبية.

جدول (16) تحليل التباين الأحادي لدرجة الابداع الوظيفي لدى معلمي المهوبين تبعاً لساعات التدريب

أبعاد الابداع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات	متوسط	ف	الدلالة
الطلاقة	بين المجموعات	16.949	2	8.474	.979	.377
	داخل المجموعات	1722.438	98	8.655		
	المجموع	1739.386	101			
المرونة	بين المجموعات	2.512	2	1.256	.322	.725
	داخل المجموعات	776.325	98	3.901		
	المجموع	778.837	101			
الاصالة	بين المجموعات	5.336	2	2.668	.458	.633
	داخل المجموعات	1159.119	98	5.825		
	المجموع	1164.455	101			
التوسع	بين المجموعات	1.627	2	.813	.089	.915
	داخل المجموعات	1810.893	98	9.100		
	المجموع	1812.520	101			
الحساسية	بين المجموعات	7.712	2	3.856	.599	.550
	داخل المجموعات	1280.075	98	6.433		
	المجموع	1287.787	101			
الابداع الوظيفي	بين المجموعات	90.915	2	45.457	.518	.596
	داخل المجموعات	17455.130	98	87.714		
	المجموع	17546.045	101			

وربما تشير هذه النتيجة إلى عدم تأثير برامج التدريب على مجالات الابداع الوظيفي لدى المعلمين، كما أنه وبسبب ارتفاع تقديرات المعلمين لأنفسهم في مجال الابداع الوظيفي حيث أن إجاباتهم كانت في مستوى تقدير الأعلى على كل فقرة مما قد يؤدي إحصائياً إلى عدم ظهور الفروق في هذه التقديرات لأنها أخذت الحد الأعلى من التقدير في معظمها. ولم يتوفر لدى الباحث أية دراسات لأثر متغير ساعات التدريب على الابداع الوظيفي لدى معلمي الطلبة الموهوبين أو العاديين .

توصيات الدراسة.

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يمكن عرض التوصيات التالية:

1. تعزيز الإبداع الوظيفي لدى لمعلمين من خلال اقامة المسابقات التي تطور ابداعاتهم وتزيدنا من خلال التنافس.
2. إجراء ندوات محلية في مجالات الابداع الوظيفي والقيم المهنية لتبادل الخبرات بين المعلمين.

مقترحات الدراسة.

1. إجراء دراسات تتعلق بتطوير الابداع الوظيفي لدى معلمين الطلاب الموهوبين.
2. إجراء دراسات مقارنة بين كافة مناطق المملكة حول الابداع الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين.
3. إجراء دراسة حول موضوع الدراسة ومتغيراتها اضافة لمتغير الجنس لمقارنة النتائج في متغيرات الدراسة الحالية بين الذكور والإناث (معلمي الموهوبين ومعلمات الموهوبات).
4. دراسة فاعلية برامج توعية حول فاعلية برامج التدريب لمعلمي الطلاب الموهوبين.

قائمة المراجع

- القرآن الكريم.
- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (2014م). دليل المقاييس والاختبارات النفسية التربوية الجزء الثاني(ط3). الأردن: عمان: مركز دبيونو لتعليم التفكير.
- أبو زيد، خالد ذيب حسن (2010م). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الأخضر، خراز (2011م). دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية. دراسة حالة مؤسسة EGTT مركب حمام ربي (سعيدة) نموذجاً. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر.
- الأخضر، فوزية محمد حسين (1993م). المدخل إلى تعليم ذوي الصعوبات التعليمية والموهوبين، المملكة العربية السعودية، الرياض: مكتب التوبة.
- آل سعود، محمد بن سلمان بن عبد العزيز (2016م)، وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية(2030)، مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ألكسندر؛ وروشكا (1989م). الإبداع العام والخاص. (ترجمة: أبو فخر، غسان عبد الحى). الكويت: عالم المعرفة للنشر.
- بن سعود، نعمت عبد المجيد (2010م). التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة. تاريخ الاسترداد2017، من موقع موسوعة التدريب والتعليم:
http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=710&print=true
- جروان، فتحي عبد الرحمن(2013م) الابداع . مفهومه معاييرهِ . مكوناتهِ، عمان، الاردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- جروان، فتحي (2008 م). الموهبة والتفوق والإبداع، (ط 3)، عمان، الاردن: دار الفكر للطباعة والنشر.
- الحربي، عبد الله بن صلاح بن منور (2015م). القيم المهنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي بالمؤسسة العامة للصناعات العسكرية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- حسن، راوية (2004م). إدارة الموارد البشرية، الاسكندرية، مصر: الدار لجامعة.
- الحميدي، سماح نشأت (2012م). الموهوب بين المنهاج الدراسي ومهنة المستقبل، عمان، الأردن: مركز دبيونو لتعليم التفكير.
- خيرو، جمال سليمان(1427هـ2006م). تصور مقترح لأهداف وأسس إدارة التربية الإبداعية في إدارات التربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة (بنين، بنات) باستخدام أسلوب (دلغاي). رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الدرابسة، بسمة قاسم محمد(2008م). مستوى الإبداع الإداري والوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدرء المدارس في محافظة إربد. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة اليرموك، الأردن.

- الدقاسمة، إيناس جاد الله مفلح (2015م). القيم المهنية لدى مديري المدارس الحكومية الاساسية والثانوية في محافظة جرش وعلاقتها بالالتزام الوظيفي من وجهة نظر المديرين والمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش، الاردن.
- دليل المتقدم لاختبار معلمي الموهوبين(2015م)؛ الأدلة التخصصية - ادارة الاختبارات المهنية، المركز الوطني للقياس والتقويم بالتعاون مع شركة تطوير، المملكة العربية السعودية.
- السرور، ناديا هائل (٢٠٠٢ م). مقدمة في الإبداع، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- السرور، ناديا هائل (2010 م). مدخل إلى تربية المتميزين والموهوبين، (ط5) عمان، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر.
- سليمان، سيد عبد الرحمن (2004م). سيكولوجية ذوي الحاجات الخاصة (الجزء الأول) ذوو الحاجات الخاصة (المفهوم والفئات). القاهرة، مصر: مكتبة زهراء الشرق.
- شاهين، عوني معين؛ وزايد، حنان فاضل(2009م). الإبداع: دراسة الأسس النفسية والاجتماعية والتربوية لظاهرة الإبداع الإنسانية، عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الشباطات، احمد محمد (2016 م). اساليب الكشف عن الموهوبين والمبدعين، المملكة العربية السعودية، الرياض: ابن رشد.
- الشبلي، هيثم حمود؛ وآخرون (2015م). أثر مستويات إدارة الوقت في الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية على قطاع الفنادق الأردنية فئة خمس نجوم. المجلة العربية للدراسات الإدارية والاقتصادية. المركز العربي للدراسات والبحوث، المملكة العربية السعودية، العدد (6)، 103.71.
- الصرن، رعد حسن (2000م). إدارة الإبداع والابتكار، (ط2)، القاهرة، مصر: دار الرضا للنشر.
- الطنطاوي، رمضان عبد الحميد (2008م). الموهوبون (ط1)، عمان، الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- عبد المختار، محمد خضر وعدوي، انجي صلاح فريد (2011م) التفكير النمطي والإبداعي، القاهرة: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث.
- القرني، أحمد بن علي (1428هـ). الإبداع العلمي، مكة المكرمة: دار عالم الفوائد للنشر والتوزيع.
- القرني، عبد الله (2009 م). قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- القريوتي، محمد (2008م). نظرية المنظمة والتنظيم، (ط4)، عمان، الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- كولانجيلو، نيكولاس؛ وديفد، غازي(2011م). المرجع في تربية الموهوبين. (ترجمة: أبو جادو، صالح محمد وأبو جادو، محمود محمد). الرياض: مكتبة العبيكان.
- الكيلاني، حسين عبد الحفيظ (2009م). الموهبة والتفكير الإبداعي في التعليم، (ط1)، عمان، الاردن: دار دجلة.
- المانع، عزيزة (2003م)، القيم السلوكية في العمل، دراسة مقارنة بين المعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، الرياض.

- مجد، أسماء مجد عبد الحميد (2010م). معايير إعداد معلم الموهوبين، المؤتمر العلمي (اكتشاف ورعاية الموهوبين بين الواقع والمأمول)، بنها، مصر: كلية التربية بجامعة بنها ومديرية التربية والتعليم بالقليوبية، 742-733.
- معاجيني، اسامة حسن مجد (2015م). الحاجة للكفاية التربوية المتخصصة وأهميتها لمعلمي الموهوبين: دراسة مسحية قراء معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية، مجلة التربية الخاصة والتأهيل - مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل، مصر، المجلد 2، العدد (7)، 417-363.
- المعاينة، خليل عبد الرحمن؛ والبوليز، مجد عبد السلام (٢٠٠٤م). الموهبة والتفوق، (ط ٢)، عمان، الأردن: دار الفكر.
- معطان، أسرار مجاهد أحمد (2014م). علاقة الذكاء الانفعالي بالنضج المهني و القيم المهنية لدى طلبة الصف الثاني ثانوي في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية، عمان، الأردن.
- معوض، موسى نجيب موسى (2013م). مجتمع وإصلاح: التفكير الإبداعي. تاريخ الاسترداد <http://www.alukah.net/social/0/62160/>، من موقع الألوكة: 2017
- المغازي، إبراهيم مجد (2014م)، سيكولوجية الإبداع (إبداع العبقريّة وعبقرية الإبداع)، (ط1)، مصر، القاهرة: عالم الكتب.
- النافع، عبد الله، وآخرون (1421 هـ). برنامج الكشف عن الموهوبين ورعايتهم، الرياض، المملكة العربية السعودية: مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية.
- وثيقة برنامج التحول الوطني 2020، (2016م)، البرامج المساهمة في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية (2030)، المملكة العربية السعودية.
- وزارة التعليم، الإدارة العامة للموهوبين والموهوبات (2016م). دليل فصول الموهوبين والموهوبات، المملكة العربية السعودية، الرياض: وكالة الوزارة، تعميم رقم/37150631 في 1437/1/19هـ.
- Yalaki, Y. (2010). Value Systems: A Better Way To Understand Science Teachers Beliefs and Practices. U.H. **Journal of Education**, 39: 350-370.
- Graves, c. (2005). **The Never Ending Quest**, Santa Barbra, CA: Eclat Publishing.
- Kasasbeh, E.A, Harada, Y, & Osman, AB(2014). The impact of the transformational.
- Croft, L. (2003) Teachers of the gited: Gited teachers, In N.colangel & G. A Davis () andbook of GitedEducation. (pp.558-571). New York: Allyn and Bacon.
- Johns ,G . & Saks, A .M .(2005) . Organizational behavior(6f ed)United States: Prentice-Hall.