

الاجادة الشخصية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية

م.م ليلي علي عثمان البرزنجي
جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية

أ.د صباح مرشود منوخ العبيدي
جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية

المستخلص:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى الاجادة الشخصية و مستوى الاداء الوظيفي ثم التعرف على علاقة الاجادة الشخصية بالاداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية لمتغير الجنس (ذكور - إناث) وقد أقتصر البحث الحالي على معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية/ مديرية تربية كركوك للعام الدراسي (2020 - 2021). ولتحقيق اهداف البحث قامه الباحثان ببناء مقياس الاجادة الشخصية وفقا لتعريف "بيتر سيجني"، وبناء مقياس للاداء الوظيفي، وبعد تطبيق أدائي البحث وتحليل البيانات إحصائيا باستعمال الوسائل الإحصائية الآتية: الاختبار التاني للعينة الواحدة، وتحليل التباين التائي، ومعامل ارتباط بيرسون، توصل الباحثان إلى النتائج الآتية: 1- تدني درجة الاجادة الشخصية لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية. 2- إنخفاض مستوى الاداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية. 3-وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاجادة الشخصية و مستوى الاداء الوظيفي . 4-وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس في درجة الاجادة الشخصية ومستوى الاداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية ولصالح الذكور، واستنادا لهذه النتائج قدمه الباحثان مجموعة من التوصيات والمقترحات.

Personal competence and its relationship to job performance among primary school teachers

Prof. Dr. Sabah Marshoud

Laila Ali Othman Al-Barzanji

Manoukh Al-Obaidi

Tikrit University/College of Education

Tikrit University/College of Education

for Human Sciences

for Human Sciences

Abstract:

The current research aims to know the level of personal proficiency and the level of job performance, then to identify the relationship of personal proficiency with job performance among primary school teachers for the gender variable (males - females). The current research was limited to primary school teachers / Kirkuk Education Directorate for the academic year (2020). 2021). To achieve the objectives of the research, the researchers constructed a personal proficiency scale according to the definition of "Peter Signi", and built a measure of job performance, and after applying my research performance and statistically analyzing the data using the following statistical methods: The second one-sample test, T-variance analysis, and Pearson's correlation coefficient, the researchers reached the following results: 1- Low degree of personal proficiency among primary school teachers. 2- Decreased level of job performance for primary school teachers. 3- There is a statistically significant relationship between personal proficiency and job performance level. 4- There are statistically significant differences for the gender variable in the degree of personal proficiency and the level of job performance among primary school teachers and in favor of males, and based on these results, the researchers presented a set of recommendations and suggestions.

الفصل الأول التعريف بالبحث

اولا: - مشكلة البحث:

تطور أي دولة في الوقت الحاضر لا يتوقف على مواردها الاجتماعية والاقتصادية والطبيعية دائما وإنما يتوقف على الثروة البشرية التي يمتلكها إذا أحسن توجيهها وارشادها من المشاكل التي تظهر حاضرا ومستقبلا. (الحياني ٢٠٠٩ : ٧١)

ولكي نتمكن من أن نعطي اهتماما أكيدا لثروتنا البشرية لابد من إعطاء الأولوية للهيئات التعليمية لأن المعلمون يشغلونه دورا حيويا في العملية التعليمية؛ حيث أنهم يمثلون الحجر والركن الأساس في إنجاحها؛ ولذلك عليهم دائما أن يجددوا في معارفهم، لا سيما ونحن على مشارف الفية الجديدة، تغيرت فيها أدوار المعلم، ولم يقتصر دوره على التلقين والحفظ والاستظهار، ولكن أصبح يلعب دورا أساسية محورية في البحث عن المعرفة واكتسابها ونقلها. (برونر، 1971 : 183)

فالمعلم يقوم بعمل جليل وهو خدمة المجتمع المحلي، فرسالته عظيمة، المحافظ على التراث الحضاري بنقله من جيل إلى جيل، وهو الرائد والموجه نحو المثل العليا التي تتطلبها الحياة المعاصرة؛ لذا فإن مهنته تسمو على كل مهنة إذا ما قام بالأعمال والمهارات المطلوبة منه، وهي : التأثير في المجتمع عن طريق الأبناء، والتأثير غير المباشر في المجتمع عن طريق القيم والمثل التي يتصف بها المعلم. (فائق، 2005 : 259)

ومن خصائص المعلم : التمكن من المادة العلمية التي يدرسها، و التنوع من أساليب التدريس، والانتماء للمهنة والمدرسة والحماس الشديد لها، ويقوم بالتحضير المسبق للمادة التي يدرسها، يمتلك قوة الشخصية والذكاء وسلامة الجسم والعقل، ويزيد من فاعلية الطلاب، رفع تحصيلهم الأكاديمي، ويتحلى بالأخلاق الفاضلة، والمبادئ المتزنة وتقوى الله، (أحمد، 2006 : 31)

ولقد عبرت عنه نظرية رأس المال البشري، بأنه كلما نجح المعلم في زيادة المستويات التعليمية لأبناء الأمم كلما ارتفعت معها مستويات المعرفة، ومن ثم ترتفع مستويات الإنتاج القومي العام، والذي بدوره ينعكس على تحقيق الرفاهية الاجتماعية. (عبيد، 2006 : 11)

فيؤدي المعلمون دورا مهما في حياة المجتمعات، فمن الصعب تخيل مجتمع بلا معلمين ، فهم الذين يصنعون الأجيال؛ ليكونوا فاعلين في عالمهم وفي مجتمعهم، وعلى الرغم من أن مهنة التعليم من أهم المهن، إلا أنها - كما يشير (Kaur، 2011) - من أكثر المهن الضاغطة، التي تسبب توترا نفسيا وإجهادا عصبيا وجسميا للمعلم. ولذا يتزايد الاهتمام بدراسة العوامل التي تؤثر في كفاءة المعلم ومدى استقرار أوضاعه.

وتعد الاجادة الشخصية بعدا من أبعاد الشخصية، تتمثل في قناعات ذاتية حول القدرة على التغلب على المتطلبات والمشكلات الصعبة التي تواجه الفرد من خلال التصرفات الذاتية، كما يشير شفاشر (Schwarzer، 1994) الوارد في (دي بونو، ١٩٩٧ : 23). وتشير الدراسات أن الاجادة الشخصية للمعلم ترتبط إيجابيا بمجموعة من المتغيرات كالتفكير النظمي والاداء الوظيفي

ويربط بيتر سينج (٢٠١٥) بين الاجادة الشخصية والاداء الوظيفي حيث يقول: إن الاجادة الشخصية لدى الفرد يعد أساسا مهما لتحديد مستوى ادائه الوظيفي وقدرته على الإنجاز. فمستوى الاجادة الشخصية يؤثر على نوعية النشاطات والمهام التي يختار الفرد تأديتها، وعلى كمية الجهد الذي يبذله لإنجاز مهمة أو نشاط ما، بل وعلى طول مدة المقاومة التي يبديها الفرد أمام العقبات التي تعترض طريقه والعكس صحيح.

من هنا جاءت فكرة هذا البحث للوقوف على طبيعة الاجادة الشخصية لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية، ومعرفة علاقته بالاداء الوظيفي من منطلق أن الظروف الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والثقافية والمهارات الشخصية المعرفية والوجدانية، تعد من العوامل المؤثرة في شخصية المعلم وادائه الوظيفي.

ثانياً:- أهمية البحث تتمثل بالنقاط الآتي:

1- يعتبر البحث الحالي أول بحث على المستوى المحلي والدولي حسب علم الباحثان الذي تناول الكشف عن علاقة الاجادة الشخصية بالاداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية.

2- تأتي أهمية هذا البحث من أهمية متغيراته فهو يتناول أهم متغيرات في شخصية المعلم كالاجارة الشخصية والاداء الوظيفي لاهميته القصوى في مجال التعلم والعمل فهو يجعل لدى الفرد القدرة على عزو نجاح عمله إلى ذاته، و يزيد كذلك من ثقته بقدراته، ويتيح له الفرصة للاستخدام المدروس للمهارات لتحسين أدائه ومساعدته على نقل المهمات الى خبرات أخرى كالاداء الوظيفي الذي يعد المنبئ الأساسي للاستفادة المثلى من الأهداف والخدمات التي ترسمها وزارة التربى ومن ثم تحقيق انسجام المعلم مع تخصصه، بالإضافة إلى دور هذه المتغيرات في تحقيق النجاح للمعلم في كل المجالات الحياتية داخل وخارج المدرسة.

3- تأتي أهمية هذا البحث في تزويد المكتبة السيكولوجية العربية بشكل عام والعراقية بشكل خاص بأحدث ماتوصل إليه العلم في مجال الاجادة الشخصية والاداء الوظيفي في البيئة العربي والبيئة الأجنبية من جهة أخرى ، وذلك عبر ترجمة العديد من الدراسات الحديثة والنظريات المتعلقة بالموضوع في ضوء التراث السيكولوجي المتاح ، مما يمهّد ويسهل الطريق لإجراء المزيد من البحوث والدراسات في هذا المجال في البيئة العربي.

ثالثاً:- اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- 1- التعرف على مستوى الاجادة الشخصية لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية .
- 2- التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية.

- 3- التعرف على العلاقة الارتباطية بين الاجادة الشخصية والاداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية.
- 4- التعرف على العلاقة الارتباطية بين الاجادة الشخصية والاداء الوظيفي على وفق متغيري (الجنس ذكور - أناث).
- 5- بناء مقياس لكل من الاجادة الشخصية والاداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية وحساب الخصائص السيكومترية لهما المتمثلة بالصدق والثبات والتمييز.

رابعاً: - حدود البحث:

وقد أقتصر البحث الحالي على معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية/ مديرية تربية كركوك للعام الدراسي الدراسي (2020 - 2021).

خامساً: - تحديد المصطلحات:

1- الإجابة الشخصية:-

- Bandura A (1995): الإيمان بقدرات المرء على تنظيم وتنفيذ الإجراءات المطلوبة لإدارة المواقف المحتملة". وبعبارة أخرى ، فإن الكفاءة الذاتية هي إيمان الشخص بقدراته على النجاح في وضع معين (**Bandura A, 1995: 44**)
- Flynn S (2018): هي اعتقادك وإيمانك وثقتك على فعل شيء ما. فالذي تكون كفاءته الذاتية (أو الثقة على فعل شيء ما) منخفضة، تقل عنده احتمال تغيير أو إضافة عادة جديدة. وتختلف الكفاءة الذاتية عند الشخص نفسه، فقد تكون الثقة مرتفعة في جانب ما كالرياضة مثلاً، ومنخفضة في جانب آخر كالدراسة والتحصيل العلمي.(سيجني، 1990: 33)

التعريف النظري:-

- حيث اعتمد الباحثان علي تعريف بيتر سيجني في تعريف الاجادة الشخصية:
- يشير هذا المكون إلى التوضيح والتعميق المتواصل للرؤى الشخصية والتركيز على ما لدى الفرد من طاقات وتطويرها حتى يمكنه رؤية الحقيقة بموضوعية، ويشكل هذا المكون حجر الزاوية بالنسبة للمؤسسة التعليمية، وعلى ذلك فهو يتطلب تعهداً وإصراراً من الأفراد على التعلم المتواصل مدى الحياة. (سيجني، 2010: 22).
 - **التعريف الاجرائي:-** الدرجة التي يحصل عليها افراد عينة البحث عند تطبيق مقياس الاجادة الشخصية عليهم.
 - 2- **الاداء الوظيفي: عرفه كل من :-**
 - **Andrewd (2011)** الأداء بأنه تفاعل لسلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات الموظف في المنظمة.
 - **التعريف النظري:** حيث اعتمد الباحثان علي تعريف بيتر سيجني في تعريف الاجادة الشخصية:
 - هو الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الاعمال في المدرسة .
 - **التعريف الاجرائي:-** الدرجة التي يحصل عليها افراد عينة البحث عند تطبيق مقياس الاداء الوظيفي عليهم.

الفصل الثاني

الاطار النظري ودراسات السابقة

أولاً: مفهوم الاجادة الشخصية:-

لذلك تعد معتقدات الاجادة الشخصية أحد الأبعاد الأساسية المكونة لشخصية المعلم والتي يظهر تأثيرها على العمليات المعرفية والانفعالية للمعلم ودافعيته واختياره للنشاطات والمهام من خلال التخطيط للأهداف ومواجهة العوائق والصعوبات ومستوى الجهد والمثابرة والقناعة الذاتية والتفاعل مع الآخرين والبيئة المحيطة بفاعلية وتوقعات النجاح والفشل..(Mai'an, 2012)

فالمعلم الذي يمتلك المقومات المعرفية والمهارية والوجدانية يستطيع أداء دوره بفعالية، خاصة في ظل التطورات السريعة والتي شكلت تحدياً كبيراً له؛ لذا فهو من أهم العناصر الموصلة لتعليم يتصف بالجودة؛ إذ باجاداته تتحقق الأهداف المخطط لها. وهذا ما أكده بيتر سيجني نحو نظرية الفئات الخمسة، حيث أشار إلى أن الاجادة الشخصية تعد عاملاً وسيطاً لتجديد الذات ومؤشراً على التوقعات حول قدرة الفرد على التغلب على التحديات وإنجاز المهام المختلفة بصورة ناجحة والتخطيط لها بصورة واقعية، متمثلة في ادراك حجم القدرات الذاتية التي تمكنه من تنفيذ سلوك معين بصورة مقبولة، ومدى التحمل عند تنفيذ هذا السلوك (سيجني 1990: 22)

وقد حظيت كفاءة المعلم الذاتية بإهتمام كبير من الباحثين؛ فقد تناولت نظرية مركز الضبط لروتر (Rotter) الكفاءة الذاتية كأحد السمات الأساسية للمعلم كي يكون مؤثراً، كما أشار تشانين-موران وولفولك هوى (Techannen - Moran & Woolfolk Hoy, 2001) إلى أن معتقدات الاجادة الشخصية تمكن المعلم من تطوير استراتيجياته للتغلب على العقبات التي تعترض سبيله، بالإضافة إلى مرونته في التعامل

مع حالات الإخفاق التعليمية وتحمله المواقف التي تتطلب بذل المزيد من الجهد، وتحقيق أعلى مستويات الأداء.

وقد تم تناول الاجادة الشخصية بمسميات أخرى منها: فعالية الذات، والفاعلية الذاتية، وكفاءة الذات. وسوف يتبنى الباحثان مصطلح معتقدات الاجادة الشخصية في البحث الحالي.

ويعد مفهوم معتقدات الاجادة الشخصية من مفاهيم علم النفس الحديثة، ويعد بيتر سيجني (Bandura، 1990) من أوائل الباحثين الذين اهتموا بالاجادة الشخصية، التي أشار إليها في نظريته الفئات الخمسة، وعرفها بأنها إدراك الأفراد حول قدراتهم الإنتاج مستويات محددة من الأداء تؤثر على حياتهم. وتحدد معتقدات الاجادة الشخصية كيف يفكرون ويشعرون ويحفزون أنفسهم ويتصرفون. وتنتج هذه المعتقدات من أربع جوانب رئيسية هي: تحديد الرؤية و الاستمرارية و تحقيق الذات و تحديد الواقعية.

. وعرفها ميلر (Miller، 2005) على أنها الإيمان بقدرة الفرد على تنظيم وسلوك مسارات معينة مطلوبة لتحقيق غايات محددة، وتتضمن هذه المسارات السلوك والأفكار والعواطف، حيث تؤثر الكفاءة على كافة أنواع السلوك الأكاديمي والاجتماعي والإبداعي. ويرى كرماش (Kurماش، 2016) أن الاجادة الشخصية تمثل مكونا حاسما في إحساس الفرد بالضبط الشخصي والسيطرة على مصيره والتوافق مع أحداث الحياة.(ارضوان، 1997: 55)

وبحسب نظرية الفئات الخمسة ، فإن شعور الأفراد بالاجادة الشخصية يؤثر في مظاهر متعددة من مستويات السلوك مثل: اختيار النشاطات؛ حيث يختار الأفراد المهمات التي يعتقدون أنهم سوف ينجحون بها، وتؤثر في التعليم والإنجاز. ويميل الأفراد أصحاب الاجادة الشخصية المرتفعة للتعلم والإنجاز أكثر من نظرائهم من ذوي الجادة المنخفضة، وكذلك الحال بالنسبة إلى الجهد المبذول والإصرار، فأصحاب الاجادة المرتفعة يبذلون

المزيد من الجهد والعزيمة والإصرار والتحدي عند مواجهة العقبات على عكس منخفضي الاجادة (Abu Ghazal، 2014).

يعد مفهوم الاجادة الشخصية أحد أهم مفاهيم أبعاد شخصية الفرد سواء للمربين أو المعلمين، حيث يرتبط بتوقعات وقناعة الفرد الذاتية لمدى قدرته على الأداء والعمل، والتي في النهاية تحدد طبيعة ومدى السلوك الذي سيقوم به، من خلال اختياره للمواقف الخبراتية، وجهده الذي ينوي بذله، وقوة إرادته ومثابرتة على إنجاز الموقف.(الحجامي، 2010: 33)

ويمثل مصطلح الاجادة الشخصية لدى أصحاب النظرية الاجتماعية مكونا حاسما في إحساس الفرد بالتجديد الشخصي والسيطرة على مصيره والتوافق مع أحداث الحياة، وإن الإحساس بالتجديد والسيطرة الشخصية يعملان على التوافق والزيادة في مستوى القدرات (العتوم، 2004: 32).

ووفقا لذلك فإن الكيفية التي يفكر ويعتقد ويشعر بها الفرد تؤثر في الكيفية التي يتصرف بها، إذ تشكل هذه المعتقدات المفتاح الرئيس للقوى المحركة لسلوك الفرد، فالفرد يعمل على تفسير إنجازاته بالاعتماد على القدرات التي يعتقد أنه يمتلكها، مما يجعله يبذل قصارى جهده لتحقيق النجاح (Bandura، 1997: 12).

وتتضح فعالية الاجادة الشخصية من خلال تحديد مقدار بذل جهد الفرد في نشاط معين، ومقدار مثابرتة في مواجهة العقبات، ومقدار صلابته أمام المواقف الصعبة، فكلما زاد الإحساس بالاجادة زاد الجهد والمثابرة، فالأفراد ذوي الاجادة الشخصية المرتفعة يتعاملون مع المشكلات والأنشطة الصعبة بمزيد من الإحساس بالهدوء والرصانة (Panjares، 2005: 66).

جوانب الاجادة الشخصية:-

1- تحديد الرؤية:- هي القدرة على رؤية الامور بالطريقة المناسبة والسليمة وهي صورة واضحة للهدف المنشود والمنوي تحقيقه.

2- الاستمرارية:- هي القدرة على التواصل من دون انقطاع بالحزم والاصرار للتعايش مع عصرنا الذي يتسم بضرورة البحث عن النجاح في الحياة وتحمل المسؤولية ومعرفة مالك وما عليك.

3- تحقيق الذات:- هي حاجة الفرد للتعبير عن ذاته بصورة مباشرة أو غير مباشرة والوصول إلى أقصى ما يمكن تحقيقه من إمكانيات وقدرات بقصد إشباع حاجاته، وإعادة حالة الاتزان التي تساعده في استخدام تلك الإمكانيات والقدرات في خدمة الفرد والمجتمع والقيام بأدواره ومسؤولياته وواجباته المعتادة.

4- تحديد الواقعية:- هي أن ندرك الأمور كما هي بشكل توافقي مع النفس ومع الأمور المحيطة بنا، وأن نتعامل مع الموضوع أو الأمر على طبيعته من خلال مقدمات منطقية تؤدي إلى نتائج منطقية متسقة مع الحدث وليس مبالغ فيها. (سيجني، 1990: 44)

مفهوم الاداء الوظيفي

يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء وتتنوعها. (اللبيدي، 1996: 33)

يقصد بمفهوم الأداء المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، ولذا فهو مفهوم يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل تلك المنظمات.

ويشير ثوماس جيلبرت Thomas Gilbert إلى مصطلح الأداء ويقول بأنه لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف

الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو نتاج أو النتائج، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، إنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً. (العبيدي، 2017: 55)

ومفهوم الأداء يتضمن معايير أخرى إضافة إلى معياري الكفاءة والفاعلية مثل: معدلات دوران الموظفين والحوادث والغياب والتأخير عن العمل، حيث أن الفرد العامل الجيد هو الذي تكون إنتاجيته عالية، وكذلك يسهم أدائه في تقليل المشاكل المرتبطة بالعمل كالانتظام في العمل وقلة حوادثه، لذلك يمكن القول أن الأداء المرضي يتضمن مجموعة من المتغيرات من حيث أداء العمل بفاعلية وكفاءة مع حد أدنى من المشاكل والمعوقات والسلبيات الناجمة عن سلوكه في العمل. (العزيمي، 2016: 66)

ويشير Fred الأداء بحسب نتائج السلوك الذي رافق ذلك الأداء، فيرى أن الأداء هو نتيجة السلوك، والسلوك هو نشاط وفعالية فردية، بينما نتائج السلوك هي التغييرات التي تحصل في البيئة المحيطة بالفرد بسبب ذلك السلوك.

في حين فرق Tomas عند تناوله لمفهوم الأداء بين كل من السلوك، والإنجاز، والأداء، فعرف السلوك بأنه ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، كعقد الاجتماعات وأداء النشاطات والمهام المكلفين بها وجميع الأعمال التي يمارسونها في سبيل انجاز الأعمال الموكلة لهم، وعرف الإنجاز بأنه ما يبقى من أثر أو نتائج بعد توقف الأفراد عن العمل، كالمخرجات النهائية لأعمالهم ونشاطاتهم، وعرف الأداء بأنه التفاعل بين السلوك والإنجاز، فهم مجموع السلوك والنتائج معاً، فهو ليس السلوك وحدة أو الإنجاز وحدة بل هو تكاملهما معاً. (فتحي، 2011: 47)

ويتضح مما سبق، تعدد تعريف الأداء ذلك ناتج عن تعدد الدراسات والأبحاث في هذا المجال سواء كانت دراسات نظرية أم ميدانية، وباختلاف مدارس وخلفيات الباحثين وتوجههم، وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في تعريفهم للأداء إلا أن هناك عوامل مشتركة تجمعهم، ويعتبر اختلافهم جزئي وليس جوهري، فهم يشتركون بعدة عناصر تجمعهم تقريباً في تعريف الأداء وهي كما يلي:

- الموظف: وما يمتلكه من معرفة وقدرات ومهارات وقيم واتجاهات ودوافع.
- الوظيفة: وما تتصف به من متطلبات وتحديات وواجبات ومسؤوليات وما تقدمه من فرص للتطوير والترقيات والحوافز.
- الموقف: وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

وبالتالي فإن الأداء الحقيقي ينظر إليه على أنه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة التي يجب ألا يتم التركيز على واحد دون أخرى وألا يتم تجاهلها تماماً، بل يتم محاولة التوفيق فيما بينها جميعاً والتركيز على جميع العناصر معاً في آن واحد. (اللبيدي، 1996: 79)

ويجب أن نشير إلى أن الأداء ليس هدفاً في حد ذاته وإنما هو وسيلة لتحقيق غاية هي النتائج، ولهذا ينظر إلى الأداء على أنه الترجمة العملية لكافة مراحل التخطيط في المنظمة، وهو بذلك يحتل الدرجة الثانية في الأهمية بين الوظائف الأساسية للإدارة حيث يأتي بعد وظيفة التنظيم، فمثلاً يمكن لأي منشأة حكومية أو مؤسسه عامه أن تخطط وتنظم إلا أنها قد لا تستطيع بالضرورة أن تحقق إبه نتائج ما لم تطبق الخطط والسياسات التي رسمتها بشكل صحيح ومن قوم بذلك هم الموظفون، فهي لا تستطيع ضمان حسن الأداء.

ويفرق الباحثين بين كل من السلوك والأداء، وذلك لأن الخلط بين هذين المفهومين سيؤدي إلى الوقوع في عدة أخطاء أو لبس في الفهم الصحيح للمفهومين، وبالتالي التأثير على العملية الإنتاجية للمنظمة ككل، ومن هذه الأخطاء:

إن اعتبار المفهومين مفهوماً واحداً يؤدي إلى اعتبار مواصفات السلوك هي نفسها مواصفات الأداء، وهذا يقود إلى وضع معايير للسلوك باعتبارها معايير للأداء، وهكذا تكون نتيجة تطبيق المعايير غير واقعية. والخطأ الثاني هو فرض معايير الأداء على الفعاليات بدلاً من حصيلة هذه الفعاليات. (العزيمي، 2016: 78)

إن الأداء يشير إلى تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة، وينبغي التمييز بين الأداء والجهد المبذول، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فإنه يقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد، فالطالب قد يكون مجتهد ويبذل جهداً كبيراً في الاستعداد للامتحان ولكنه يحصل على درجات منخفضة، فيكون بهذه الحالة الجهد المبذول عالي بينما الأداء منخفض.

ابعاد الاداء الوظيفي:-

- 1- **كفايات الموظف:-** ويقصد بها معلوماته ومهاراته واتجاهاته وقيمه وخصائصه الاساسية التي تنتج أداءً فعلاً يقوم به ذلك الموظف.
- 2- **متطلبات الوظيفة:-** يقصد بها المهام والمسؤوليات والادوار التي يتطلبها عمل من الاعمال او وظيفة من الوظائف.
- 3- **بيئة التنظيم:-** يقصد بها مناخ العمل والاشراف والانظمة الادارية والهيكل التنظيمي. (فتحي، 2010: 67)

الدراسات السابقة:-

لم يعرض الباحثان دراسات سابقة عن الاجادة الشخصية لعدم وجود دراسات سابقة.

الفصل الثالث منهجية البحث وإجرائه

أولاً: منهجية البحث

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الذي حاوله من خلاله وصف الظاهرة موضوع البحث (الاجادة الشخصية وعلاقته بالاداء الوظيفي) وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وهو أحد أشكال التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة عن طريق جمع البيانات والمعلومات المقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسات الدقيقة.

ثانياً: مجتمع البحث: معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية/ مديرية تربية كركوك للعام الدراسي (2020 – 2021).

ثالثاً: عينة البحث : اختار الباحثان (١٠٠) معلم ومعلمة في المدارس الابتدائية وبشكل عشوائي في مركز محافظة كركوك المستمرين بالدوام للعام الدراسي (2020 – 2021)

رابعاً: اداتا البحث

واتبع الباحثان الخطوات التالية لغرض بناء أداتا البحث:

أولاً: مقياس الاجادة الشخصية:

1- وصف وبناء الأداة :- بعد اطلاع الباحثان على مقاييس تناولت موضوع الدراسة قاما ببناء مقياس للاجادة الشخصية تكون من (٢٨) فقرة ذات البدائل الخماسية وفق مقياس ليكرت، ويرجع الباحثان ذلك الى ندرة المقاييس التي تناولت موضوع الدراسة في المجتمع العراقي بصورة عامة وفيما يتعلق بقسم العلوم التربوية والنفسية بصورة خاصة.

2- صلاحية الفقرات :-

الصدق : هو قدرة الاختبار على قياس ما أعد لقياسه (بروئر ١٩٧١ ، ٢٧)، أي أن الاختبار الصادق يقيم السمة التي أعدت لقياسها ولا يقيس شيئاً آخر. اعتمد الباحثان على الصدق الظاهري لغرض تحقيق صدق الأداة ، إذ تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء المختصين في قسم العلوم التربوية والنفسية في جامعات تكريت وبغداد وكركوك . وأبدى الخبراء آرائهم القيمة لبيان صلاحية الفقرات من عدمها حيث عدلوا البعض منها وتم حذف البعض الآخر إذ اعتمد الباحثان على نسبة ٨٠٪ فأكثر لبيان صلاحية الفقرات من عدمها ليكون العدد (28) فقرة.

3- تجربة وضوح التعليمات وفهم العبارات :- طبق الباحثان أداة البحث على عينة

استطلاعية خارج العينة الأصلية وهي تمثل عينة من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية تكونت من (٣٠) معلم ومعلمة إذ تم اختيارهم لغرض الإجابة على فقرات المقياس وذلك لمعرفة مدى ملائمة الفقرات ووضوحها ، هذا وفضلاً عن احتساب الزمن المطلوب لغرض الإجابة عليها حيث تم احتساب الوقت عن طريق معرفة زمن إجابة المعلم الأول + زمن إجابة المعلم الثاني + زمن إجابة آخر معلم مقسمة على عدد المعلمين ، وقد بلغ الوقت المحدد للإجابة على فقرات المقياس (٢٠) دقيقة .

4- الخصائص السيكومترية للمقياس : يقصد بالتمييز مدى قدرة الفقرة على التمييز

بين المعلمين الأقوياء في السمة التي يقيسها المقياس والمعلمين الضعفاء في تلك السمة" (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١ : ٢٥٨) ومن أجل تحقيق ذلك اختار الباحثان عينة مكونة من (١٠٠) معلم ومعلمة في مديرية تربية كركوك خارج عينة التطبيق ولحساب القوة التمييزية اتبع الباحثان الخطوات الآتية :

أ- تفرغ جميع إجابات أفراد العينة في جدول يتضمن الدرجة الكلية ودرجة كل فقرة من فقرات المقياس وكل مجال من مجالات المقياس لكل معلم على حدة مرتبا ترتيبا تصاعديا من أدنى درجة الى أعلى درجة .

ب- بعد ترتيب الدرجات يتم اختيار نسبة ٢٧% من الدرجات العليا والتي بلغت (٢٧) معلما ومعلمة و ٢٧% من الدرجات الدنيا وبلغت (٢٧) معلما ومعلمة أيضا.

ج- استخدام الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين اذ تم التعرف من خلاله على القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المجموعة العليا والدنيا وبذلك اعدت القيمة التائية مؤشرة لكل فقرة من الفقرات وذلك من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١٩٨) اذ أظهرت النتائج أن الفقرات جميعها مميزة عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة الحرية البالغة (٩٨).

خ- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: وهي من الطرق المعروفة الشائعة لتحليل كل فقرة من فقرات الاختبارات والمقاييس، لما تتميز به من القدرة على تحديد مدى تجانس الفقرات أثناء قياسها للظواهر السلوكية المختلفة. اذ يتم التعرف عليها من خلال معرفة درجة كل فقرة من فقرات المقياس وعلاقتها بالدرجة الكلية للمقياس (الحجامي ٢٠١٠، ١٠٩). وتبين ان معاملات الارتباط جميعها تتراوح بين (0,32 - 0,53) وبواسطة معامل ارتباط بيرسون تم التحقق من العلاقة بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل فقرة من فقرات المقياس.

د- الثبات : قدرة الاختبار أو المقياس على إعطاء نفس النتائج والأرقام اذ ما

اعيد تطبيقه مرة أخرى وتحت نفس الظروف. (الزويبي، ١٩٩١ : 6٧)

وقد اختار الباحثان طريقة:

أ- إعادة الاختبار: لغرض التأكد من ثبات الاختبار اذ اختارنا عينة من مكونة من (50) معلما ومعلمة من المدارس الابتدائية في مديرية كركوك العامة وزعا المقياس عليهم في المرة الأولى بتاريخ 3 / 12 / 2019، وبعد أسبوعين طبقنا المقياس مرة ثانية على العينة نفسها ، وعند استخدام معامل ارتباط بيرسون تبين إن المعامل هو (0,87) وهو معامل ثبات عال .

ب- استخدام معادلة الفا كرونباخ: تستخدم هذه المعادلة في حساب معامل الثبات وقد اختارنا الباحثان استعمال وتطبيق هذه المعادلة اذ أنها تعد من أكثر الطرق شيوعا واستخداما في حساب الثبات ، ومن خلال استعمال معادلة الفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس وقد تبين إن قيمة الثبات تساوي (0,87) وهذا يدل على أن المقياس يتميز بالثبات .

ثانيا: مقياس الاداء الوظيفي

1- وصف وبناء الأداة :- بعد اطلاع الباحثان على مقاييس تناولت موضوع الدراسة قاما ببناء مقياس للأجادة الشخصية تكون من (27) فقرة ذات البدائل الخماسية وفق مقياس ليكرت ، ويرجع الباحثان ذلك الى ندرة المقاييس التي تناولت موضوع الدراسة في المجتمع العراقي بصورة عامة وفيما يتعلق بقسم العلوم التربوية والنفسية بصورة خاصة.

2- صلاحية الفقرات :-

الصدق : "هو قدرة الاختبار على قياس ما أعد لقياسه" (بروئر، 1971: 27). أي أن الاختبار الصادق يقيس السمة التي أعدت لقياسها ولا يقيس شيئا اخر. اعتمد الباحثان على الصدق الظاهري لغرض تحقيق صدق الأداة ، اذ تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في قسم العلوم التربوية والنفسية في جامعات تكريت وبغداد والموصل . وأبدى الخبراء آرائهم القيمة لبيان صلاحية الفقرات من عدمها حيث عدلوا البعض منها وتم حذف البعض الاخر اذ

اعتمد الباحثان على نسبة ٨٠٪ فأكثر لبيان صلاحية الفقرات من عدمها ليكون العدد (٢٠) فقرة.

3- تجربة وضوح التعليمات وفهم العبارات - طبق الباحثان أداة البحث على عينة استطلاعية خارج العينة الأصلية وهي تمثل عينة من معلموا المدارس الابتدائية تكونت من (30) معلم ومعلمة اذ تم اختيارهم لغرض الإجابة على فقرات المقياس وذلك لمعرفة مدى ملائمة الفقرات ووضوحها ، هذا فضلا عن احتساب الزمن المطلوب لغرض الإجابة عليها حيث تم احتساب الوقت عن طريق معرفة زمن إجابة المعلم الأول + زمن إجابة المعلم الثاني + زمن إجابة آخر معلم مقسمة على عدد المعلمين ، وقد بلغ الوقت المحدد للإجابة على فقرات المقياس (٢٠) دقيقة .

4- الخصائص السيكمترية للمقياس :- يقصد بالتمييز مدى قدرة الفقرة على التمييز بين المعلمين الأقوياء في السمة التي يقيسها المقياس والمعلمين الضعفاء في تلك السمة" (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١ : ٢٠٨).

ومن أجل تحقيق ذلك اختار الباحثان عينة مكونة من (١٠٠) معلم ومعلمة من المدارس الابتدائية في مدارس مديرية تربية كركوك خارج عينة التطبيق ولحساب القوة التمييزية اتبع الباحثان الخطوات الآتية :

أ- تفرغ جميع إجابات افراد العينة في جدول يتضمن الدرجة الكلية ودرجة كل فقرة من فقرات المقياس وكل مجال من مجالات المقياس لكل معلم على حدة مرتبة ترتيبا تصاعديا من أدنى درجة الى أعلى درجة .

ب- بعد ترتيب الدرجات يتم اختيار نسبة ٢٧٪ من الدرجات العليا والتي بلغت (٢٧) معلم ومعلمة و ٢٧٪ من الدرجات الدنيا وبلغت (٢٧) معلم ومعلمة أيضا.

ح- استخدام الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين اذ تم التعرف من خلاله على القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المجموعة العليا والدنيا وبذلك اعدت القيمة التائية مؤشرة لكل فقرة من الفقرات وذلك من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٨) اذ أظهرت النتائج أن الفقرات جميعها مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة الحرية البالغة (٩٨).

خ- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وهي من الطرق المعروفة الشائعة التحليل كل فقرة من فقرات الاختبارات والمقاييس، لما تتميز به من القدرة على تحديد مدى تجانس الفقرات أثناء قياسها للظواهر السلوكية المختلفة. اذ يتم التعرف عليها من خلال معرفة درجة كل فقرة من فقرات المقياس وعلاقتها بالدرجة الكلية للمقياس (الحجامي، ٢٠١٠: ١٠٩). وتبين ان معاملات الارتباط جميعها تتراوح بين (0,33- 0,53) وبواسطة معامل ارتباط بيرسون تم التحقق من العلاقة بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل فقرة من فقرات المقياس.

د- **الاثبات** : قدرة الاختبار أو المقياس على إعطاء نفس النتائج والارقام اذ ما اعيد تطبيقه مرة أخرى وتحت نفس الظروف (الزويبي، ١٩٩١: 6٧).
وقد اختارت الباحثان طريقة:

أ- إعادة الاختبار: لغرض التأكد من ثبات الاختبار اذ اختارتا عينة من مكونة من (50) معلم ومعلمة من مدارس مديرية تربية كركوك العامة وزعا المقياس عليهم في المرة الأولى بتاريخ 3 / ١٢ / ٢٠١٩، وبعد أسبوعين طبقت المقياس مرة ثانية على العينة نفسها ، وعند استخدام معامل ارتباط بيرسون تبين إن المعامل هو (٠,٨4) وهو معامل ثبات عال .

ب- استخدام معادلة الفا كرونباخ : تستخدم هذه المعادلة في حساب معامل الثبات وقد اختارا الباحثان استعمال وتطبيق هذه المعادلة اذ انها تعد من

أكثر الطرق شيوعاً واستخداماً في حساب الثبات ، ومن خلال استعمال معادلة الفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس وقد تبين إن قيمة الثبات تساوي (١,٨٣) وهذا يدل على أن المقياس يتميز بالثبات .

خامساً: تطبيق التجربة: طبق الباحثان أدوات البحث على المعلمين في تاريخ 22 / 12 / 2019

سادساً: الوسائل الإحصائية: استخدم الباحثان الوسائل الإحصائية التالية: (الاختبار الثاني لعينة واحدة ، الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين ، معامل ارتباط بيرسون ، معامل الفا كرونباخ).

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

1- للتعرف على الاجادة الشخصية لدى معلموا المدارس الابتدائية قامه الباحثان باستخراج متوسط درجات أفراد عينة البحث على مقياس الاجادة الشخصية والذي بلغ (94,526) بانحراف معياري قدره (11,521) وبعد ذلك قمنا باختبار دلالة الفروق باستخدام الاختبار التائي لعينة مستقلة تبين إنها دالة معنوياً لصالح المستوى الحقيقي عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (149) كما في الجدول أدناه:-

الجدول رقم (1)

نتائج مقياس الاجادة الشخصية لعينة واحدة

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة (0,05)
المعلمين (ذكور - اناث)	94,526	11,512	72	149	23,964	1.98	دال احصائياً

الجدول رقم (٢)

نتائج مقياس الاجادة الشخصية لعينتين مستقلتين متساويتين في العدد

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة (0,05)
الذكور	50	92,520	12,470	149	2,071	1.98	دال احصائياً
الاناث	50	96,533	10,454				

2- للتعرف على الاداء الوظيفي لدى معلموا المدارس الابتدائية قامه الباحثان باستخراج متوسط درجات أفراد عينة البحث على مقياس الاداء الوظيفي والذي بلغ (31,260) بانحراف معياري قدره (3,165) درجة وبعد ذلك تم اختبار دلالة الفروق باستخدام الاختبار التائي لعينة مستقلة تبين إنها دالة معنويا لصالح المستوى الحقيقي عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (149) كما في الجدول أدناه:-

الجدول رقم (٣)

نتائج مقياس الاداء الوظيفي لعينة واحدة

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة (0,05)
المعلمين (ذكور - اناث)	31,260	3,165	25	149	24,222	1,98	دال احصائياً

الجدول رقم (4)

نتائج مقياس الاداء الوظيفي لعينتين مستقلتين

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة (0,05)
الذكور	50	30,800	2,330	149	1,79	1,98	دال احصائياً
الاناث	50	31,720	3,783				

الاستنتاجات :

- 1- يعاني معلموا المدارس الابتدائية في مديرية تربية كركوك من نقص في جوانب الاجادة الشخصية.
- 2- نتيجة نقص جوانب الاجادة الشخصية لدى معلموا المدارس الابتدائية في مديرية تربية كركوك انعكس ذلك سلبي على مستوى ادائهم في الحياة المهنية .

3- أن الارتفاع في مستوى الاجادة الشخصية يرتبط ايجابية بمستوى الاداء الوظيفي في الحياة المهنية.

3- أن هناك فروق في متوسط مستوى الاجادة الشخصية وفقا لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

التوصيات :

- 1- ضرورة تنمية جوانب الاجادة الشخصية لدى معلموا المدارس الابتدائية لأنهم أمام بيئة مغايرة يحتاجون فيها إلى كثير من القدرات العقلية ومهارات التفكير التكيف والانسجام مع البيئة المعرفية.
- 2- ضرورة الاهتمام برفع مستوى الاداء الوظيفي لدى معلموا المدارس الابتدائية لما له من أثر ايجابي على عملهم العلمي وتوافقهم الادائي و التوافق والانسجام المهني بعد الانتهاء من الدراسة الجامعية والالتحاق بالمهنة.
- 3- وضع الورش والبرامج التدريبية ل تنمية جوانب الاجادة الشخصية لدى طلبة كليات التربية العازمون للالتحاق بمهنة التعلم والتعليم لما لهذا النوع من السمات من أهمية في التكيف الايجابي مع الحياة المهنية بكل جوانبها والذي ينعكس ايجابا على مستوى الاداء الوظيفي.

المقترحات :

- 1- إجراء المزيد من الدراسات للتعرف على تأثير متغيرات أخرى على الاداء الوظيفي مثل التفكير المحوري والتفكير النظامي.
- 2- إجراء المزيد من الدراسات للتعرف على تأثير الاجادة الشخصية على الاداء العلمي والرضا الوظيفي و تأثيره أيضا على التوافق المهني .

3- بناء برنامج تربوي مستند الى نظرية بيتر سيجني لتنمية الاجادة الشخصية لدى معلموا المدارس الابتدائية.

المصادر العربية:

- 1- برونر، جيروم (١٩٧١): **نظرية المفاهيم**، ط1، دار العلم للملايين، بيروت.
- 2- سينج، بيتر 2016، **المبدأ الخامس ابداعات وممارسات المنظمات المتعلمة**، دبي، الامارات.
- 3- الحجامي، بلقيس حمود كاظم (٢٠١٠): **بناء اختبار محبوبك في مادة علم النفس التربوي على وفق استراتيجية ثنائية المرحلة في نظرية السمات الكامنة**، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.
- 4- الحياني، عاصم محمود (2004)، **الإرشاد التربوي النفسي وأثره على المشكلات الانفعالية لطالبات كلية المعلمين - غريان**، مجلة السائل ، جامعة ٧ أكتوبر - ليبيا .
- 5- خطاب، ناصر جمال (٢٠٠٨)، **انشطة عملية في تعليم التفكير**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- 6- داؤد ، عزيز حنا وانور حسين عبد الرحمن (١٩٨٨)، **مناهج البحث التربوي**، مطابع دار الحكمة للطباعة والنشر ، بغداد، العراق .
- 7- دي بونو ، ادوارد (٢٠٠١)، **قبعات التفكير الست** ، ترجمة خليل الجيوسي، المجمع الثقافي ، ابو ظبي ، الإمارات العربية المتحدة .
- 8- دي بونو ، ادوارد (٢٠١٠)، **الابداع الجاد استخدام قوة التفكير الجانبي** ، تعريب باسمة النوري ، الرياض - السعودية ، مكتبة العبيكان .
- 9- الزوبعي، عبد الجليل ابراهيم واخرون (١٩٨١): **الاختبارات والمقاييس النفسية**، مطبعة جامعة موصل، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل.

- 10- العتوم، عدنان يوسف، وعبد الناصر دياب الجراح وموفق بشارة (٢٠١٧)، تنمية مهارات التفكير نماذج نظرية وتطبيقات عملية ، ط دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 11- فائق، احمد (٢٠٠٣)، مدخل عام لعلم النفس، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة مصر.
- 12- فتحي، محمد (2010)، الطريق نحو التمييز، مطبعة الحديثة للكتاب ، بيروت ، لبنان.
- 13- العزيزي ، هديل هاشم (2016)، الرضا الوظيفي وقياس الاداء ، مكتبة الفلاح.

المصادر الاجنبية:

- 14- Astin, A.W.(1993) what matters in College San Francisco: Jossey-bass.
- 15- Slouan, Paul (1994): Test your Lateral Thinking IQ. Sterling Publishing Co., Inc New York. - Sloane , Kogan page (2006): The leaders guide to lateral Thinking skills.