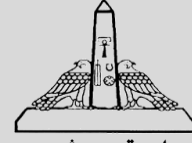


كلية الآداب

حوليات آداب عين شمس المجلد ٤٥ (عدد يناير – مارس ٢٠١٧)

<http://www.aafu.journals.ekb.eg>

(دورية علمية محكمة)



جامعة عين شمس

علاقة الابداع الإداري للمؤسسة التعليمية بالبيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في مديريات التربية والتعليم لدى عينة أردنية (دراسة ارتباطية فارقة)

طارق رضا الطنجات *

وزارة التربية والتعليم- الأردن

المستخلص

هدفت الدراسة الى الكشف عن علاقة الابداع الاداري للمؤسسة التعليمية بالبيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم في لواء الكورة. ولتحقيق اهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي حيث تكونت عينة الدراسة من (٤٠) مدير ومديرة و(٤٠) مشرف ومشرفة. وقد تم تطوير مقياس للكشف عن العلاقة بين الابداع الإداري للمؤسسة التعليمية والبيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في مديريات التربية والتعليم. وأظهرت نتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الابداع الاداري والبيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في تربية لواء الكورة، ووجود مستوى لتمييز الاداري الواقعي في تربية لواء الكورة من وجهة نظر مديري المدارس، كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروقات بين الابداع الاداري والبيئة المدرسية تعزى للجنس والرتبة الوظيفية. وفي ضوء ما تبين من نتائج، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، أهمها أن يطلع مدراء ومديرات المدارس عمومًا والمشرفين خصوصًا على نتائج هذه الدراسة وعلى أثر الابداع الاداري على البيئة المدرسية.

المقدمة:

شهد العالم اليوم ثورات هائلة وتطورات وسريعة في كافة نواحي الحياة سواء العلمية والعملية، وتأثر علم الإدارة كغيره من العلوم بهذه التطورات، وواجه تحديات مختلفة نتيجة هذه الثورات التكنولوجية وجاءت التطورات في حقل الإدارة سريعة جداً سواء في القطاع العام أو الخاص، وأثرت في كيفية الحصول على مخرجات العملية الإدارية، فتغير دور الدولة نتيجة للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتقنية المتسارعة من الدور التقليدي وهو تقديم الخدمات بشكل واسع، إلى الدور الإشرافي والرقابي، وزاد الاهتمام في اتباع الأسلوب العلمي في استخدام الموارد البشرية أفضل الاستخدام، لتحسين الأداء الوظيفي، والارتقاء بمستوى الخدمة المقدمة (العنبي، ٢٠٠٧).

وفي ضوء ما سبق من تحولات وتحديات التي واجهت المنظمات ظهر مصطلح التميز (Excellence) الذي يشير إلى سعي المؤسسات التعليمية إلى استغلال الفرص الحاسمة، التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي الفعال والالتزام بإدراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف، وكفاية المصادر والحرص على الأداء. للتعليم دور حاسم في تطور وتقدم المجتمعات البشرية، وللتعليم والتربية أهمية بالغة في تغيير سلوك الأفراد وتنشئتهم وإكسابهم القيم الملائمة للمجتمع الذي ينتمون إليه وتتولى التربية في العصر الحديث عدة مؤسسات اجتماعية يعد كل منها وسطاً تربوياً يسهم بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة في تربية النشء، وتأتي المدرسة في صدر المؤسسات الاجتماعية التي تتولى أمور التربية لكونها المؤسسة المتخصصة في تنشئة أفراد المجتمع بقصد ويأتي دور المدارس في تطور وتقدم المجتمع، فإنه من الأهمية الاهتمام بالمعلمين والمتعلمين فيها، وبما أن أداء هؤلاء المعلمين لا يتوقف على مقدرتهم الذاتية فحسب، وإنما يتوقف أيضاً وبدرجة كبيرة على عوامل قوى إيجابية تتوافر في البيئة المدرسية مثل قدرة الإدارة على إشباع حاجات المعلمين و رغباتهم، والاعتراف بالفروق الفردية، وعدم التفرقة فيما بينهم، والاعتراف بقيمتهم، وتمكينهم من استغلال طاقاتهم وقدراتهم ومواهبهم، والعمل على زيادة الفهم المشترك فيما بينهم بعضهم البعض وفيما بينهم وبين الإدارة المدرسية (عطوي، ٢٠١٤).

كما يهدف الابداع الإداري لمزيد من المشاركة والتعاون والثقة المتبادلة القائمة على الصدق والصراحة والمودة، مما يؤدي إلى القضاء على الصراع والتنازع بين المعلمين، ورفع روحهم المعنوية نتيجة شعورهم بالأمن والأمان والمساندة والدعم، ومن ثم إيجاد بيئة مدرسية تنسم بالروابط والعلاقات الإنسانية الجيدة والاتصالات النشطة فيما بين المعلمين وبينهم وبين الإدارة؛ وكما توجد عوامل قوى إيجابية فهناك أيضاً عوامل قوى سلبية تؤثر في مناخ العمل المدرسي، حيث عدم توافر الحد الأدنى لإشباع حاجات المعلمين ورغباتهم، وعدم الاعتراف بالفروق الفردية فيما بينهم، والتقليل من شأنهم، وعدم استغلال طاقاتهم وقدراتهم ومواهبهم، وسوء التفاهم فيما بينهم، وغير ذلك من السلبيات التي تؤدي إلى الصراع والتنازع وعدم المشاركة أو التعاون، ومن ثم اضطرابات العلاقات الإنسانية بين المعلمين، وهذه العوامل مجتمعة (سلبية وإيجابية) ترفع أو تخفض من روحهم المعنوية بما ينعكس على مستوى أدائهم (العنبي، ٢٠٠٧). يلاحظ أن هناك نوعان من المؤسسات التعليمية التربوية، منها من يشعر فيها المعلمين بالرضا والثقة في أعمالهم، وينتقل هذا السرور إلى طلابهم وإلى علاقاتهم بأولياء الأمور وأفراد المجتمع. على حين يتضح له أن هناك مؤسسات أخرى يخيم عليها الكآبة وينتشر السخط بين المعلمين، ويخفي مديروها عجزهم عن توجيهه تحت ستار من السلطة، وينتقل هذا الشعور إلى طلابهم فيشعرون

بالبأس. وهذه الخصائص التي تميز إحدى المدارس عن غيرها والتي تؤثر في سلوك الأفراد داخل المجتمع المدرسي تشير إلى البيئة المدرسية أو المناخ التنظيمي الذي يسود المدرسة (السمان، ٢٠٠٦). وفي ضوء ما سبق فقد جاءت الدراسة الحالية للكشف عن العلاقة بين الابداع الإداري للمؤسسة التعليمية بالبيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في مديريات التربية والتعليم لدى عينة أردنية.

مشكلة الدراسة:

إن فعالية العملية التعليمية في أداء أدوارها تتوقف على نجاح المدارس، بل كافة المؤسسات التعليمية في النهوض بمستوى طلابها علمياً وتربوياً، وذلك اعتماداً على كفاءة أعضاء هيئة التدريس فيما يقدمونه لطلابهم من معارف ومعلومات وقيم واتجاهات، لذا برزت الحاجة إلى دعم تلك المؤسسات، والعمل على رفع مستوى أدائها ذلك كونها من المؤسسات ذات النشاط الاجتماعي الخدمي التي تسودها شبكة معقدة من العلاقات والتفاعلات الاجتماعية، فهناك علاقة بين مدير المدرسة والمعلمين، والطلاب، وهناك علاقة المعلمين بعضهم ببعض، وعلاقتهم مع الطلاب، وهناك علاقة الطلاب بعضهم ببعض. لذا تسعى الدول من خلال إدارتها الحديثة تقديم خدمات راقية وحضارية حسب

الأسس والنظريات الإدارية الحديثة، وبالتالي من المفترض أن يكون الأداء متميزاً، كما أن نجاح المنظمات المعاصرة في تحقيق أهدافها يعتمد على كفاءة وفعالية الموارد البشرية، فإدارة وتطوير هذه الموارد مهمة جداً لزيادة كفاءتها لتحقيق إنتاجية أكثر، والحصول على أرباح أعلى، والوصول لخدمات أفضل، مما يحقق رضا الموارد البشرية عن أدائها، ورضا متلقي الخدمة. وبما أن الإدارة في الدول النامية تواجه الكثير من التحديات الخارجية الناشئة عن ظروف العولمة والنظام العالمي الجديد، كما تواجه تحديات التنمية ومطالب التطوير السياسي والاقتصادي والاجتماعي المحلي. ولأن الإدارة هي العنصر الأساس في المنظمات الحكومية والخاصة، ولمتابعة التطورات السريعة هذه الأيام، فقد أن الأوان لتحديث هذه الإدارات ومنها المؤسسات التعليمية الأردنية، من خلال تطبيق مفهوم ثقافة التميز، وما يرافقها من إصلاحات، هدفها في النهاية تقديم أفضل الخدمات من خلال ما يعرف بالتميز الإداري. وبناءً عليه تبلورت مشكلة هذه الدراسة من خلال التساؤلات الآتية:

١. هل يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الابداع الإداري للمؤسسة التعليمية والبيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في تربية لواء الكورة؟
٢. ما مستوى الابداع الإداري الواقعي في تربية لواء الكورة من وجهة نظر مديري المدارس؟

٣. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى دلالة (0.05) بين الابداع الإداري للمؤسسة التعليمية والبيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في تربية لواء الكورة تعزى لمتغير (الجنس، الوظيفة، الدخل)؟

أهمية الدراسة:

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة من أهمية الإدارة المدرسية ودورها الحيوي في إنجاح العملية التربوية والتعليمية وتحقيق أهدافها، لذا حرصت هذه الدراسة على تسليط الضوء على الابداع الإداري وأثره على البيئة المدرسية، وتقصي العوامل السلبية والعوامل الإيجابية لهذا المناخ والكشف عن مسبباتها، ذلك بهدف تلافي العوامل السلبية المؤثرة في أداء المعلمين أو الحد منها على أقل تقدير، ودعم وتعزيز العوامل الإيجابية التي تحفز المعلمين وتشجعهم على أداء رسالتهم التربوية بكفاءة وفعالية، ومن ثم مساعدة

الإدارة المدرسية على توفير مناخ مدرسي مناسب يثري عطاء المعلمين ويحقق الهدف الأسمى للتربية والتعليم. كما وتمثل أهمية الدراسة في كونها إضافة علمية في مجال الدراسات التربوية، خاصة تلك المتعلقة بموضوع الابداع الإداري وأثره على البيئة المدرسية، مما قد يزيد من إمكانية الكشف عما قد يكتنف المدارس من مشكلات ومعوقات قد تؤثر سلباً على فعالية أداء معلمها.

اهداف الدراسة:

1. معرفة أثر الابداع الإداري على البيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم في لواء الكورة.
2. معرفة إن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha = 0.05$) في أثر الابداع الإداري على البيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس تعزى لمتغير (الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة) في مديرية التربية والتعليم في لواء الكورة.

مصطلحات الدراسة:

التمييز: يعتبر التمييز حالة من الإبداع الإداري والتفوق التنظيمي، تحقق مستويات غير عادية من الأداء والتنفيذ في المؤسسة، بما ينتج عنه نتائج وإنجازات تتفوق على المستويات السابقة من الإنجاز والأداء، وترقى إلى إرضاء متلقي المنتج أو الخدمة (عطوي، ٢٠١٤).
التمييز الإداري: هي مجموعة من القواعد والأساليب المنطقية الحكيمة التي توازن بين الأهداف والقدرات والممارسات (الضلعان، ١٩٩٥).

البيئة المدرسية:

هي انعكاس لخصائص البيئة الداخلية للعمل في وعي ولا وعي العاملين فيه، مما يدفع الفرد لبناء تصور معين حول هذا العمل يتميز بثبات نسبي، ويحدد إلى درجة كبيرة سلوكه وأدائه في هذه البيئة (عطوي، ٢٠١٤).

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية:** التعرف على أثر الابداع الإداري على البيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء الكورة.
- الحدود المكانية:** المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء الكورة التابعة لوزارة التربية والتعليم الأردنية.
- الحدود الزمانية:** أجرت هذه الدراسة في الفصل الأول للعام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦.

مفهوم الابداع الإداري:

يعد مفهوم الابداع الإداري من المفاهيم الحديثة التي دخلت ميدان التربية واستمد كيانه من علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، وقد لفت موضوع الابداع الإداري انتباه العديد من الباحثين التربويين بسبب نتائج الدراسات والبحوث التي تؤكد أهميته في التأثير على النتائج العملية التعليمية (الرفاعي، ٢٠٠١). ومن خلال مراجعة أدبيات موضوع الابداع الإداري يُلاحظ الاختلاف الواضح بين الباحثين حول مفهومه، حيث استخدم هذا المفهوم بعدة مترادفات ومسميات: فمنهم من أطلق عليه الطابع، الاتجاه العام في السلوك الإداري، الابداع الإداري، وغيرها من المسميات التي تصف الابداع الإداري في المدرسة فعلى سبيل المثال يرى (سيرجيو فاني وستارت (Starratt & Sergiovani) أن الابداع الإداري يعتمد على الانطباعات، ومن الصعب تعريفه بدقة، فقد ينظر إليه على أنه

مجموعة من السمات التي تصف تصرفات المدير، وتميزه عن غيرها وتؤثر على المناخ المدرسي وأداء المعلمين وسلوك الطلبة فيها، أو أنه مجموعة الأحاسيس والمشاعر التي يشعر بها الطلبة والمعلمون تجاه الإدارة المدرسية (Sergiovani&Starratt, 1979: 70). وقد عرفته شهاب (٢١:١٩٩٢) بأنه "مجموعة الخصائص التي تميز الافعال والقرارات المدركة بصورة مباشرة من المدراء الذين يعملون في المدرسة والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم".

أهداف الابداع الاداري (الضلعان، ١٩٩٥):

١. تمكين المديرين من امتلاك مجموعة من القدرات الإدارية والمهارات الفنية اللازمة لإحداث التنمية والتطوير والتغيير لمؤسساتهم وتحقيق مستويات أكبر من التفوق والتميز الإداري، وذلك من خلال التعرف على الأساليب التشخيصية للمشاكل الإدارية والتنظيمية.
 ٢. تقديم الأساليب المختلفة للتحليل التنظيمي التي يمكن أن تستخدم كاستراتيجيات للتطوير والتغيير وتقييم البدائل لاختيار التطوير التنظيمي المناسب.
 ٣. التعريف بمفهوم وأهمية الابداع كأساس لإعداد استراتيجيات وخطط عمل المؤسسة.
 ٤. إكساب المشاركين الخبرات العملية التي تساعد علي التخلص من معوقات التقدم والتطور داخل المؤسسة.
 ٥. تدريب العاملين علي توليد الأفكار الخاصة بالتطوير وحل المشكلات بطريقة إبداعية مع التدريب علي أساليب التقييم والمتابعة المستمرة لعمليات تطوير وتحديث المؤسسة.
- مفهوم البيئة المدرسية:**

وقد عرف كورنل (Cornell) البيئة المدرسية على أنها "نتاج لإدراك الأفراد لأدوارهم كما يراها الآخرون في المؤسسة" (Cornell, 1995: 220). أما شمك (Schmuck) فيرى أن البيئة المدرسية هي الطابع الاجتماعي النفسي السائد في المدرسة، إذ قد يبدو للشخص العادي بأن المدارس عبارة عن أماكن يتواجد فيها التلاميذ والمعلمون من أجل تعليم الطلبة، ولذلك فهي لا تختلف بعضها عن بعض، والحقيقة أن المدارس تختلف بعضها عن بعض من حيث طابعها وجوها الذي يميزها عن غيرها، وهذه الاختلافات تبدو واضحة للأفراد داخل المدرسة كالعاملين، والمعلمين، والطلبة. والطابع العام هو حصيلة التفاعلات والعلاقات بين الأفراد داخل المدرسة (Schmuck, 1979: 2).

ومن خلال ما سبق؛ يرى الباحث أن البيئة المدرسية تختلف باختلاف الباحثين وباختلاف المتغيرات التي يتخذها الباحثون لوصف البيئة المدرسية، ونتيجة لذلك يرى الباحث تعريفاً واحداً يتفق عليه الجميع، ولكن رغم الاختلاف في التعريف والمتغيرات إلا أنهم يضعون السمات والعوامل الأساسية للبيئة المدرسية، وهي: (النمو الأكاديمي المستمر للطلبة، الاحترام المتبادل بين أعضاء المدرسة، الثقة في إمكانات الآخرين بإنجاز الأعمال، الروح المعنوية العالية بين أعضاء المدرسة، التلاحم والانتماء للمدرسة، وجود الفرصة للمشاركة في إبداء الرأي واتخاذ القرارات، النمو والتجديد المدرسي المستمر، الاهتمام ومراعاة مصالح الآخرين).

أهمية البيئة المدرسية:

يرى ليكرت (Likert) أن البيئة المدرسية هي أحد المتغيرات الوسيطة والتي بدورها تحدد المتغيرات التابعة كإنتاجية المؤسسة، درجات تحصيل الطلبة في الامتحانات المقننة، ونسبة غياب وتسرب الطلبة. وتلعب البيئة المدرسية دوراً هاماً في العملية التعليمية والتأثير على سلوك واتجاهات وتحصيل الطلبة إذ تؤيد البحوث والدراسات الميدانية العلاقة الوثيقة بين البيئة المدرسية ونتائج العملية التعليمية، كما بينت ذلك دراسة أجريت على اثنتي عشرة مدرسة ابتدائية في وسط مدينة لندن. فقد استخدم الباحثون حضور الطلبة، سلوك الطلبة، جداول ومواعيد الاختبارات كمتغيرات تابعة ومخرجات للعملية التعليمية. وأظهرت الدراسة بأن هناك اختلافات واضحة في سلوك الطلبة وحضورهم وانتظامهم في المدارس المختلفة، ولا يمكن أن ترد هذه الاختلافات إلى العوامل الاقتصادية والاجتماعية أو العرقية للطلبة أو إلى العوامل المادية كعمر المبنى المدرسي وحجم المدرسة، إنما ترد إلى اختلاف المدارس في الخصائص والنواحي الاجتماعية، وخلص الباحثون من ذلك إلى أن البيئة المدرسية تعتبر عاملاً هاماً في سلوك وتحصيل الطلبة (Owens, 1981: 223). وفي هذا الصدد أجريت دراسة بولاية (ميتشجان) بالولايات المتحدة، على عينة عشوائية مكونة من (٢٢٢٦) مدرسة ابتدائية وذلك لمعرفة أثر كل من: متوسط المكانة الاجتماعية والاقتصادية، التركيبة الأثنية للمدرسة وأثر المناخ المدرسي على تحصيل الطلبة. وقد بينت الدراسة أن المكانة الاقتصادية والاجتماعية للطلبة والتركيبة الأثنية للمدرسة لها دور بسيط في الاختلافات بين المدارس في مستوى التحصيل، ويعزى القسم الأكبر من الفروق في التحصيل إلى التوحد الاجتماعية في البيئة المدرسية (Howard Others, 1987: 8).

إن البيئة المدرسية الإيجابية هي التي تتيح فرص النمو لكل عضو من أعضائها، وتكون فيها الروح المعنوية عالية، ويسود العدل والثقة بين أفرادها. أما البيئة المدرسية السيئة فهي التي تؤدي إلى ارتفاع نسبة غياب الطلبة، وارتفاع نسبة غياب المعلمين، فضلاً عن ضعف مستوى تحصيل الطلبة، وكراهية المعلمين لهم (Ellis, 1988: 10).

وانطلاقاً من ذلك، سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر الابداع الإداري على البيئة المدرسية. وذلك سعياً وراء تطوير وتحسين هذا المناخ ومن ثم الرقي بمستوى أداء المعلمين بهدف تحقيق أهداف العملية التعليمية والتربوية في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بكفاءة وفعالية.

الدراسات السابقة:

أجرى جيمري وبراسيوك (Chemerys & Parasyuk , 2005) دراسة هدفت للكشف عن تحسين إدارة الإبداع لدى الحكومات المحلية، دراسة تطبيقية. تكونت عينة الدراسة من (69) مديراً تنفيذياً في وحدات الإدارة الحكومية في مدينة ليفا لأوكرانية. تنطلق هذه الدراسة من مشكلة النقص في الدراسات التطبيقية التي تعنى بأنظمة الإدارة المدنية وتحليل أنظمة الإدارة، ثقافة المنظمة، الهيكل التنظيمي، التطوير التنظيمي، التخطيط الاستراتيجي، إدارة الموارد البشرية، الإدارة المالية، أنظمة الرقابة، تكنولوجيا المعلومات، الإدارة القانونية، الثقافة السياسية، التركيز على الخدمات، ومن بين النتائج التي توصلت إليها أن الإبداع هو حصيلة خمس خطوات هي توليد الأفكار وتسجيلها وتقييمه أو تنفيذه أو متابعتها كما إن توليد الأفكار الجديدة رهينة تطوير المناخ الإبداعي وتحسينه بعد

إدراكٍ واعٍ لأهداف المنظمة ورسالته فضلاً عن تأثير المكانة الوظيفية والمكافآت اكبر فاعلية من تأثير المكونات الثقافية للمنظمة.

ودراسة غوتام (Gautam, 2001) التي هدفت الى التعرف على تقنيات الانتاج الافكار الابداعية ومعوقات الابداع، وتقديم بعض الاقتراحات، لتفعيل واستخدام تقنيات الابداع في المنظمات الادارية في مدينة جوهر بهرو في ماليزيا. أستخدم المنهاج الوصفي الوثائقي بالاعتماد على الكتب والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، واسفرت الدراسة عن عدد حلول من النتائج منها: تشتمل تقنيات أنتاج لأفكار الابداعية في تقديم تعريف منعددة للمشكلة الاصلية، الامر الذي يساعد على تحديد نوع الحلول التي يسعى اليها ومداهها، وافتراض محيط غير مألوف للمشكلة يبني على الاثارة والجمع بين الأفكار المتناقضة من أجل كسر حاجز التفكير الاعتيادي، واستخراج دروس من ذلك المحيط، وتبني ادوار مختلف وطرح المشكلة من خلال رؤية كل دور واستخلاص المفهوم. كما اوضحت الدراسة أن من معوقات الابداع ضعف الرغبة في طرح الاسئلة الافتراضية مثل (ماذا، ماذا لو).

دراسة امابل وسنس باغ (Amabel & Sins Bag, 1992) هدفت هذه الدراسة الى تحيد معوقات الابداع الاداري في مدينة كانبرا في استراليا، وقد استخدم فيها المنهج الوصفي الوثائقي بالاعتماد على الكتب والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة. وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج منها: أن معوقات الابداع الاداري في المنظمات: عدم توافر المكافآت الملانمة للإبداع، وغياب جو الحرية والدعم الفني والاجتماعي للإبداع وتناولت نتائج الدراسة المعوقات: العقلية والانفعالية (الخوف والتردد) واعتمدت في استنتاجها على الجوانب النظرية، وتولت المعوقات بعمق أكبر، حيث تم تصنيفها الى مجالات، تضمن كل مجال عدداً من المعوقات ذات العلقة بالمجال.

دراسة ترويمان (Toremén, 2003) هدفت الى التعرف الى العوامل التي يمكن أن يستخدمها المديرين لتكوين بيئة ابداعية في المدرسة، والخصائص التي تميز المناخ التنظيمي الابداعي في منطقة جوهانسبرغ التعليمية جنوب أفريقيا. وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج منها. أن العوامل التي تساعد المديرين في تكوين بيئة ابداعية في المدرسة وتقويم الانجازات بعدالة، واثاحة الفرصة للعاملين على الرغبة بالمجازفة وعدم الخوف من الفشل والحد من البيروقراطية بتركيز السلطة بيد واحد وتوفير نظام اتصال يسمح بتبادل الخبرات والافكار وتشجيع الابداع الفردي، ومنهج الحوافز للمبدعين وتوفير الامكانيات اللازمة للإبداع.

دراسة فونتس (Fuentes, 1996) ركزت هذه الدراسة على القيادة الادارية من أجل تنمية الابداع والتغيير، من خلال برنامج خاص طبق على عينة من مديري المدارس الامريكية ومساعدتهم بلغت (٥٠٠) بولاية أركنساس، وتكساس، ولويسيانا، ونيومكسيكو، وأكلاهوما، واستخدم فيها المنهاج الوصفي الميداني، وجمعت بياناتها من خلال المقابلات، ولاستبيانات، والملاحظات. وتكاملات هذه الادوات مع بعضها البعض من أجل وضع تصور علمي يهدف الى تحسين الاداء لدى قيادات هذه المدارس، وما تشمله من مديرين تربويين ومساعدين ووضعت هذه الدراسة مجموعة من التوصيات التي يمكن تفيد في هذا المجال متى عمل بها.

وأجرى العساف (٢٠٠٥) دراسة هدفت للتعرف على واقع الإبداع الإداري ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض وما المعوقات التي تحد من قدرتهن على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية. تكونت عينة الدراسة من (113) مشرفة إدارية. وزعت

عليهن استمارتين الأولى وجهت للمديرات ومكونة من أربعة أجزاء هي معلومات عن أفراد المدرسة، ومستوى الإبداع والتميز الإداري، ومعوقات الإبداع، ومقترحات في تطوير الإبداع الإداري وأما الثانية وجهت للمشرفات ومكونة من جزأين هما معلومات عن أفراد الدراسة، وواقع الإبداع الإداري لمديرات المدارس. أظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الإبداع كان أعلى من مستوى غير الإبداع، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع لدى مديرات المدارس.

وأجرى العازمي (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى العلاقة بين سمات القائد التحويلي ومدى توافر الإبداع الإداري لدى العاملين. وطبقت الدراسة في ديوان وزارة الداخلية في المملكة العربية السعودية، إذ اشتملت الدراسة العاملين المدنيين فقط. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود خصائص وسمات القيادة التحويلية وتوافرها بدرجة كبيرة لدى القيادات المدنية في الوزارات، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين امتلاك القيادة الإدارية لسمات وخصائص القائد التحويلي الناجح وامتلاكه مروسية القدرات إبداعية إدارية، كما أوصت الدراسة بوضع السبل الكفيلة بزيادة امتلاك القيادات المدنية لسمات وخصائص القائد التحويلي الإبداعي فضلاً عن تشجيع وتدريب القيادات المدنية على الأهداف الكلية للمنظمة.

أجرى عباس (٢٠٠٨) دراسة هدفت إلى التعرف على الأنماط القيادية المتبعة في منظمات القطاعين العام والخاص وأثر هذه الأنماط في مستوى الولاء التنظيمي لعمال منظمات القطاعين العام والخاص بالإضافة إلى التعرف على أثر بعض أنماط الشخصية وبعض المتغيرات الخارجية في اتباع القادة الإداريين أحد أنماط القيادة الإدارية في منظمات القطاعين العام والخاص. أظهرت نتائج الدراسة أنه يطبق نمط القيادة التحويلية في شركات القطاع العام، وأن نمط قيادة عدم التدخل أقل استخداماً عند كل من مديري القطاع العام والخاص، كما وأظهرت النتائج أنه يطبق نمط القيادة التحويلية في شركات القطاع الخاص بشكل أكبر من شركات القطاع العام.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة عربية وأجنبية، لاحظ الباحث ندرة الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة الحالية، العلاقة المباشرة بين الإدارة الإلكترونية والرضا الوظيفي وجودة الأداء مجتمعة. إن معظم الدراسات السابقة كانت حول الأنماط القيادية، كدراسة عباس (٢٠٠٨) والإبداع الإداري، كدراسة العازمي (٢٠٠٦)، إلا إن تلك الدراسات لم تتطرق إلى أثر الإبداع الإداري على البيئة المدرسية من وجهة نظر مديري ومشرفي المدارس وهذا ما ميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، وهو أن موضوع الدراسة الحالية كان أثر الإبداع الإداري على البيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء الكورة.

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، وطريقة اختيارها، أدوات الدراسة التي تم استخدامها في جمع البيانات، وإجراءات تطويرها وصدقها وثباتها، ومنهج الدراسة وتصميمها، ومتغيراتها وإجراءاتها التطبيقية والطرق الإحصائية المستخدمة فيها.

منهج الدراسة

تم إتباع المنهج الوصفي المسحي؛ وهو المنهج الذي يعتمد على وصف الظواهر ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة وتحليلها، للكشف عن أثر الإبداع الإداري على البيئة

المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء الكورة. إذ تم وصف الظاهرة المستهدفة بالدراسة لدى أفراد الدراسة كما هي دون تغيير أو تعديل.
متغيرات الدراسة:

تعتبر الدراسة الحالية دراسة وصفية مسحية، واشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة

- الجنس: ولها فئتان (ذكر، أنثى).
- الخبرة العملية: لها فئتان (أقل من ٥ سنوات، من ٥- ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر).
- الرتبة العلمية: وله ثلاثة مستويات (دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه).

ثانياً: المتغيرات التابعة

- أثر التميز الإداري.

المعالجات الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم إدخال البيانات المتحصلة إلى ذاكرة الحاسوب واستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

١. للإجابة عن السؤال الأول:

٢. للإجابة عن السؤال الثاني:

المعيار الإحصائي

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أداة الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) وهي تمثل رقمياً (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من ١ - ١.٨	قليلة جداً
من ١.٨١ - ٢.٦	قليلة
من ٢.٦١ - ٣.٤	متوسطة
من ٣.٤١ - ٤.٢	كبيرة
من ٤.٢١ - ٥	كبيرة جداً

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة الآتية:

الحد الأعلى للمقياس (٥) - الحد الأدنى للمقياس (١)

عدد الفئات المطلوبة (٥)

١-٥

٠.٨٠ =

٥

ومن ثم إضافة الجواب (0.80) إلى نهاية كل فئة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري مدارس مديرية التربية والتعليم للواء الكورة البالغ عددهم (١٠٤) مديراً ومديرة، ومشرفي مديرية التربية والتعليم للواء الكورة، والبالغ عددهم (٤٧) مشرفاً ومشرفة، لعام (٢٠١٥)، وقد تم تحديدهم بعد مخاطبة مديرية التربية والتعليم للواء الكورة.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٤٠) مديراً ومديرة من مدارس لواء الكورة، و(٤٠) مشرفاً من مشرفي ومشرفات وزارة التربية والتعليم (٢٠١٥)؛ اختيروا بالطريقة القصدية، حيث تم توزيع أدوات الدراسة على (٨٠) فرداً ممثلة لمجتمع الدراسة. والجدول (١،٢،٣) تبين ذلك

جدول رقم (١) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس يتبين من الجدول السابق أن نسبة الذكور قد بلغت ٨٥.٠% ونسبة الإناث هي ١٥.٠%

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	٦٨	٨٥.٠
	انثى	١٢	١٥.٠
المجموع		٨٠	١٠٠.٠٠

جدول رقم (٢) توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة يتبين من الجدول السابق أن نسبة الاعلى كانت للفئة مشرف تربوي كانت الاكبر بنسبة ٨٥.٠% وأقل نسبة كانت لفئة مدير بنسبة ١٥.٠%

الوظيفة	التكرار	النسبة
مدير	١٢	١٥.٠
مشرف تربوي	٦٨	٨٥.٠
اداري	-----	-----
المجموع	٨٠	١٠٠.٠٠

جدول رقم (٣) توزيع عينة الدراسة حسب الدخل يتبين من الجدول السابق أن أعلى نسبة كانت لفئة منخفض بنسبة ٣٦.٣% وأقل نسبة كانت مرتفع بنسبة ٣١.٣%.

الدخل	التكرار	النسبة
منخفض	٢٩	٣٦.٣
متوسط	٢٦	٣٢.٥
مرتفع	٢٥	٣١.٣
المجموع	٨٠	١٠٠.٠٠

أداة الدراسة

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث أداة، الأولى للكشف عن أثر الابداع الإداري على البيئة المدرسية من وجهة نظر ميري ومشرفي المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء الكورة، وفيما يلي وصفاً لهاتين الأداةين:

مقياس أثر التميز الإداري

للكشف عن مستوى درجة أثر التميز الإداري، تكون المقياس في صورته الأولية من (٣٦) فقرة، موزعة على ثلاثة أبعاد، هي: بعد الاهداف تكون من (٨) فقرات، وبعد تنمية الموارد البشرية ويتكون من (١٦) فقرة، وبعد مجال القيادة التربوية الفعالة للمدرسة ويتكون من (١٢) فقرة، وتم الأخذ بالتعديلات المقترحة التي تم الاتفاق عليها بنسبة (٨٠%) من المحكمين، حيث تكون المقياس بصورته النهائية من (٣٦) فقرة.

صدق وثبات مقياس درجة الرضا بصورته الحالية أولاً: إجراءات تطوير المقياس

تمهيداً لاستخراج أثراً لتمييز الإداري للأداة، قام الباحث بالإجراءات التالية لتطوير المقياس:

بعد الاطلاع على العديد من الدراسات والمراجع العربية والأجنبية، تم تطوير المقياس من خلال الرجوع إلى الأدب النظري؛ والدراسات السابقة، وأخذ بعض الفقرات وصياغتها بما يتناسب مع هذه الدراسة، والاستعانة ببعض الأساتذة المختصون وأصحاب الخبرة، للتأكد من سلامة التعبيرات المستخدمة، وتم إبداء جملة ملاحظات تتعلق بدقة صياغة فقرات المقياس.

صدق المحكمين

تم التحقق من دلالات صدق محتوى مقياس أثر الابداع الإداري بعرضها بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين وعددهم (١٠) من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في تخصصات الإدارة التربوية، وأصول التربية، وعلم النفس، والإرشاد النفسي، في جامعة اليرموك، والجامعة الأردنية، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، وجامعة البلقاء التطبيقية، وجامعة فيلادلفيا، بهدف الوقوف على دلالات الصدق الظاهري للأداة لتتناسب مع أغراض الدراسة وبيئتها الجديدة. وحكمت وفق المعايير الآتية: ملائمة الفقرات للمقياس، وسلامة صياغة الفقرات، ومدى وضوح المعنى من الناحية اللغوية. حيث أشار (٨٠%) من المحكمين إلى أن المقياس مناسب، وأنه يقيس السمة المراد قياسها، وتم حذف منه (٣) فقرات؛ بإجماع معظم المحكمين.

ثبات المقياس

للتحقق من ثبات المقياس في الدراسة الحالية، استخدمت معادلة كرونباخ ألفا من أجل التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس، وذلك من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (٤٠) فرداً ومن خارج أفراد الدراسة، ثم تم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، حيث بلغ معامل الثبات للمقياس (٠.٨٤)، حيث يعد ذلك مؤشراً على الاتساق الداخلي للأداة.

مؤشرات صدق البناء

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخدمت معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا، وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية ومع الأبعاد، من خلال عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (٤٠) فرداً.

إجراءات تصحيح المقياس

تكونت الصورة النهائية لمقياس أثر الابداع الإداري من (٣٦) فقرة لكل من بعد مجال الأهداف، ومجال تنمية الموارد البشرية، ومجال القيادة التربوية الفعالة للمدرسة، يجاب عليها وفق تدرج خماسي يتضمن البدائل: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) من خلال إعطاء التدرج السابق الأرقام (٥، ٤، ٣، ٢، ١) حيث كان جميع اتجاه الفقرات موجبا، وبذلك تتراوح درجات كل أسلوب في المقياس بين (٠.٧٨ - ٠.٨٢).

إجراءات الدراسة

لاغراض تحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث الإجراءات الآتية:

١. تحديد مشكلة الدراسة وأسئلتها ومتغيراتها، ومراجعة الأدب النظري المتعلق بالموضوع من حيث الدراسات ذات الصلة بالمقياس، والتحقق من دلالات صدق وثبات المقياس، وتحديد مجتمع وأفراد الدراسة وهما من إداري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء الكورة.
٢. الحصول على كتب تسهيل المهمة من مديرية التربية والتعليم للواء الكورة الى جميع المدارس في اللواء لتسهيل المهمة.
٣. تطبيق مقاييس وأداة الدراسة (مقياس أثر التميز الإداري) على أفراد العينة. حيث قام الباحث بتقديم شرح عن أهداف الدراسة وأغراضها، وبيان أن المعلومات التي يتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وستعامل بسرية. ثم تم توزيع أداة الدراسة على أفراد العينة وإعطائهم الوقت الكافي في الإجابة على فقرات أداة الدراسة.
٤. تم توزيع الاستبانات واسترجاعها خلال أسبوعين وقد استعان الباحث ببعض الأشخاص المقربين لمساعدته في توزيع الاستبانات وذلك بعد التوضيح لهم فقرات الاستبانات وكيفية تعبئتها.
٥. جمع البيانات والقيام بتصنيفها وتدقيقها، والتأكد من اكتمال عناصرها وهي المعلومات الشخصية التي تخص المستجيب، والتحقق من الاستجابة على جميع الفقرات لأغراض التحليل الإحصائي، ومن ثم إدخالها في ذاكرة الحاسوب، واستخدام التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات والحصول على النتائج.
٦. تم تحديد عينة الدراسة وقام الباحث بتطبيق أداة الدراسة على مديري المدارس الحكومية مديرية التربية والتعليم للواء الكورة، وتم إعطاء الإداريين التعليمات والإرشادات المناسبة للإجابة على المقياس .
٧. وضع التوصيات المناسبة في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج.

نتائج الدراسة

المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لأسئلة الدراسة:

جدول رقم (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الدراسة المعبرة لمجال الأهداف

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
صياغة رؤية ورسالة خاصة بالمدرسة	4.4200	1.12649
السعي لتحقيق الأهداف العامة المنبثقة من فلسفة وزارة التربية والتعليم الأردنية	4.2000	1.22890
توفير بيئة تعليمية تكنولوجية تطبق معايير الجودة الشاملة	4.1200	1.04276
تعزيز قيم الولاء والانتماء وتوفير بيئة تعليمية ملائمة	4.2000	1.38505
تهيئة الفرص المناسبة لمساعدة المتعلمين على النمو المتكامل	4.3200	1.02125

1.58013	4.3100	ايجاد مناخ دراسي يتناسب مع جميع فئات ومستويات الطلبة
1.82210	4.3400	السعي لتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة
1.31320	4.3000	الكشف عن الكفاءات والمواهب لدى المعلمين والطلبة بهدف تعزيزها وتنميتها
1.07874	4.3600	المعدل

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن الفقرات المعبرة عن محور الدراسة الأول قد حصلت على المرتبة الاولى كانت لفقرة " صياغة رؤية ورسالة خاصة بالمدرسة " بمتوسط حسابي ٤.٤٢٠٠ وانحراف معياري ١.١٢٦٤٩ وأقل الفقرات تعبيراً كانت " توفير بيئة تعليمية تكنولوجية تطبق معايير الجودة الشاملة " بمتوسط حسابي ٤.١٢٠٠ وانحراف معياري ١.٠٤٢٧٦

جدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الدراسة المعبرة عن مجال تنمية الموارد البشرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
1.26103	4.0400	هيئة عمل ادارية وتدرسية ومساندة مؤهلة تؤدي اعمالها بكفاءة
1.45700	4.1300	توفير الاحتياجات التربوية والفنية التي تتناسب مع أعداد الطلبة في المدرسة
1.35541	4.1400	توزيع المسؤوليات على العاملين حسب الوصف الوظيفي
1.38269	4.0800	ايجاد مناخ مدرسي ينشط الدافعية ويرفع مستوى الأداء
1.02158	4.1100	لدى العاملين في المدرسة علاقات ايجابية وداعمة مع الطلاب وأولياء الأمور
1.98522	4.2000	يتمكن الجميع من الاطلاع على الأنظمة الوظيفية وهي معلقة في مكان واضح
1.55689	4.1900	عدد العاملين كاف لأداء كل الوظائف الادارية والتربوية والمساندة وحسب التشكيلات المدرسية
1.77840	4.3100	تقدم الوزارة الدورات التدريبية المناسبة لرفع كفاءة العاملين
		يتسم سلوك الكادر الوظيفي والطلبة بالمهنية والمسؤولية المشتركة
1.18821	4.4300	فتح ملفات للموظفين تحتوي على جميع شؤونهم الوظيفية
1.45700	4.1300	هنالك نظام واضح ومحدد لتقييم جميع العاملين في المدارس ومعتمد مسبقاً لمناقشته ومراجعة اي جانب فيه
1.35541	4.1400	وجود سجل اداء واضح ومحدد لتقييم اداء العاملين

		يمكن الإدارة من عمل مراجعات دورية والتحقق من مؤشرات الأداء والنتائج والأهداف
1.38269	4.0800	تتم مراعاة سرية البيانات وتحفظ الوثائق بمكان امن
1.02158	4.1100	لدى المدرسة استطلاعات دورية عن مدى رضا المعلمين وجميع العاملين وتقتهم في المستقبل وشعورهم بالمشاركة في التخطيط والتطوير
1.48475	3.8600	لدى العاملين في المدرسة ملفات انجاز منظمة
1.20055	3.9500	المعدل

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن الفقرات المعبرة عن محور الدراسة الأول قد حصلت على المرتبة الأولى كانت لفقرة "فتح ملفات للموظفين تحتوي على جميع شؤونهم الوظيفية" بمتوسط حسابي ٤.٤٣٠٠ وانحراف معياري ١.١٨٨٢١. وأقل الفقرات تعبيراً كانت "لدى العاملين في المدرسة ملفات انجاز منظمة" بمتوسط حسابي ٣.٨٦٠٠ وانحراف معياري ١.٤٨٤٧٥.

جدول رقم (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الدراسة المعبرة عن مجال القيادة التربوية الفعالة في المدرسة

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تلتزم ادارة المدرسة بنظام قانون وزارة التربية والتعليم رقم ٣ لعام ١٩٩٤ وتعديلاته	٣.٥٦٠٠	١.٦٤٣٢٩
تلتزم ادارة المدرسة بالقيم الدينية و الاخلاقية في كل تعاملاتها وتحفظ بعلاقات	٣.٦٢٠٠	١.٦٣٩٩٤
للمدير سلطة كافية لقيادة المدرسة ويستطيع اتخاذ القرارات اللازمة دون معوقات	٣.٧٠٠٠	١.٤١٧٨٢
يحقق المدير القيادة للمجتمع المدرسي ويشرك جميع الأطراف المعنيين بما لا يتعارض مع التعليمات	٣.٤١٠٠	١.٢٢٥٤٨
يسهم توزيع المهام وتفعيلها وتنظيم السجلات في تحقيق رؤية ورسالة المدرسة	٤.١١٠٠	١.٥٤٨٢٢
ثبات سياسة واضحة ملتزمة للإدارة المدرسة تساعد في انجاز المهام بصورة فاعلة	٤.٢١٠٠	١.٦٥٨٨١
يوجد هيكل تنظيمي يحدد مستويات القيادة وتسلسل التعليمات ومثبت في مكان واضح	٣.٦٢٠٠	١.٦٣٩٩٤
ادارة المدرسة تزود المعلمين الجدد بكل المعلومات التي يحتاجونها وادوارهم	٣.٧٠٠٠	١.٤١٧٨٢

١.٨٥٠٢١	٤.٤١٠٠	للمدرسة قانون اخلاقي منبثق من رؤية ورسالة الوزارة يحدد انضباط وسلوك الطلاب
١.٣٣٠٢٨	٤.١١٠٠	يشترك العاملين في المدرسة وطلابها مع المجتمع المحلي في النهوض بمستوى المدرسة
١.٢٥٥١٠	٤.٢١٠٠	يتيح النظام الاداري الاستماع لطلبة واخذ آرائهم وتصورتهم في الامور التي تعنيهم
		يتسم الجو العام في المدرسة بالإيجابية والمساندة والمشاركة والاحترام
١.٤٦٨١٧	٣.٧٤٠٠	
١.٢٩٨٥٥	٣.٦٥٠٠	المعدل

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن الفقرات المعبرة عن محور الدراسة الأول قد حصلت على المرتبة الاولى كانت لفقرة "للمدرسة قانون اخلاقي منبثق من رؤية ورسالة الوزارة يحدد انضباط وسلوك الطلاب" بمتوسط حسابي ٤.٤١٠٠ وانحراف معياري ١.٨٥٠٢١ وأقل الفقرات تعبيراً كانت " تلتزم ادارة المدرسة بنظام قانون وزارة التربية والتعليم رقم ٣ لعام ١٩٩٤ وتعديلاته " بمتوسط حسابي ٣.٥٦٠٠ وانحراف معياري ١.٦٤٣٢٩ .

الفرضية الرئيسية:

هل يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الابداع الإداري للمؤسسة التعليمية والبيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في تربية لواء الكورة؟

جدول رقم (٧) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لبحث نظم دعم القرارات

R	٢R الكلية للنموذج	F	Sig F
.٨٧٦	.٧٦٨	٥٠.٧٨٦	.٠٠٠٠

العناصر المؤثرة	t	Sig t	نتيجة فرضية النفي
X1	٦.٧٤٨	.٠٠٠	رفض
X2	٤.٤٠٢	.٠٠٠	

يبين الجدول (١٠) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لبحث هل يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الابداع الإداري والبيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في تربية لواء الكورة حيث كانت هذه العلاقة دالة من الناحية الاحصائية وذلك لان قيمة مستوى الدلالة (0.000)SIGF والمرافقة لقيمة F البالغة (٥٠.٧٨٦) كانت اقل من القيمة ٠.٠٥ مما يعني ان نموذج الانحدار المتعدد المقدر يستطيع ان يمثل البيانات. حيث ان (٢R=.٧٦٨) هو ما تفسره بوجود علاقة ارتباطية للمتغير المستقلة في المتغير التابع.

الفرضية الفرعية الأولى: ما مستوى الابداع الإداري الواقعي في تربية لواء الكورة من وجهة نظر مديري المدارس؟

جدول رقم (٨) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط

نتيجة فرضية النفي	Sig t	t	Sig F	F	٢R	R
رفض	.٠٠٠٠	٩.٦٠٦	.٠٠٠٠	٩٢.٢٧٦	.٦٥٨	.٨١١

يبين الجدول نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لبحث ما مستوى الابداع الإداري الواقعي في تربية لواء الكورة من وجهة نظر مديري المدارس . حيث كانت هذه العلاقة دالة من الناحية الاحصائية وذلك لان قيمة مستوى الدلالة (٠.٠٠٠) والمرافقة لقيمة F البالغة (٩٢.٢٧٦) كانت أقل من القيمة ٠.٠٥ مما يعني وجود مستوى للتمييز الإداري الواقعي في تربية لواء الكورة من وجهة نظر مديري المدارس . كما تبين قيمة T المحسوبة (٩.٦٠٦) ومستوى دلالتها البالغ ٠.٠٠٠ وجود علاقة خطية بين المتغيرين. وبهذه النتيجة يتم قبول فرضية الإثبات ورفض فرضية النفي. من أجل اختبار فرضية الدراسة، حُلت المعلومات التي تمّ التوصل إليها باستخدام أسلوب تحليل التباين الثنائي (٢ X ٢)، (٢٣ x) وقد كانت وحدات التحليل والجدول رقم (٩) يمثل نتائج تحليل التباين.

الجدول رقم (٩) تحليل التباين (٢X٢) لتمييز الإداري والبيئة المدرسية، القراءة على

عوامل الجنس والوظيفة

مصدر التغير	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	F
الجنس	٢,٣٧	١	٢,٣٧	١,٢٠
الوظيفة	٢,٥٨	١	٢,٥٨	١,٣١
التفاعل (الجنس X الوظيفة)	٠,٦٣	١	٠,٦٣	٠,٣٢
الخطأ	٢٧٩,٠٩	١٤٢	١,٩٧	

يُضح من نتائج التباين الواردة في الجدول رقم (٤)، عدم وجود فروق إحصائية ذات دلالة (α = ٠,٠٥) بين الابداع الإداري والبيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في تربية لواء الكورة وهذا يعني أنه لا يوجد اختلاف جنسهم أو رتبة الوظيفة لهم.

النتائج

- يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الابداع الإداري والبيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس في تربية لواء الكورة.
- وجود مستوى لتمييز الإداري الواقعي في تربية لواء الكورة من وجهة نظر مديري المدارس .
- عدم وجود فروقات بين الابداع الإداري والبيئة المدرسية تعزى للجنس والرتبة الوظيفية.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة، يمكن إيراد بعض التوصيات التي نرجو أن تكون نافعة، وهي:
١. أن يطلع مدراء ومديرات المدارس عمومًا والمشرفين خصوصًا على نتائج هذه الدراسة وعلى أثر الابداع الاداري على البيئة المدرسية.
 ٢. أن تعقد دورات تدريبية لمدراء ومديرات المدارس، يطلعون من خلالها على البحوث والدراسات التي تتناول التميز الاداري، ويتدربون على الاساليب القيادة الحديثة وكيفية تطبيقها.
 ٣. أن تنظم الجهات المختصة ندوات ومحاضرات لمدراء ومديرات المدارس، يتم التركيز فيها على الآثار الإيجابية التي تتحقق للطلبة والمعلمين والمجتمع بالإدارة المتميزة .
 ٤. ضرورة قيام وزارة التربية والتعليم الاردنية بتوفير التجهيزات من (بيئة مكانية ومختبرات) تساعد مدير المدرس بالاستمرارية بالعطاء والتميز.
 ٥. ضرورة تكاتف جميع الاطراف ذات العلاقة من (صناع القرار في وزارة التربية والتعليم الاردنية والمديريات وجميع مؤسسات المجتمع المحلي) وراء مدراء المدارس لإنجاح خططهم لنهوض بالعمل التربوي .

المقترحات:

١. أن يكون هناك مزيداً من الدراسات والابحاث حول الابداع الاداريواثره على المناخ المدرسي.
٢. أن يتم تناول موضوع هذه الدراسة في دراسة علمية، ماجستير أو دكتوراه، حتى يمكن الإحاطة بأفاق الموضوع بصورة أعمق وأشمل، بحيث تستقصى افضل التجارب العالمية.

Abstract**The Relationship Between the Administrative Creativity of the Educational Institution and the School Environment from the Perceptions of School Principals at Educational Directorate in a Jordanian Sample****by Tariq Reda Al Tabanjat**

The aim of the study was to reveal the relationship between the administrative creativity of the educational institution and the school environment from the perceptions of school principals at Al Koura educational directorate. To achieve the objective of the study, a descriptive survey design was employed. The sample of the study consisted of (40) school principals and (40) educational supervisors. For data collection, a questionnaire measuring the impact of administrative creativity on educational institution from schools principals' perceptions was developed. The results of the study indicated a statistically significant correlation between administrative creativity and school environment from schools principals' perceptions at Al Koura educational directorate. The results of the study indicated that the real administrator was the best category from the perceptions of schools principals. There were no statistically significant differences in the magnitude of the correlation between administrative creativity and school environment due to gender and position. In light of these results, the study recommended the need for schools principals and educational supervisors to be well informed about the results of this study, especially with respect to the impact of administrative creativity on school environment.

المراجع العربية:

١. الرفاعي، سعد بن سعيد. (٢٠٠١). إجراءات الإدارة المدرسية في المملكة العربية السعودية. الطبعة الأولى، جدة: مكتبة كنوز المعرفة.
٢. السمان، احمد محمد. (٢٠٠٦). ادارة العملية التعليمية. مشروع تطوير برامج التربية العملية بكلية التربية، مصر: جامعة اسيوط.
٣. شهاب، حليلة عبد الفتاح. (١٩٩٢). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية.
٤. الضلعان، علي بن صالح. (١٩٩٥). آراء واتجاهات الرؤساء والمرؤوسين نحو نظام تقويم الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم لندوة تقويم الأداء للعاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، الرياض.
٥. العازمي، محمد بزيغ حامد. (٢٠٠٦). القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري "دراسة مسحية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، السعودية: جامعة نايف للعلوم الأمنية.

٦. عباس، منير خالد. (٢٠٠٨) آثار أنماط القيادة الإدارية في الولاء التنظيمي. رسالة دكتوراه غير منشورة، دمشق: جامعة دمشق.
٧. العتيبي، محمد عبدالمحسن. (٢٠٠٧). المناخ المدرسي ومعوقاته في أداء المعلمين في مراحل التعليم العام. رسالة ماجستير غير منشورة، السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٨. العساف، وفاء عبدالعزيز. (٢٠٠٥). واقع الإبداع ومعوقاته. رسالة ماجستير غير منشورة، السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٩. عطوي، جودت عزت. (٢٠١٤). الإدارة المدرسية الحديثة: مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها اللغوية. الطبعة الأولى، عمان: دار الثقافة للطباعة والنشر.
- المراجع الأجنبية

1. Cornell. F. G., (1995), "Socially Perceptive .Administration Phi Delta Kappan" Vol. 36, March.
2. Ellis. Thomas, I. (1988) "School Climate". R.S.E.R.H .rou.
3. Fuentes Nancy,DC,(1996) :Improvoement strategies at six culturally different school , office of education research and Improvement (ED).Washington .
4. Gautam , Kank (2001).Conceptual blockbuster creative idea grnrration techniqes for health administrators ,Hospital topics,74(4).
5. Hoy. Wayne, K. & Feldman, Jhon A. (1987)"Organizational Health. The Concept and its Measures" .Journal of Research and Development in Education, Vol .,2.
6. Owens. Robert, (1981), "Organizational Behavior in ,Education. Second Edition, Englwood Cliffs, New Jersy .,Pre
7. Schmuck. Richard, A. (1979), "The School Organization .and Classroom Interaction Once Again: School Climate Paper Presented at the annual Meeting of the American .Edu
8. Sergiovani. T. & Robert S. (1979). Supervision: Human Prespectives. 2nd edition, McGraw .Hill Book Company.
9. Toremén , Fatib (2003).Cerative school and administration . Educational sciences :theory &practical, 3(1),248-253.