

الإبداع في العمل الوظيفي وعلاقته بالنجاح التدريبي عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونيهم ومسؤولي الشعب

م.د. شروق بشار طليع^(*)

ملخص البحث :

استهدف البحث الحالي قياس الإبداع في العمل الوظيفي عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونيهم ومسؤولي الشعب، وقياس النجاح التدريبي عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونيهم ومسؤولي الشعب، وإيجاد العلاقة بين الإبداع في العمل الوظيفي والنجاح التدريبي عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونيهم ومسؤولي الشعب. وتكون مجتمع البحث من مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونيهم ومسؤولي الشعب، والبالغ عددهم (٨٠) مديراً ومعاوناً ومسؤولاً شعبية، يتوزعون بواقع (٢٠) قسماً على المديرية العامة للتربية في بغداد والمحافظات كافة عدا إقليم كردستان، وبلغت عينة البحث الحالي من (٦٠) مديراً ومعاوناً ومسؤولاً شعبية من أقسام الإعداد والتدريب اختيروا بالأسلوب العشوائي، تبنى الباحث أداتين: أحدهما مقياس الإبداع الإداري يتكون المقياس من (٣٥) فقرة على شكل عبارات تقريرية وببدائل خماسية متدرجة هي (اتفق بشدة، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، لا اتفق أبداً)، وتعطي عند التصحيح الدرجات (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي، الأخرى، (النجاح التدريبي) يتكون المقياس من

(١٢) فقرة على شكل عبارات تقريرية وببدائل خماسية متدرجة هي (تنطبق دائماً، تنطبق غالباً، تنطبق أحياناً، تنطبق نادراً، لا تنطبق أبداً)، وتعطي عند التصحيح الدرجات (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي، واستخرج الصدق الظاهري للأداتين بعرضهما على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية، وإثبات الأداتين فقد حسب بطريقة إعادة الاختبار، وللتحقق من أهداف البحث استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون، والاختبار التائي لعينة واحدة، وقد توصل إلى نتائج الآتية: إن مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونيهم ومسؤولي الشعب يتمتعون بمستوى متوسط حسابي منخفض في الإبداع في العمل الوظيفي، وبمستوى متوسط فرضي عالي في النجاح التدريبي، ووجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين الإبداع في العمل الوظيفي والنجاح التدريبي، إذ كلما ارتفع مستوى الإبداع في العمل الوظيفي ارتفع مستوى النجاح التدريبي. وفي ضوء النتائج يوصي الباحث إشراك مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونيهم ومسؤولي الشعب بدورات تطويرية (الإبداع في العمل الوظيفي) لزيادة قابليتهم في التعامل مع المواقف الصعبة التي تواجههم. واقترح الباحث إجراء دراسة الإبداع في العمل الوظيفي وعلاقته

(*) وزارة التربية/ المديرية العامة لإعداد المعلمين والتدريب والتطوير التربوي
Dr.shroqbashar@gmail.com

بالنجاح التدريبي لأقسام الإعداد والتدريب من وجهة نظر المشرفين التربويين والاختصاصيين والإداريين.

كلمات المفتاحية: (الابداع في العمل الوظيفي، النجاح التدريبي)

الفصل الأول: التعريف بالبحث : (Definition Research)

مشكلة البحث : (Problem : Research)

يُعدّ الإبداع في العمل الوظيفي من القضايا المهمة التي نالت اهتمام الباحثين والدارسين في مجال الإبداع ، كما أن مهارات الإبداع لها دور فاعل ومهم في توجيه المؤسسة التدريبية لتحقيق أهدافها ، وتؤدي إلى التنبؤ بالصعوبات والمشكلات التي تطرأ في أثناء التعامل مع العاملين ، وإيجاد حلول لها باعتماد أساليب علمية تستند على أفكار عميقة مبتكرة، يتمخض عنها اكتشافات جديدة وأعمال مميزة تحدث تطوراً وتحسيناً بالعمل.

وقد أكد المؤتمر الذي عقدته وزارة التربية (٢٠١٠) الذي نص على أن التغير السريع الذي طرأ على المجتمعات الإنسانية نتيجة التقدم العلمي والتقني ، أدى إلى تعقد أساليب الحياة اليومية، وكذلك لهذه المجتمعات مشكلات نتجت عن ضعف قدرتها على التكيف، لمواكبة التقدم العلمي والتقني السريعين ، كذلك التنافس بين الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية المختلفة، وبخاصة في ميدان العلوم، دفع علماء النفس والتربية إلى الاهتمام بميدان الإبداع في العمل الوظيفي، إيماناً منهم بقدرة المبدعين على المساهمة في حل المشكلات، كما تحتاج

مؤسساتنا إلى أفراد قادرين على الإبداع والتخطيط، وإعطاء الحكم الصائب، فمهما بلغت الدول من تقدم تقني فإنها تبقى بحاجة إلى عقول مبدعة (وزارة التربية، ٢٠١٠: ٤٤).

ومن هنا قام الباحث بدراسة استطلاعية شملت ستة مديريين من أقسام الإعداد والتدريب التابعة لمديريات محافظة بغداد الرصافة (٣/٢/١)، والكرخ (٣/٢/١) ووجه الباحث سؤالاً لمديري أقسام الإعداد والتدريب ضمن هذه الدراسة وكان السؤال كالآتي: ما الأسباب التي تمنعك من أن تكون مديراً مبدعاً؟ وكان الهدف من هذا السؤال هو لمعرفة آرائهم حول الإبداع في العمل الوظيفي وأهميته في إدارة شؤون القسم وكانت إجاباتهم عن هذا السؤال أن هنالك صعوبات تقف حائلاً أمام عملية الإبداع ولأسباب عدة منها:

قلة وضوح رؤية ورسالة وهدف قسم الإعداد والتدريب عند المديرين، انحصار تفكير المدير في حدود ثابتة، تمسك المدير بالأسلوب التقليدي في العمل الإداري، محدودية قدرة المدير على التفسير والتنبؤ وابتكار حلول لحل المشكلات، وكذلك هنالك أسباب خارجية تتعلق بالمعوقات المحيطة بالمناخ التربوي في العراق، وهذا ما شجع الباحث على القيام بدراسة حول هذا الموضوع ، وهنا تتبلور مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤل الآتي:

١- ما قياس الإبداع في العمل الوظيفي عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب.

٢- ما قياس النجاح التدريبي عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب.

٣- ما علاقة الإبداع في العمل الوظيفي بالنجاح التدريبي لمديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب ؟

أهمية البحث: (Importance Research)

إنَّ أهمية الإبداع في العمل الوظيفي وحاجة أقسام الإعداد والتدريب له يزداد في ظل التحولات الجديدة المتمثلة بثورة المعلومات، فإذا أرادت أي مؤسسة تدريبية التميز أو الاستمرار في نشاطاتها التدريبية في ظل التغيرات الحديثة عليها أن تتبنى الإبداع ضمن استراتيجية المؤسسة، وذلك لان الإبداع الإداري يُعدُّ مطلباً حيوياً في المؤسسة التدريبية لتستطيع أن تقدم ما هو جديد في ظل البيئة المتغيرة، والإبداع في العمل الوظيفي لا يمكن المؤسسة من الاستمرار فحسب، ولكنه يمكنها من تقديم كل ما هو جديد ومن ثم النمو والتطور (القطاونة، ٢٠٠٠ : ١٦).

كذلك الإبداع في العمل الوظيفي أصبح الآن بمنزلة الأمل الأكبر للعنصر البشري لحل كثير من المشكلات التي تواجهه، لذا فإن مستقبل الأمم لا يعتمد على مجرد القوى العاملة بها، وإنما يعتمد على تهيئة نوع ممتاز من العاملين، وبهذا يتضح بأن الإبداع في العمل الوظيفي سلاح ذو حدين فهو يستعمل لإيجاد أفكار جديدة قادرة على تطوير المؤسسة التدريبية والنهوض بواقعها، وزيادة كفاءتها للأداء (توفيق، ٢٠٠٠ : ١٧).

ويمكن ابراز أهمية البحث كما يأتي:

١- الاهتمام بتنمية وتطوير العنصر البشري عن طريق التعرف على القدرات والإمكانات اللازمة لمديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاوني

ومسؤولي الشعب.

٢- يُسهم بتقديم إطار فكري يبين المفاهيم النظرية لمتغيري البحث وبشكل خاص الإبداع في العمل الوظيفي.

٣- يُسهم البحث في تحسين أداء مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاوني ومسؤولي الشعب بما ينعكس على النجاح التدريبي للمؤسسة.

٤- الاستفادة من التوصيات الخاصة بالدراسة لتطوير واقع أقسام الإعداد والتدريب في المديرية العامة للتربية في بغداد والمحافظات كافة.

أهداف البحث : (Objectives Research)

استهدف البحث الحالي:

١- قياس الإبداع في العمل الوظيفي عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب.

٢- قياس النجاح التدريبي عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب.

٣- إيجاد العلاقة بين الإبداع في العمل الوظيفي والنجاح التدريبي عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب.

حدود البحث: (Limits Research)

الحدود المكانية : أقسام الإعداد والتدريب التابعة لمديرية العامة للتربية في بغداد والمحافظات

الحدود البشرية: مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب للتربية في بغداد والمحافظات

الحدود الزمانية : العام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤

تحديد المصطلحات : (Terminology) (Identification)

١. الإبداع في العمل الوظيفي :

« القدرة على ابتكار أساليب جديدة ووسائل وأفكار مفيدة للعمل بإذ تلقى هذه الأفكار والأساليب التجاوب الأمثل من العاملين وتحفز ما عندهم من قدرات ومواهب لتحقيق أهداف المؤسسة بصورة أفضل » (أبو فارس، ٢٠٠٨: ٢٢).

التعريف الاجرائي: « هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الابداع في العمل الوظيفي ”.

٢. النجاح التدريبي :

« قدرة المؤسسة على استغلال طاقاتها الداخلية وتسخيرها لتحقيق أهدافها، وذلك بالتركيز على التعلم من التجارب السابقة، والعمل على مواجهة الفشل، وأن تعمل المؤسسة على كشف قدراتها على تحدي الصعاب وتطوير بيئتها الداخلية » (العبادي وآخرون، ٢٠١٦: ٢٣٩).

التعريف الاجرائي: « هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس النجاح التدريبي ”.

الفصل الثاني : خلفية نظرية ودراسات سابقة

خلفية نظرية: (Theory Background)

أولاً: الإبداع في العمل الوظيفي : (Creative work in career)

١- مفهوم الإبداع في العمل الوظيفي:

لعل من ابرز السمات التي تميز الشخص

في مؤسسة المبدع هي : إنه يتمتع بمجموعة من القدرات التي تمكنه من النهوض بأعباء وظيفته على أكمل وجه ممكن ، وهو يعمل على تجديد أفكاره وتطوير ممارساته بإذ يتمكن القسم الذي يقوده من إيجاد جيل من المبدعين.

ويمكن تصنيف القدرات اللازمة للشخص المبدع في ثلاثة مجالات رئيسية هي :

أ. القدرات العلمية: (Abilities Scientific)

فعلى الشخص المتطلع للإبداع أن يحيط إحاطة شاملة بمختلف القضايا الإدارية ، لذلك فهو لا يتوقف عند المعارف التي حصل عليها في أثناء دراسته الجامعية أو المعهد، وإنما يغذيها بمطالعات خارجية وبكل ما يستجد في هذا المجال ، فضلاً عن قدرته على التخطيط السليم وتطوير الأداء والقدرة على تنفيذ مختلف أنماط إدارة المؤسسة ، وإدراك الأهمية المتزايدة لتوظيف التقنيات التربوية الحديثة ، والقدرة على التواصل مع الآخرين في مختلف المجالات العلمية والأدبية والاجتماعية والسياسية وغيرها .

ب. القدرات العملية : (Abilities Practical)

تتمثل في القدرات الأدائية مثل القدرة على فهم النظام التي تقوم عليه المؤسسة التدريبية ، ليتمكن من فهم دوافع سلوك المتدربين وإدراك سيكولوجية التدريب وما يتصل بها من قضايا النجاح التدريبي ، وان يكون قادراً على تنفيذ الخطة السنوية بكفاءة عالية ، فضلاً عن القدرة على التنبؤ بالمشكلات التي تطرأ وإيجاد الحلول المناسبة لها .

ت. القدرات الشخصية: (Abilities Personal)

أي أن يكون الشخص قادراً على الانتماء

الصادق لمهنته وإيمانه بأهمية وخطورة العمل الذي يقوم به مع الأخذ بعين الاعتبار المعوقات التي تواجهه في أثناء ممارسته عمله ، والقدرة على الصفع والحلم وسعة الصدر وتقدير أحوال المرؤوسين والعاملين معه ، ومراعاة الفروق الفردية بينهم ، وأن يكون قدوة حسنة لتابعيه من إذ الصلاح والتواضع والهدوء وحب العلم والتنمية والمهنية المتجددة ، وحرية التعبير الاحترام المتبادل وقوة الحجة وتحمل المسؤولية. فضلاً عن القدرة على الثقة العالية بالنفس وممارسة النقد والنقد الذاتي وتقبل النقد البناء ، والقدرة على تحقيق الاتزان النفسي ، والتأثير والتفاهم مع الجهات التي تتواصل مع المجتمع المؤسسي لإقناعها بالإسهام في المشاريع التي تقوم بها المؤسسة ، وكسب تقدير واحترام كل من يتعامل معهم (عبد الله ، ٢٠٠٨ : ٩٥) .

٢- أبعاد الإبداع في العمل الوظيفي:

أ. التحدي : إذ يوضع الشخص المناسب في المكان المناسب؛ لكي يمارس الخبرة ومهارات التفكير الإبداعي (الطلاقة، والمرونة، والأصالة، وحساسية للمشكلات) ، إذ يجب على المدير أن يكون واعياً بشكل جيد لكل المعلومات الخاصة بالعاملين، وهو بدوره يحفز الدوافع الجوهرية الكامنة للشخص لخلق القدرة الإبداعية.

ب. الدعم التنظيمي: أي الدعم الذي تقدمه المؤسسة التدريبية للعاملين سواء كان هذا الدعم في حالة تحقيق النجاح أم في حالة وجود الأخطاء بهدف تلافيها وقبول الخطأ، وهذا دور المدير الذي يدعم الجهود الإبداعية (أيوب، ٢٠٠٠ : ٨٥) .

ثانياً: النجاح التدريبي : (success Training)

١- مفهوم النجاح التدريبي:

يختلف الباحثون في نظرتهم إلى مفهوم النجاح التدريبي، فيعني البعض قدرة المؤسسة في تحقيق الرضا للعاملين، والبعض الآخر الوصول إلى نتيجة جديدة، وقد يعني لآخرين القدرة على التكيف السريع مع البيئة والبقاء منها، في حين يرى آخرون أنه الاستعمال الأمثل للموارد المتاحة (البشرية، والمادية، والمالية، والمعلوماتية) (دهام، ٢٠٠٥ : ٧١) و(العززي، ٢٠١٧ : ٣٩٦). وأن مفهوم النجاح التدريبي يتمثل في قدرة المؤسسة التدريبية على استغلال إمكاناتها الداخلية لغرض تحقيق أهدافها. وإن كان هدف النجاح يقتصر على المهام المنجزة، وبذلك يكون التفوق هدف لإكمال تلك المهام مهما كانت طبيعتها وحتى مع تجاوز معوقات النجاح المحددة لها، وقد يتداخل مفهوم النجاح مع مصطلحات أخرى من أهمها التفوق، إذ ميز (الطائي، ٢٠١٤) بين النجاح والتفوق، والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

الفرق بين النجاح والتفوق

ت	النجاح	التفوق
١	إن تكون أفضل من الآخرين على مستوى المؤسسة.	إن تكون اليوم أفضل من أمس.
٢	إن تكون أفضل من المنافسين.	إن تكون أفضل من نفسك.
٣	تجاوز عدد من المحددات المثبتة مسبقاً.	إن تكون طموحاتك أكبر من قدراتك.

٢- أبعاد النجاح التدريبي :

دراسات سابقة: (Studies Previous)

١- دراسة الحياي (٢٠١٣) :

« الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية »

استهدفت الدراسة التعرف على مستوى الإبداع الإداري، والفرق بين مستوى الإبداع الإداري على وفق المتغيرات (الجنس، والتخصص، وسنوات الخدمة)، وتألّفت عينة البحث من (١٤١) مديراً ومديرة، تبنت الباحثة اختبار الإبداع الإداري المعد من قبل (بحر، وتوفيق، ٢٠١١)، وقد تم استعمال اختبار مربع كاي (Test_X2)، والاختبار التائي (T-Test) لعينة واحدة، والاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا للاتساق الداخلي، وبعد تحليل البيانات توصلت النتائج إلى أن يتمتع مديرو ومديرات المدارس الثانوية بمستوى عال من الإبداع الإداري، وتوصي الباحثة تعزيز المستوى العالي للإبداع الإداري الذي يتمتع به مديرو المدارس الثانوية لكي يحافظوا على هذا المستوى في العمل الإداري، وتقتح إجراء دراسة دور الإبداع الإداري في تحقيق النجاح المنظمي عند مديري التعليم العام (الحياي، ٢٠١٣: ١٢-١٤٧).

٢- دراسة خليفة (٢٠١٨) :

« دور القيادة الرنانة في تحقيق النجاح المنظمي » استهدفت الدراسة التعرف على دور القيادة الرنانة في تحقيق النجاح المنظمي، والكشف عن درجة الارتباط بين القيادة الرنانة والنجاح المنظمي عند مديري أقسام ومعاوني المدير ومسؤولي شعب المديرية العامة للتربية في بغداد / الرصافة الثانية تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي)، وتألّفت عينة البحث

أ. الكفاءة: تعني الدرجة التي يمكن للمؤسسة أن تحقق غاياتها وأهدافها بأقل كلفة ممكنة. إذ عرفت الكفاءة بأنها: معيار قصير المدى يشير إلى قدرة المؤسسة على إنتاج أعلى مخرجات مع الحد الأدنى من استعمال المدخلات (KonopaskeK، ٢٠١٣: ١٨). لذلك فإن الكفاءة تعني القيام بالمهام بشكل أفضل مع الحد الأدنى من الموارد وهو ما يعني العمل بالشكل الصحيح. وبين (التميمي، ٢٠٠٩) أن الكفاءة على الرغم من الاختلاف المظهري في مفاهيمها فإن ذلك لا ينفي ارتكازها على حقائق مشتركة تمثل مقاييس لها هي (رضا العاملين، الدور القيادي، الكفاءة الإدارية (التميمي، ٢٠٠٩: ٩٨). ويذكر (كرم، ٢٠١٤) بأن قياس الكفاءة يستند على مؤشرين أساسيين هما: مدى توافر القدرات البشرية والمالية والمواد والمعلومات المتاحة، وكيفية استعمال تلك الموارد لتحقيق الأهداف (كرم، ٢٠١٤: ٤٨).

ب- الفاعلية: تُعدّ الفاعلية من المؤشرات الهامة لقياس مدى تحقيق المؤسسة التدريبية لأهدافها انسجاماً مع البيئة التي تعمل بها من إذ استغلال الموارد المتاحة لها. إذ أن الفاعلية تشير إلى كفاءة المؤسسة في الحصول على الموارد الأساسية وتمثل معيار نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها عن طريق استراتيجياتها (Kadir&Ashraf، ٢٠١٢: ٨٠). ويرى (العززي، ٢٠١٧) أن الفاعلية والكفاءة هما مؤشران لظاهرة تنظيمية واحدة وهي نجاح المؤسسة التدريبية ويختلفان في المدة الزمنية لكل منهما، إذ تُعدّ الكفاءة مؤشراً للنجاح في الأمد القريب عن طريق النتائج المتحققة، بينما تُعدّ الفاعلية مؤشراً للنجاح في الأمد البعيد عن طريق إمكاناتها في البقاء والاستمرار في البيئة التي تعمل فيها (العززي، ٢٠١٧: ٤٠٣).

من (٥٨) موظفاً وموظفة، وقام الباحث ببناء مقياس النجاح المنظمي، وقد تم استعمال معامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الفاكرونباخ، وتحليل الانحدار الخطي البسيط، وبعد تحليل النتائج توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط طردي قودي جداً بين القيادة الرنانة والنجاح المنظمي، ويوصي الباحث ضرورة قيام المديرية العامة للتربية في بغداد/ الرصافة الثانية بتنمية وتطوير القيادات العليا بشكل دائم بما ينسجم مع التطورات التي تحدث في بيئة الاعمال الحديثة، (خليفة ، ٢٠١٨ : ١-١٦) ، والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

مناقشة دراسات سابقة ومدى الإفادة منها

الاهداف	العينة	أداة البحث	المعالجة الاحصائية	الافادة من دراسات سابقة
استهدفت دراسة (الحيالي، ٢٠١٣) التعرف على مستوى الإبداع الإداري، والفرق بين مستوى الإبداع الإداري على وفق المتغيرات (الجنس، والتخصص، وسنوات الخدمة)، إما دراسة (خليفة، ٢٠١٨) فقد استهدفت التعرف على دور القيادة الرنانة في تحقيق النجاح المنظمي، والكشف عن درجة الارتباط بين القيادة الرنانة والنجاح النظمي عند مديري أقسام ومعاوني المدير ومسؤولي شعب المديرية العامة للتربية في بغداد / الرصافة الثانية تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والمنصب الوظيفي)، إما الدراسة الحالية فقد استهدفت قياس الإبداع في العمل الوظيفي والنجاح التدريبي عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب، وإيجاد العلاقة بين الإبداع في العمل الوظيفي والنجاح التدريبي عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب	بلغ أفراد العينة في دراسة (الحيالي، ٢٠١٣) (١٤١) مديراً ومديرة، أما دراسة (خليفة، ٢٠١٨) فقد بلغ عدد أفراد العينة (٥٨) موظفاً وموظفة، أما الدراسة الحالية فقد بلغ عدد أفراد العينة (٦٠) مديراً ومعاوناً ومسؤولاً شعبياً.	تنوعت الأدوات المستعملة في قياس الإبداع الإداري، فدراسة (الحيالي، ٢٠١٣) تبنت اختبار الإبداع الإداري، إما دراسة (خليفة، ٢٠١٨) فقد قام ببناء مقياس النجاح المنظمي، إما البحث الحالي تبني مقياس (الحيالي، ٢٠١٣) للإبداع الإداري، ومقياس (خليفة، ٢٠١٨) للنجاح المنظمي لتحقيق أهداف البحث.	اختلفت تلك الدراسات بنوع الوسائل الإحصائية بحسب أهداف كل بحث منها في معالجة نتائج الدراسة، إذ استعمل (الحيالي، ٢٠١٣) اختبار مربع كاي (χ^2 Test)، والاختبار التائي (T-Test) لعينة واحدة، والاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا للاتساق الداخلي، في حين استعملت (خليفة، ٢٠١٨) معامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الفاكرونباخ، وتحليل الانحدار الخطي البسيط، أما الدراسة الحالية استعملت معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي (T-test)	للإفادة من دراسات سابقة في هذه الدراسة، فقد تمثلت: ١- الرجوع إلى المصادر ذات الصلة بموضوع الدراسة. ٢- كتابة وترتيب الخلفية النظرية وترتيبها. ٣- أداة البحث. ٤- الوسائل الإحصائية.

الفصل الثالث : إجراءات البحث : (Procedures Search)

١- منهج البحث : (Methodology Research)

إنَّ المنهج الملائم للبحث الحالي هو المنهج الوصفي، إذ يُعدُّ هذا المنهج من أكثر مناهج البحث شيوعاً وانتشاراً ولاسيما في البحوث التربوية والنفسية، فهو يقوم على تشخيص ظاهرة ما تشخيصاً علمياً والتبصير بها كمياً برموز لغوية ورياضية (داود وعبد الرحمن، ١٩٩٠ : ١٥٩).

٢- مجتمع البحث : (Population Research)

يشير بروان (Brown) إلى أنه لا يمكن توظيف أية وسيلة من وسائل اختيار العينات مهما أوتيت من دقة ما لم يوصف المجتمع الذي تؤخذ من العينة وصفا دقيقا؛ ذلك لأن لكل مجتمع صفاته الخاصة به (Brown, ١٩٨١؛ ٢٠٤).

يتكون مجتمع البحث الحالي من مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونيهم ومسؤولي الشعب، والبالغ عددهم (٨٠) مديراً ومعاوناً ومسؤولاً شعبة، يتوزعون بواقع (٢٠) قسماً على المديرية العامة للتربية في بغداد والمحافظات كافة، عدا إقليم كردستان، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

عدد المدراء والمعاونين ومسؤولي الشعب في مجتمع البحث وبحسب أقسام الإعداد والتدريب

ت	أقسام الإعداد والتدريب	مدير قسم	معاون قسم	مسؤول شعبة التدريب	مسؤول شعبة الإشراف اليدوية	المجموع
١	قسم الإعداد والتدريب/الرصافة/١	١	١	١	١	٤
٢	قسم الإعداد والتدريب/الرصافة/٢	١	١	١	١	٤
٣	قسم الإعداد والتدريب/الرصافة/٣	١	١	١	١	٤
٤	قسم الإعداد والتدريب/الكرخ/١	١	١	١	١	٤
٥	قسم الإعداد والتدريب/الكرخ/٢	١	١	١	١	٤
٦	قسم الإعداد والتدريب/الكرخ/٣	١	١	١	١	٤
٧	قسم الإعداد والتدريب/البصرة	١	١	١	١	٤
٨	قسم الإعداد والتدريب/نينوى	١	١	١	١	٤
٩	قسم الإعداد والتدريب/كركوك	١	١	١	١	٤
١٠	قسم الإعداد والتدريب/صلاح الدين	١	١	١	١	٤
١١	قسم الإعداد والتدريب/ديالى	١	١	١	١	٤
١٢	قسم الإعداد والتدريب/الانبار	١	١	١	١	٤
١٣	قسم الإعداد والتدريب/بابل	١	١	١	١	٤
١٤	قسم الإعداد والتدريب/كربلاء المقدسة	١	١	١	١	٤
١٥	قسم الإعداد والتدريب/النجف الاشرف	١	١	١	١	٤
١٦	قسم الإعداد والتدريب/واسط	١	١	١	١	٤
١٧	قسم الإعداد والتدريب/المنثى	١	١	١	١	٤
١٨	قسم الإعداد والتدريب/الديوانية	١	١	١	١	٤
١٩	قسم الإعداد والتدريب/ميسان	١	١	١	١	٤
٢٠	قسم الإعداد والتدريب/ذي قار	١	١	١	١	٤
	المجموع	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٨٠

٣- عينة البحث : (Sample Research)

أشار (عودة، ١٩٩٨) إلى أن نسبة عينة البحث تكون مناسبة إذا كان مجتمع البحث صغيراً (عودة، ١٩٨٨ : ٥١). تكونت عينة البحث الحالي من (٦٠) مديراً ومعاوناً ومسؤول شعبة من أقسام الإعداد والتدريب اختيروا بالأسلوب العشوائي وبنسبة (٧٥٪) من مجتمع البحث. لقد اعتمد الباحث التوزيع المناسب ، وتكونت عينة المديريات العامة للتربية من (١٥) مديرية من المديريات العامة للتربية في بغداد والمحافظات، وبنسبة (٧٧٪) ، والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

عينة البحث بحسب موقع أقسام الإعداد والتدريب

ت	أقسام الإعداد والتدريب	مدير قسم	معاون قسم	مسؤول شعبة التدريب	مسؤول شعبة الإشراف اليدوية	المجموع
١	قسم الإعداد والتدريب/الرصافة/١	١	١	١	١	٤
٢	قسم الإعداد والتدريب/الرصافة/٢	١	١	١	١	٤
٣	قسم الإعداد والتدريب/الرصافة/٣	١	١	١	١	٤
٤	قسم الإعداد والتدريب/الكرخ/١	١	١	١	١	٤
٥	قسم الإعداد والتدريب/الكرخ/٢	١	١	١	١	٤
٦	قسم الإعداد والتدريب/الكرخ/٣	١	١	١	١	٤
٧	قسم الإعداد والتدريب/ بابل	١	١	١	١	٤
٨	قسم الإعداد والتدريب/ كربلاء المقدسة	١	١	١	١	٤
٩	قسم الإعداد والتدريب/ النجف الاشرف	١	١	١	١	٤
١٠	قسم الإعداد والتدريب/ واسط	١	١	١	١	٤
١١	قسم الإعداد والتدريب/ ديالى	١	١	١	١	٤
١٢	قسم الإعداد والتدريب/ الانبار	١	١	١	١	٤
١٣	قسم الإعداد والتدريب/ البصرة	١	١	١	١	٤
١٤	قسم الإعداد والتدريب/ نينوى	١	١	١	١	٤
١٥	قسم الإعداد والتدريب/ ذي قار	١	١	١	١	٤
	المجموع	١٥	١٥	١٥	١٥	٦٠

٤- أدوات البحث : (Tool Research))

أ. مقياس الإبداع في العمل الوظيفي :

نظراً لتوافر مقياس لقياس الإبداع الإداري المعد من قبل (الحيالي، ٢٠١٣) على معاونين والمدرسين المدارس الإعدادية، لذلك اعتمده الباحث بعد إجراء بعض التعديلات ليكون ملائماً لعينة البحث (مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب) يتكون المقياس من (٣٥) فقرة. ملحق (١) على شكل عبارات تقريرية وببدائل خماسية متدرجة هي (اتفق بشدة، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، لا اتفق أبداً) وتعطي عند التصحيح الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي وبذلك فإن أعلى درجة كلية ممكنة للقياس هي (١٧٥) درجة، وأقل درجة ممكنة هي (٣٥) درجة.

الصدق الظاهري:

يعرف الصدق بأنه: « قدرة المستجيب على قياس ما وضعت لأجله » (المليجي، ٢٠٠١: ٣٨٩)، ولغرض التحقق من صلاحية هذا المقياس لمجتمع البحث، قام الباحث بعرض فقرات المقياس على (١٠) محكمين من ذوي الاختصاص في العلوم التربوية والنفسية، وفي ضوء ملاحظاتهم اتضح أن جميع الفقرات بعد إجراء بعض التعديلات الطفيفة على بعضها صالحة ظاهرياً لقياس الإبداع في العمل الوظيفي لمديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب، وبذلك تحقق الباحث من الصدق الظاهري للمقياس.

ثبات الأداة:

يُعدّ الثبات من الشروط الأساسية التي يجب توافرها في الأداة المستعملة لما وضعت من أجله (السيد، ١٩٧٩: ٤٧). ولغرض التأكد من ثبات المقياس، اعتمد الباحث طريقة إعادة الاختبار (Test-R-Test)، عن طريق تطبيق المقياس على عينة الثبات وإعادة تطبيقها على نفس العينة بفاصل زمني يبلغ أسبوعين، إذ يشير آدمز (Adams) إلى أن الثبات يكون صحيحاً عندما لا تتجاوز المدة بين التطبيقين الأول والثاني ثلاثة أسابيع ولا تقل عن أسبوعين (Adams, ١٩٧٩: ٨٥)، ولإيجاد معامل الثبات طبق الباحث المقياس على عينة من غير عينة البحث الأصلية بلغ عدده (٢٠) مديراً ومعاوناً ومسؤول شعبة، توزعوا على أقسام الإعداد والتدريب في المديريات العامة للتربية في بغداد والمحافظات، وحسب الباحث قيمة معامل ارتباط بيرسون (Correlation Pearson) لكونه أكثر المعاملات شيوعاً واستعمالاً عند الباحثين في مجال العلوم التربوية والنفسية، وقد ظهر أن معامل الثبات في البحث الحالي (٠,٨٠).

٢. مقياس النجاح التدريبي:

نظراً لتوافر مقياس لقياس النجاح التدريبي المعد من قبل (خليفة، ٢٠١٨) على مدير قسم ومعاون المدير ومسؤول شعبة المديرية العامة للتربية / الرصافة الثانية، لذلك اعتمده الباحث بعد إجراء بعض التعديلات ليكون ملائماً لعينة البحث (مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب) يتكون المقياس من (١٢) فقرة. ملحق (٢) على شكل عبارات تقريرية وببدائل خماسية متدرجة هي (تنطبق دائماً، تنطبق غالباً، تنطبق أحياناً، تنطبق نادراً، لا تنطبق أبداً)، وتغطي عند التصحيح الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي وبذلك فإن أعلى درجة كلية ممكنة للمقياس هي (٦٠) درجة، وأقل درجة ممكنة هي (١٢) درجة.

الصدق الظاهري:

« يدل الصدق الظاهري على المظهر العام للأداة أو الصورة الخارجية له من إذ نوع الفقرات ومدى وضوحها، وأفضل وسيلة للتأكد من الصدق الظاهري للأداة هو أن يقوم عدد من المحكمين من أهل الاختصاص بتقرير مدى تحقيق الفقرات للصفة مراد قياسها » (دروزة، ١٩٩٧: ١٦٥)، ولغرض التحقق من صلاحية هذا المقياس لمجتمع البحث، قام الباحث بعرض فقرات المقياس على (١٠) محكمين من ذوي الاختصاص في مجال القياس والتقويم، وفي ضوء ملاحظاتهم اتضح أن جميع الفقرات بعد إجراء بعض التعديلات الطفيفة على بعضها صالحة ظاهرياً لقياس النجاح التدريبي لمديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم، وبذلك تحقق الباحث من الصدق الظاهري للمقياس.

ثبات الأداة :

« يُعدّ الثبات أحد مؤشرات التحقق من دقة المقياس، واتساق فقراته في قياس ما ينبغي قياسه، والهدف من حساب الثبات هو تقدير أخطاء المقياس واقتراح طرائق تقلل من هذه الأخطاء (Murphy, 1988; 63)، ولغرض التأكد من ثبات المقياس، اعتمد الباحث طريقة إعادة الاختبار (Test-R-Test)، عن طريق تطبيق المقياس على نفس العينة وبنفس المدة وتحت نفس الظروف، إذ يشير انستازي (Anastasia) إلى أن معامل الثبات على وفق هذه الطريقة هو عبارة عن الدرجات التي نحصل عليها من إجراء تطبيق المقياس على الأفراد أنفسهم (Anastasia, 1976; 115)، وحسب الباحث قيمة معامل ارتباط بيرسون (Correlation Pearson) لكونه أكثر المعاملات شيوعاً واستعمالاً عند الباحثين في مجال العلوم التربوية والنفسية، وقد ظهر أن معامل الثبات في البحث الحالي (0.762)، وهنا يشير (عيسوي) إلى أنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (0.70)، فأكثر، ذلك يُعدّ مؤشراً جيداً للثبات (عيسوي، 1985: 58).

٥- التطبيق النهائي :

بعد التأكد من صدق الأدوات وثباتهما، تم تطبيق الأدوات على عينة البحث الأساسية والبالغ عددها (60) مديراً ومعاوناً، قام الباحث نفسه بتوزيعها على أفراد عينة البحث، إذ أعطى الأدوات لكل مدير ومعاون قسم الإعداد والتدريب، موضحاً كيفية الإجابة عليهما، ومن أجل الحصول على الاستثمارات جمعها لتكون خاضعة للتحليل الإحصائي.

الوسائل الإحصائية : (Statistical tools)

استعمل الباحث الوسائل الإحصائية الآتية:

١- معامل ارتباط بيرسون :

استعمل لمعرفة العلاقة بين الإبداع في العمل الوظيفي والنجاح التدريبي، ومعامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار لكل من مقياسي الإبداع في العمل الوظيفي والنجاح التدريبي (Nunnally, 1978; 280).

٢- الاختبار التائي لعينة واحدة :

استعمل لقياس كل من مقياس الإبداع في العمل الوظيفي ومقياس النجاح التدريبي لإيجاد الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي عند أفراد العينة (الربيعي، 2010: 61).

الفصل الرابع : عرض نتائج البحث وتفسيرها

أولاً: عرض النتائج وتفسيرها : and View (Results The (T Explanation
توصل البحث الحالي إلى النتائج الآتية:

١- قياس الإبداع في العمل الوظيفي عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب.

كان المتوسط الحسابي للعينة على مقياس الإبداع الإداري (46,80) وبانحراف معياري (2,91) بينما بلغ المتوسط الفرضي (105)، ولاختبار دلالة الفروق بين المتوسطين باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، ظهرت النتائج أن متوسط الإبداع في العمل الوظيفي عند أفراد العينة أصغر من المتوسط الفرضي، وذا دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية

(٥٩)، ولصالح المتوسط الفرضي ، والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لعينة البحث

على مقياس الإبداع في العمل الوظيفي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
٠,٠٥	٢	٩,١٨	١٠٥	٢,٩١	٤٦,٨٠	٦٠

يتضح من الجدول (٥) أن مستوى الإبداع في العمل الوظيفي عندهم منخفض ، والسبب في ذلك أن مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب هم غير قادرين على الإنتاج والعطاء والإبداع ، وعلى تغيير الواقع وتحسينه ، فإذا امتلك مديرو أقسام الإعداد والتدريب مهارات الإبداع في العمل الوظيفي وتمكنوا من تطبيقها في عملهم فقد يصلوا إلى تغيير بنقلهم من حالتهم المقبولة إلى حالة منشودة بما يحقق أهداف أقسام الإعداد والتدريب ؛ ، لأن الإبداع في العمل الوظيفي هو الخروج عن المألوف والبحث عن كل ما هو جديد.

٢- قياس النجاح التدريبي عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب.

كان المتوسط الحسابي للعينة على مقياس النجاح التدريبي (٧٥,٣١) وبانحراف معياري (٢٢,٠٢) بينما بلغ المتوسط الفرضي (٣٦) واختبار دلالة الفروق بين المتوسطين باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، ظهرت النتائج أن متوسط النجاح التدريبي عند أفراد العينة أكبر من المتوسط الفرضي ، وهذا دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٥٩) ، ولصالح المتوسط الحسابي، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لعينة

البحث على مقياس النجاح التدريبي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
٠,٠٥	٢	٥,٣٦	٣٦	٢٢,٠٢	٧٥,٣١	٦٠

يتضح من الجدول (٦) أن العينة تتصف بالنجاح التدريبي، وذلك عبر مواكبة التطورات تمكنها من تحقيق رؤية ورسالة وهدف أقسام الإعداد والتدريب والعمل على تحقيق أهداف العاملين ، وتمتعهم برؤية ثقافية في ماهية الأعمال ؟ ، وحرصهم على تفسير كيف أن الخطة التدريبية يتوقع لها النجاح .

٣- إيجاد العلاقة بين الإبداع في العمل الوظيفي والنجاح التدريبي عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب.

التوصيات :

- ١- زيادة الاهتمام بمهارات الإبداع في العمل الوظيفي لتطوير قابليات وقدرات الملاكات التربوية والتعليمية في أقسام الإعداد والتدريب.
- ٢- ضرورة إيمان المديرية العامة لإعداد المعلمين والتدريب والتطوير التربوي بأهمية الاستمرار بزيادة الاهتمام بأقسام الإعداد والتدريب لتحقيق أهدافها المنشودة.
- ٣- إشراك مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب بدورات تطويرية (الإبداع في العمل الوظيفي) لزيادة قابليتهم في التعامل مع المواقف الصعبة التي تواجههم.
- ٤- ضرورة الاهتمام بتنمية وتطوير مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب عن طريق فتحهم الدخول بدورات الإبداع في العمل الوظيفي.
- ٥- التأكيد على وزارة التربية بضرورة فتح دورات لإعداد القيادات الإدارية للعمل كمدرء في أقسام الإعداد والتدريب ، يتم تأهيلهم وتدريبهم لصقل قدراتهم ومهاراتهم وزيادة استعدادهم للعمل .
- ٦- ضرورة الاهتمام بأقسام الإعداد والتدريب بوصفها أحد الأركان الأساسية في العملية التربوية والتعليمية نحو النجاح التدريبي.

المقترحات :

- ١- إجراء دراسة الإبداع في العمل الوظيفي وعلاقته بالنجاح التدريبي لأقسام الإعداد والتدريب من وجهة نظر المشرفين التربويين والاختصاصيين والإداريين.
- ٢- إجراء دراسة أثر الإبداع في العمل الوظيفي في تحقيق النجاح التدريبي لأقسام لإعداد والتدريب.

يهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين الإبداع في العمل الوظيفي والنجاح التدريبي عند عينة البحث، قام الباحث بتطبيق معامل ارتباط بيرسون لكلا المتغيرين، وقد تبين وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بينهما، والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

معامل الارتباط بين المتغيرين عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم

معامل الارتباط بين المتغيرين	القيمة الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
٠,٣١٩	٠,١١١	٥٨	٠,٠٥

يتضح من الجدول (٧) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإبداع في العمل الوظيفي والنجاح التدريبي ، إذ كلما كان عند مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب إبداع في العمل الوظيفي كان عندهم نجاح تدريبي ، وهذه النتيجة طبيعية للإبداع في العمل الوظيفي من أهمية في النجاح التدريبي بين العاملين في المؤسسة التدريبية.

الاستنتاجات :

توصل الباحث في ضوء نتائج البحث الحالي إلى الاستنتاجات الآتية:

- ١- إن مديري أقسام الإعداد والتدريب ومعاونهم ومسؤولي الشعب يتمتعون بمستوى متوسط حسابي منخفض في الإبداع في العمل الوظيفي، وبمستوى متوسط فرضي عالٍ في النجاح التدريبي.
- ٢- وجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين الإبداع في العمل الوظيفي والنجاح التدريبي ، إذ كلما ارتفع مستوى الإبداع في العمل الوظيفي ارتفع مستوى النجاح التدريبي.

المصادر:

- ١- أبو فارس، محمد عواد محمد (٢٠٠٨): الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الأردنية العامة، (رسالة ماجستير غير منشور)، قسم الإدارة التربوية في كلية التربية، الأردن، الجامعة الأردنية.
- ٢- أيوب، ناديا حبيب (٢٠٠٠): العوامل المؤثرة على السلوك الابتكاري لدى المديرين، مجلة الإدارة العامة، السعودية.
- ٣- توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٠): هكذا يفكر القادة الأكثر إبداعاً، مجموعة إصدارات بيمبل، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة.
- ٤- التميمي، محمد ياسين (٢٠٠٩): العلاقة بين الخيارات الإستراتيجية والقيادة التحويلية وتأثيرهما في النجاح المؤسسي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بغداد.
- ٥- الحياي، عبد السلام مهدي (٢٠١٣): الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية.
- ٦- خليفة، لؤي راضي (٢٠١٨): دور القيادة الرنانة في تحقيق النجاح المنظمي، مركز البحوث والدراسات التربوية.
- ٧- داود، عزيز حنا، وأنور حسين عبد الرحيم وآخرون (١٩٩٠): مناهج البحث التربوي، جامعة بغداد.
- ٨- دروزة، أفنان (١٩٩٧): الأسئلة التعليمية والتقييم المدرسي، مكتبة الرأي، عمان.
- ٩- دهام، عبد الستار ابراهيم (٢٠٠٥): التعلم التنظيمي وأثره في نجاح المنظمات، دراسة ميدانية في شركات وزارة الأعمار والاسكان في العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ١٠- الطائي، قاسم علي (٢٠١٤): تقييم أداء إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في تحقيق النجاح المؤسسي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بغداد.
- ١١- العبادي، هاشم فوزي، غزاي، ماجد جبار، الذبحاوي، عامر عبد الكريم (٢٠١٦): الترافف الاستراتيجي ودوره في تحقيق النجاح التنظيمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (٣٨)، جامعة الكوفة.
- ١٢- عبد الله، محمد شفاء (٢٠٠٨): قدرة مديري المدارس المتوسطة على القيادة الإبداعية وعلاقتها بالالتزام
- التنظيمي لمدرسيهم في مدينة الموصل، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الموصل.
- ١٣- العززي، سعد علي (٢٠١٧): نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، دار الورق للنشر والتوزيع، عمان.
- ١٤- عودة، احمد سليمان، و خليل يوسف الخليلي (١٩٨٨): الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية، دار الفكر، عمان.
- ١٥- عيسوي، عبد الرحمن (١٩٨٥): القياس والتجريب في علم النفس والتربية، الدار الجامعية، بيروت.
- ١٦- القطاونة، منار (٢٠٠٠): المناخ التنظيمي وأثره على السلوك الإبداعي دراسة ميدانية للمدرسين الإداريين في الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- ١٧- كرم، حامد عبد الرضا (٢٠١٤): تطبيق معايير الإنتاجية لتعزيز نجاح الأداء المؤسسي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بغداد.
- ١٨- المليجي، عصمت كامل (٢٠٠١): التقييم التربوي ومبادئ الإحصاء، مركز الاسكندرية للطباعة والنشر، الإسكندرية، ط ٣.
- ١٩- وزارة التربية (٢٠١٠): المؤتمر الفكري التربوي الأول، مديرية العامة لتربية بغداد/ الكرخ ١.
- ٢٠- Adams, G. (١٩٧٩): Measurement and Evaluation in Education Psychology and Guidance, New York, Holt
- ٢١- Anastasia, A. (1976) ; Psychological Testing (4th ed) Macmillan Publisher, New York.
- ٢٢- Ashraf&Kadir, (2012): A Review on the models of organizational Effectiveness, Higher Education.
- ٢٣- Brown, E. T. (1981). Rock Characterisation, Testing and Monitoring. ISRM Suggested Methods (211 p). Oxford: Pergamon Press.
- ٢٤- Konopaske, (2018): Organization al behavior and management, Hill Education, New York.
- ٢٥- Murphy, R.K (1988): Psychological Testing Principles and Application, New York .

ملحق (١)

مقياس الإبداع في العمل الوظيفي

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق أبداً
١	أنجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد.					
٢	ابتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.					
٣	اشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل.					
٤	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وامتلك القدرة على الإقناع.					
٥	اشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة في مجال العمل.					
٦	عندي قدرة على تصور الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.					
٧	عندي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال مدة زمنية قصيرة.					
٨	عندي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار ذات المعنى.					
٩	عندي القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة.					
١٠	عندي القدرة على التعبير عن أفكاره بطلاقة.					
١١	عندي القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية وسر.					
١٢	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.					
١٣	أغير موقفي عندما اقتنع بعدم صحته.					
١٤	أحرص على أحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.					
١٥	عندي القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.					
١٦	أتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.					
١٧	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.					
١٨	أستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهني.					
١٩	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف في ما أقوم به من عمل.					
٢٠	أمتلك رؤيا دقيقة لاكتشاف المشاكل التي يعاني منها الآخرون.					

٢١	أركز على أي موضوع يهمني أكثر من أي شخص آخر عند حل مشكلة ما.				
٢٢	استغرق وقتاً في دراسة المعلومات التي جمعتها.				
٢٣	أصر على تحقيق أهدافي دائماً.				
٢٤	امتلك دافع قوي لتحقيق النجاح بتفوق.				
٢٥	اهتمامي ينصب على إنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامي بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين.				
٢٦	أقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب.				
٢٧	أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.				
٢٨	عندي القدرة على الدفاع عن أفكارتي بالحجة والبرهان.				
٢٩	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات.				
٣٠	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال وعندي استعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك.				
٣١	عندي القدرة على تنظيم أفكاري.				
٣٢	عندي القدرة على تعيين مهام العمل.				
٣٣	عندي القدرة على تحليل مهام العمل.				
٣٤	أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.				
٣٥	عندي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء.				

ملحق (٢)

مقياس النجاح التدريبي

ت	الفقرات	تنطبق دائماً	تنطبق غالباً	تنطبق أحياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
١	يتابع قسم الإعداد والتدريب كمية الاعمال المنجزة ونوعيتها.					
٢	يعتمد قسم الإعداد والتدريب مؤشرات واضحة لقياس الأداء.					
٣	يستعمل قسم الإعداد والتدريب تقنيات حديثة من أجل تقديم أفضل خدمة.					
٤	يسعى قسم الإعداد والتدريب إلى تقديم خدمات كفؤة وجيدة مقارنة بالأقسام الأخرى.					
٥	عدد الأفراد العاملين في قسم الإعداد والتدريب كافياً للقيام بالعمليات التشغيلية بكفاءة عالية.					

					٦	تشكل مهارات العاملين مصدرا مهما لنجاح قسم الإعداد والتدريب وتحقيق أهدافه.
					٧	يعترف قسم الإعداد والتدريب بإنجازات ملاكاته الخدمية والإدارية عبر نظم ملائمة للحوافز والمكافآت.
					٨	يمتلك قسم الإعداد والتدريب متخصصين ذوي مهارات عالية في استعمال تقنيات العمل.
					٩	يهتم قسم الإعداد والتدريب في توفير تقنيات ذات تأثير في فاعلية النشاطات داخل القسم.
					١٠	يسعى قسم الإعداد والتدريب إلى اعتماد خطط تدريبية تسهم في تطوير الملاكات التدريبية والتعليمية.
					١١	يسعى قسم الإعداد والتدريب إلى كسب رضا الأفراد وولائهم .
					١٢	يعتمد قسم الإعداد والتدريب إدارة لغة الحوار البناء مع العاملين لتحفيزهم على التفكير وتطوير قدراتهم.

creativity in job performance and gts Relation ship to training Success among Directors of preparation and Training Departments and Heads of Dinision

Dr.Shorouk Bashar Taleq

Abstract

The current research aimed to measure the creativity in the work of the career managers of the preparation and training departments and their assistants and officials of the people, and measuring the success of training managers of the preparation and training departments and their assistants and officials of the people, and find the relationship between creativity in the work and career success of training managers of the preparation and training departments and their assistants and officials of the people. Of the directors of the preparation and training departments and their assistants and officials of the people, and the number of (80) managers and assistants and officials Division, distributed by (20) sections on the Directorate General of Education in Baghdad and all provinces except the Kurdistan region, The researcher adopted two tools: one of them is a measure of administrative creativity. The scale consists of (35) paragraphs in the form of report statements and five-step alternatives, which are (strongly agreed, agreed, not sure, (1,2,3,4,5) respectively, other, training success) The scale consists of (12) paragraphs in the form of report statements and 5-step increments that are (always applicable, apply) Often, sometimes apply, rarely apply, never apply), and grading at grades(1,2,3,4,5) respectively , And extracted the authenticity of the virtual instruments by presenting them to a group of experts in educational and psychological sciences, either the stability of the tools was calculated by way of re-testing, and to verify the objectives of the research use the researcher Pearson correlation coefficient, and the test of one sample, and has reached the following results: The managers of the preparation and training departments and their assistants and officials of the people have a low average level of creativity in the work of the job, and the average level of high assumption in the success of the training, and the existence of correlation relationship at the level of significance (0,05) between creativity in the job and success of training, The level of creativity in the job career has increased the level of success of the training .In view of the results, the researcher recommends the involvement of the directors of the preparation and training departments and their assistants and officials of the people in the development courses (creativity in the job career) to increase their ability to deal with the difficult situations facing them. And its relationship to the training success of the preparation and training sections from the point of view of educational supervisors, specialists and administrators.

Keywords: (Career creativity, Training success)