



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

درجة دافعية الانجاز والأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس

ناهد جبر عطا جبر

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1438 هـ - 2017 م

درجة دافعية الانجاز والأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس

إعداد:

ناهد جبر عطا جبر

بكالوريوس خدمة إجتماعية - جامعة القدس - فلسطين

المشرف:

د. فدوى حلبية

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج ماجستير الإرشاد النفسي والتربوي- كلية التربية - جامعة القدس

القدس - فلسطين

1438 هـ - 2017 م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج ماجستير إرشاد نفسي وتربوي

إجازة الرسالة

درجة دافعية الانجاز والأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس

اسم الطالب : ناهد جبر عطا جبر

الرقم الجامعي : 21410082

المشرف : د. فدوى حلبية

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2017 /5/13 من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوقيعهم:

التوقيع:
التوقيع:
التوقيع:

رئيس لجنة المناقشة

ممتحناً داخلياً

ممتحناً خارجياً

1- د. فدوى حلبية

2- د. نبيل عبد الهادي

3- أ. د. يوسف ذياب

القدس - فلسطين

1438 هـ - 2017 م

الإهداء

إلى الشجرة التي علّمتنا أن نقاوم الخريف حتى نزهر ربيعاً بقوة أكبر .. إلى الجذر الذي علّمتنا أن
نتمسك بأحلامنا ونجابه مرارة الأيام وعواصف الزمن ..

إلى حديقتنا التي أزهرت في كل يوم وردة إلى أمي وابي

إلى من حملوا معي آلامي، وما استكانوا يوماً في مساعدتي، إلى الذين لم أكن لأكون لولاهم، إلى
إخوتي وأخواتي

إلى من حرّم عليّ اليأس وآمن بنجاحي دائماً، إلى من ساند ضعفي وقتل معي خوفي، إلى القدوة و
الأب الروحي .. إلى الدكتور بديع السرطاوي.

ومن بين أشواك العالم تظهر لك زهرة، تعيد الألوان إلى اللوحة، وتمنح الريشة حقها في الإبداع،
إلى تلك الزهرة الأستاذة هناء نبروخ

إلى أولئك الذين استوطنوا قلبي بالورود أهدي رسالتي

إقرار

أقر أنا مقدمة الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأقر بأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

الاسم : ناهد جبر عطا جبر

التوقيع :

التاريخ : 2017/ 5 /13

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً يوافي نعمه ويكافىء مزيده، أحمده كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه وأسلم على النبي الأُمي الذي علم المتعلمين، وبعث الأمل في قلوب البائسين، وقاد سفينة العالم.

انطلاقاً من قول رب العزة (رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ). (سورة النمل : 19)

ومصادقاً لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم : (لا يشكر الله من لا يشكر الناس)

أتقدم بالشكر والتقدير الى جامعة القدس عامة ودائرة علم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات بشكل خاص لما قدموه لي من دعم.

كما أتقدم بخالص الشكر للدكتورة فدوى حلبية، المشرفة على رسالتي على حسن اهتمامها وتوجيهها وارشادها لي فجزاها الله خير الجزاء.

والشكر موصول للجنة الموقرة المكونة من الممتحن الداخلي د. نبيل عبد الهادي والممتحن الخارجي أ.د. يوسف ذياب.

كما لا يفوتني أن أتوجه بالشكر والتقدير الى كل من الدكتور عفيف زيدان والاستاذ أحمد ندى لما أعطوني من فكرهم وشاركوني برأيهم ولمساعدتهم لي بالتحليل الاحصائي.

وأخيراً أتقدم بفائق الاحترام والتقدير لكل من ساعدني وشجعني وشاركني - لو بالدعاء - في إنجاز هذا الجهد

الباحثة

المخلص

هدفت هذه الدراسة الى قياس درجة دافعية الإنجاز والأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الاكاديمي 2016-2017، في ضوء بعض المتغيرات (المسمى الوظيفي، الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة ومعدل الدخل الشهري)، ولتحقيق هذا الغرض تم اختيار عينة طبقية عشوائية للعاملين الاداريين والأكاديمين في جامعة القدس وعددهم (846) وبلغت حجم العينة (126 عامل وعاملة) في الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي 2016-2017، وتم استخدام أداتين للدراسة (استبانة لدافعية الانجاز واختبار تورنس للإبداع)، حيث تكونت الأسئلة من (34) فقرة، واختبار تورنس للإبداع (الاختبار الشكلي ب). وتم التأكد من صدق أداتي الدراسة وثباتهما بالطرق المناسبة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الإرتباطي

بينت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز للعاملين في جامعة القدس كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز على الدرجة الكلية للمقياس (4.05)، وبلغ المتوسط الحسابي للأفكار الإبداعية على أن الدرجة الكلية للمقياس (37.81). وأظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى للمسمى الوظيفي، والجنس، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، و الدخل الشهري على الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز. وأشارت النتائج كذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والدخل الشهري، في حين أظهرت النتائج وجود فروق بحسب متغير الجنس لصالح الذكور، وأيضاً ظهرت الفروق فكانت بين الذين درجتهم العلمية بكالوريوس، و بين الذين درجتهم العلمية ماجستير، وكانت الفروق لصالح الذين درجتهم العلمية البكالوريوس والذي كان المتوسط الحسابي عندهم أعلى شيء، كما جاءت الفروق بين الذين درجتهم العلمية ماجستير، و بين الذين درجتهم العلمية دكتوراه، وكانت الفروق لصالح الذين درجتهم العلمية دكتوراه، والذي كان المتوسط الحسابي عندهم أعلى شيء.

وتوصي الباحثة بضرورة الحفاظ على مستوى عالٍ من دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعة القدس بشتى السبل الممكنة، ومصادر الافكار الابداعية وتحفيزها لدى العاملين في جامعة القدس.

The Level of Motivation of Achievement and Creative Thinking among Al-Quds University staff

Prepared by: Nahed Jaber.

Supervised by: Dr. Fadwa Halabeiah.

Abstract

This study aims to measure the level of motivation of achievement and creative thinking for Al-Quds University's staff within various variables (job title, gender, education level, years of experience, and average monthly income). For this purpose, a random sample of academic and administrative staff at Al-Quds University was selected as follows: population: 846 and sample: 117. The sample was selected during the second semester of the academic year 2016-2017. The study used two instruments, a questionnaire to investigate the motivation for achievement and the Torrance test for creative thinking. The questionnaire consisted of 34 items, where the Torrance test consisted of 3 tests. The researcher used a correlative descriptive methodology. The study shows that the motivation mean score of achievement for Al-Quds University's staff is high with a value of 4.05. As for creative thinking, fluency skill ranked firstly with a mean of 25.44, flexibility skill ranked second with a mean of 10.37, while originality skill ranked third with a mean of 9.37. The overall mean for creative thinking skills was 15.14.

Study results show no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in motivation of achievement for Al-Quds University staff over the overall level of motivation of achievement regarding to job title, gender, education level, years of experience, and monthly income. The results also show statistically differences at ($\alpha \leq 0.05$) in flexibility skill mean according to academic job title, while there were no significant differences in overall level of motivation for achievement and other skills according to job title.

The researcher recommends keeping high level of motivation of achievement for Al-Quds University's staff in every possible way, by giving sources of creative thinking and motivation for Al-Quds University staff.

الفصل الأول

(خلفية الدراسة وأهميتها)

1.1 المقدمة

1.2 مشكلة الدراسة

1.3 أهمية الدراسة

1.4 أهداف الدراسة

1.5 أسئلة الدراسة

1.6 فرضيات الدراسة

1.7 مصطلحات الدراسة

الفصل الأول:

1. خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة

إن استمرار التقدم العلمي والتطور التقني الذي تم تحقيقه في مختلف المجالات يتطلب النظر للأمور بطريقة متجددة ومن ضمنها توليد الأفكار المستحدثة وتشجيع الإبداع ، حيث تواجه الجامعات على إختلاف أنواعها وأحجامها ومهامها تحدياً مشتركاً يتمثل في حاجتها لرفع مستوى أدائها حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغيير السريع.ومن هنا تبرز أهمية التلازم بين دافعية الإنجاز والأفكار الابداعية، وهذا التغيير وما تبعه من تطور سريع ومستمر يعد قوة أساسية لها تأثيراتها الآنية وعواقبها على النواحي النفسية والاجتماعية للأفراد، حيث يتعرض العاملون لها لمستويات مختلفة من الضغوط والتوترات، قد تخلف آثارا نفسية واجتماعية وتنظيمية على كل فرد فيها، إذ كثيرا ما يواجه العاملون في الجامعات مواقف وظروف عديدة يتعرضون خلالها لحالات من الاضطرابات والقلق والخوف والإحباط والغضب، مما يؤثر على حالتهم النفسية وينعكس ذلك على أدائهم و يحد من قدرتهم على انجاز المهام المسندة إليهم على أكمل وجه، ويجب إثارة دافعية انجازهم لمهامهم، وبالتالي الوصول إلى حالة من التوازن بين إشباع الحاجات و القيام بمتطلبات العمل على أكمل وجه .

ويتمثل دافع الانجاز في الرغبة في القيام بعمل جيد، والنجاح في ذلك العمل. وهذه الرغبة - كما يصفها مكلياند- تتميز بالطموح، والاستمتاع في مواقف المنافسة، والرغبة الجامحة للعمل بشكل مستقل، وفي مواجهة المشكلات وحلها، وتفضيل المهمات تنطوي على مجازفة متوسطة بدل المهمات التي لا تنطوي الا على مجازفة قليلة أو مجازفة كبيرة جداً (قطامي وعدس، 2000).

وتكمن أهمية تحديد ما يحتاجه أعضاء هيئة التدريس لتحقيق دافعية الانجاز لديهم لأهمية هذه الاحتياجات في المجالات النفسية والاقتصادية، والادارية ، والتربوية، الفرد، وسلوك المحيطين به. ومكونا أساسياً في سعي الأفراد لتحقيق ذاتهم، وأهدافهم، وما يسعون إليه من أسلوب حياة أفضل (خليفة، 2000)

وعلى القادة العمل على زيادة دافعية العاملين للإنجاز من خلال تمكينهم من صياغة أهدافهم بإتباع العديد من النشاطات، كتدريب العاملين على تحديد أهدافهم وصوغها بلغتهم الخاصة، ومناقشتها معهم، ومساعدتهم على اختيار الأهداف التي يقرون بقدرتهم على إنجازها، بما يتناسب مع استعداداتهم وجهودهم، وبالتالي يساعدهم على تحديد الاستراتيجيات المناسبة التي يجب إتباعها أثناء محاولة تحقيقها (Petri & Govern, 2004).

إن إنسانية الفرد وتميزه يتحققان بالارتقاء بفكره وبقدرته على التفكير النافع له ولمجتمعه والبشرية جمعاء، فالفرد يكون إنساناً بفضل قدرته على التفكير وليس بفضل المعلومات التي يخزنها في ذهنه، فالفرق في المعلومات وتحويلها واستنباط المعاني فيها والانتفاع بها لمصلحة الإنسان وبخاصة التفكير المبدع والمبتكر، كما أن الاستجابة لمتطلبات بناء مجتمع المعرفة وما يستلزمه من تغيير في سياسات التربية وأهدافها ومضامينها وبنائها، تضي على أدوار المعلم في العملية التربوية أهمية متزايدة وشأناً أكبر، ومن الأمور التي يتوجب على المعلم العمل بها إكساب الطلبة مهارات التفكير الإبداعي حيث يعد الإبداع شكلاً راقياً من أشكال النشاط الإنساني، وقد أصبح منذ الخمسينيات من القرن الماضي مشكلة من مشكلات البحث العلمي في عدد كبير من الدول، ولهذا فقد تميز النصف الثاني من القرن العشرين بالإبداع والمبدعين على عكس النصف الأول الذي شهد على الاهتمام بالذكاء ومقاييسه المختلفة، ويتضح ذلك من خلال اهتمام العديد من العلماء أمثال: جيلفورد (Guliford)، وتورانس (Torrance)، وجيتزل (Getzele)، وباكسون (Jakson)، التي أدت إلى اكتشافات مثيرة تتصل بالتعرف على المبدعين وتنمية التفكير الإبداعي والتأكيد على القيمة الاقتصادية للأفكار الجديدة، (السرور، 2010).

وتعتقد الباحثة أن دافعية الإنجاز والأفكار الإبداعية من أهم أولويات العاملين في الجامعات، الأهداف الرئيسية في التعليم؛ إذ تتميز دافعية الإنجاز والأفكار الإبداعية بأنها نسق مفتوح غير مقيد بطريقة محددة يتم فيها الاستجابة لمشكلة أو لموقف مثير يتميز الإنتاج فيه بخصائص فريدة.

وفي ضوء ذلك تناولت الباحثة دافعية الإنجاز و
الأفكار الإبداعية على أمل إثارتها لدى الجامعات بهذا الموضوع البارز، لدافع للاستمرار والإنتاج لدى العاملين فيها.

1.2 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تكمن المشكلة الرئيسية من الدراسة في محاولة معرفة درجة دافعية الانجاز والافكار الابداعية لدى العاملين في جامعة القدس.

وجدت الباحثة انه يوجد فرصة في النهوض بالعاملين لمستويات عالية من الابداع وحث دافعية الانجاز لديهم، ففي ظل المتغيرات السريعة والمتلاحقة في كافة قطاعات الحياة ومع ظهور الاتجاهات الجديدة والاختراعات الجديدة على جامعة القدس دراسة الازواض والظروف التي تمر بها الجامعة من خلق ظروف تثير دافعية الانجاز للعاملين في الجامعة وتساعدهم على تنمية الافكار الابداعية للنهوض بمستوى عالٍ في الجامعة، لان العاملين في الجامعة هم من ينهضون بها.

1.3 أهمية الدراسة

وتتبع أهمية هذه الدراسة على مستوى دافعية الانجاز والافكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس بمختلف كلياتها، مما يساعدهم على تطوير القدرات الإبداعية في الجامعة.

• أهمية الدراسة النظرية :

1- تناولت العوامل المؤثرة في دافعية الانجاز والافكار الابداعية

2- أهم النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز والأفكار الابداعية.

• أهمية الدراسة التطبيقية:

1- توليد أبحاث بموضوع دافعية الانجاز والافكار الابداعية للباحثين الجدد.

2- يمكن الاستفادة من نتائجها على نحو يساعد في تصميم برامج إرشادية وتربوية تساهم في إرشاد العاملين في المؤسسات التعليمية.

1.4 أهداف الدراسة

- التعرف على دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس
- التعرف على الافكار الابداعية لدى العاملين في جامعة القدس

1.5 أسئلة الدراسة

سعت هذه الدراسة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

السؤال الأول: ما درجة دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس؟

السؤال الثاني: هل تختلف دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس باختلاف متغيرات الدراسة (المسمى الوظيفي، الجنس، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، معدل الدخل الشهري)؟

السؤال الثالث: ما درجة الافكار الابداعية لدى العاملين في جامعة القدس؟

السؤال الرابع: هل تختلف الافكار الابداعية لدى العاملين في جامعة القدس باختلاف متغيرات الدراسة (المسمى الوظيفي، الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، معدل الدخل الشهري)؟

1.6 فرضيات الدراسة

سعت الدراسة إلى التحقق من صحة الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير معدل الدخل الشهري.

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية للأفكار الابداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية للأفكار الابداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية للأفكار الابداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

الفرضية التاسعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية للأفكار الابداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية العاشرة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية للأفكار الابداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير المعدل الدخل الشهري.

1.7 مصطلحات الدراسة

فيما يأتي أهم المصطلحات الواردة في الدراسة:

• دافعية الانجاز:

يرى كل من (ماكيلاند وأتكيسون) بأن دافع الإنجاز هو تهيؤ ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء درجة محددة من الامتياز (الخالدي، 2009:49).

ويعرف إجرائياً: الدرجة التي يحصل عليها المستخدم في ضوء المقياس المستخدم

• التفكير الابداعي:

تورانس يرى بأنه عملية تحسس للمشكلات والوعي بمواطن الضعف والثغرات وعدم الانسجام و النقص في المعلومات، والبحث عن الحلول والتنبؤ وصياغة فرضيات جديدة، واختبار الفرضيات وإعادة صياغتها أو تعديلها من أجل التوصل إلى حلول أو ارتباطات جديدة باستخدام المعطيات المتوافرة ، ونقل أو توصيل النتائج إلى الآخرين (الفاعوري، 2009:1)

ويعرف إجرائياً الدرجة التي يحصل عليها المستخدم في ضوء المقياس المستخدم.

• جامعة القدس:

وهي جامعة فلسطينية، أنشئت في العام 1984. يقع الحرم الرئيسي للجامعة في مدينة أبو ديس، وهناك أربعة مواقع أخرى متمركزة في مدينة القدس، في الشيخ جراح وبيت حنينا ورام الله (البيرة). إن جامعة القدس، الحرم الرئيسي في أبو ديس، هي الجامعة الوحيدة في العالم التي يحيطها جدار الفاصل العنصري.

1.8 محددات الدراسة

تحددت الدراسة الحالية بالموضوع الذي تتناوله وهو درجة دافعية الإجاز وعلاقة بالأفكار الإبداعية لدى العاملة في جامعة القدس، وذلك بالإعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي، كما ستحدد درجة تعميم نتائج الدراسة بالعناصر الآتية:

- **محدد مكاني:** اقتصرت هذه الدراسة على جامعة القدس/ ابوديس
- **محدد زماني:** طبقت الدراسة في العام 2016/2017
- **محدد بشري:** اقتصرت الدراسة على العاملين في جامعة القدس
- **محدد مفاهيمي:** اقتصرت الدراسة على المفاهيم والمصطلحات الواردة في هذه الدراسة.
- **محدد إجرائي:** اقتصرت الدراسة على أدوات الدراسة، ودرجة صدقها، وثباتها وعلى عينة الدراسة وسماتها والتي اعتبرت مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة، والمعالجات الإحصائية المستخدمة.

الفصل الثاني

(الإطار النظري والدراسات السابقة)

2.1 الإطار النظري

2.2 الدراسات السابقة العربية والأجنبية

2.2.1 الدراسات العربية

2.2.2 الدراسات الأجنبية

2.2.3 التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني:

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

مقدمة:

يقدم هذا الفصل عرضاً نظرياً لأهم متغيرات هذه الدراسة وهي دافعية الإنجاز والأفكار الإبداعية ليشكل قاعدة الانطلاقة للفصول القادمة بإذن الله ، فبالرغم من أن أساس البحث العلمي يكون من خلال التطبيق العملي واختيار صحة الفروض في الميدان إلا أن الإطار النظري لا يقل أهمية عن ذلك ويشكل مرجعاً أساسياً في الدراسة وسنتحدث الآن عن دافعية الإنجاز:

2.1 دافعية الإنجاز:

نال الاهتمام الكبير من طرف الباحثين بموضوع الدافعية للإنجاز له أهمية كبيرة ، فأداء الفرد لأي نشاط أو سلوك معين يتوقف على وجود دافع يحدد استجابته نحو إصدار سلوك معين وبصورة عامة فإن اهتمامنا بموضوع الدوافع في مجال العمل. يهدف إلى الوقوف على مؤشرات يمكن استغلاله وتطويره.

وتمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، وقد برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في مجال علم النفس الاجتماعي وعلم نفس الشخصية، وأيضاً في مجال الأداء العملي في إطار علم النفس التربوي، لما له من أهمية بالغة في تفهم لكثيراً من المشكلات التربوية والتعليمية، وبوجه عام فقد حظي الدافع للإنجاز باهتمام أكبر بالمقارنة بالدوافع الاجتماعية الأخرى (الغامدي، 2000).

• مفهوم دافعية الإنجاز

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى ألفرد أدلر Adler الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة ، وكورت ليفن Levin الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله مفهوم الطموح . وذلك قبل استخدام موراي Murray لمصطلح الحاجة للإنجاز . وعلى الرغم من هذه البدايات المبكرة ، فإن الفضل يرجع إلى موراي في أنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكوناً مهماً من مكونات الشخصية (خليفة ، ٢٠٠٠).

ويمثل الدافع للإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برز كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك بل يمكن اعتباره أحد منجزات الفكر النفسي المعاصر (الصافي ، ٢٠٠١).

• بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية:

• **الحاجة:** يعرفها (الحو، 2001: 1) هي حالة من النقص والعوز، والافتقار، واختلال التوازن، تقترن بنوع من التوتر والضيق ولا تلبث أن تزول تلك الحاجة متى قضيت.

كما يرى شحادة ان الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي، أو يواجه سلوكه من أجل الوصول الى الباعث (شحادة، 2011: 1).

• **الحافز:** يشير الى العمليات الداخلية الدافعية وتصاحب بعض المعالجات الخاصة بمنبه معين، وتؤدي بالتالي الى إصدار السلوك، ويرادف البعض بين مفهوم الدافع ومفهوم الحافز على أساس ان كلا منهما يعبر عن حالة التوتر العامة نتيجة لشعور الكائن الحي بحاجة معينة، وفي مقابل ذلك فإن هناك من يميز بين هذين المفهومين على أساس ان مفهوم الحافز أقل عمومية من مفهوم الدافع، حيث يستخدم مفهوم الدوافع للتعبير عن الحاجات البيولوجية فقط، وبوجه عام فإن الحافز والدافع يشيران الى الحاجة بعد أن ترجمت في شكل حالة سيكولوجية تدفع الفرد الى السلوك في اتجاه إشباعها (خليفة، 2000: 27).

• **الغريزة:** يعرفها (ماك دوجال) بأنها استعداد فطري نفسي جسمي يدفع الفرد الى أن يدرك وينتبه الى أشياء من نوع معين، ويشعر إزاءها بانفعال، ثم يسلك نحوها سلوكاً معيناً، أو يحاول ذلك على الأقل (العناتي، 2008: 130).

• **الباعث:** يعرف فيناك الباعث بأنه يشير الى محفزات البيئة الخارجية المساعدة على تنشيط دافعية الأفراد سواء تأسست هذه الدافعية على إبقاء حاجات فسيولوجية أو إجتماعية وتقف الجوائز والمكافآت المالية، والترقية كأمتثلة لهذه البواعث، فيعد النجاح والشهرة مثلاً من بواعث الدافع للإنجاز (خليفة، 2000: 78).

2.1.1 أنواع دافعية الإنجاز:

- وميز ميزوف وشارلز سميث بين نوعين أساسيين من الدافعية للإنجاز هما (خليفة، 2000):
- دافعية الانجاز الذاتية: ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الانجاز.
 - دافعية الانجاز الاجتماعية: ويتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين.

2.1.2 العوامل المسببة في دافعية الإنجاز

رأى "أتكنسون" (Atkinson) أن النزعة أو الميل لإنجاز النجاح استعداد دافعي مكتسب، وهو يختلف بين الأفراد، كما أنه يختلف عند الفرد الواحد في المواقف المختلفة، وهذا الدافع يتأثر بثلاثة عوامل عند قيامة بمهمة ما، وهي (غباري 2008):

العامل الأول: دافع الإنجاز للنجاح:

يقدم الفرد على أداء المهام أو الأعمال بنشاط وحماس، رغبة منه في اكتساب خبرة النجاح والتفوق، وهو دافع طبيعي لتجنب الفشل في إنجازها، ويختلف الأفراد في درجة دافعتهم لتجنب الفشل، فمن الممكن أن يواجه فردين نفس المهمة، حيث يقبل الفرد الأول على أدائها بحماس ونشاط تمهيداً للنجاح فيها، أما الفرد الثاني فيقبل على أدائها بطريقة يحاول من خلالها تجنب الفشل المتوقع، وأستنتج "أتكنسون" أن الفرد الثاني لديه نزعة قوية لتجنب الفشل متعلمة نتيجة

مروره بخبرات فشل متكررة. أما عندما تكون احتمالات النجاح والفشل ممكنة فإن الدافع للقيام بهذا النوع من المهمات يعتمد على الخبرات السابقة عند الفرد.

العامل الثاني: إحصائية النجاح:

إن إحصائية نجاح الفرد في أية مهمة يتوقف على عملية التقويم الذاتي التي يقوم بها عند إنجازها، فالمهمات السهلة لا تعطي الفرد الفرصة للمرور في خبرة النجاح مهما كانت درجة دافعية الإنجاز الموجودة عنده، أما المهمات الصعبة جداً فإن الفرد لا يرى أن لديه القدرة على أدائها، أما في حالة المهمات المتوسطة فإن الفروق الواضحة في درجة دافع الإنجاز تؤثر في الأداء على المهمة بشكل واضح ومتفاوت بتفاوت الدافع.

العامل الثالث: قيمة باعث النجاح:

إن ازدياد صعوبة المهمة في إنجازها من طرف الفرد تجعله يزيد في قيمة الباعث لديه، فكلما كانت المهمة أكبر صعوبة، زادت قيمة الباعث لديه للحفاظ على مستوى دافعي مرتفع، وفي هذا رأى "أكنسون" أن قيمة البواعث القليلة في المهمات الصعبة لا تستثير حماس الفرد وتجعله أقل إنجازاً ونجاحاً، في مهمته، ويعتبر النجاح في حد ذاته حافزاً قوياً ومؤثراً لدى الفرد في إنجاز المهمة الأكثر صعوبة.

2.1.3 مكونات دافعية الإنجاز:

حدد (أوزيل) ثلاث مكونات لدافعية الإنجاز باعتبارها الدافع الأساسي للتعلم وهذه المكونات هي (Echols and Hawang 2002):

- **الدافع المعرفي:** الذي ينبثق عن حاجة الفرد للمعرفة، والقدرة على حل المشكلات، وينخفض هذا الدافع عند حل المشكلة.
- **الدافع لإثراء الذات:** وذلك من خلال الإنتاج، لأنه الوسيلة لحصول الفرد على مكانة اجتماعية مرموقة.
- **الحاجة للانتماء للجماعة:** باكتساب رضا الأقران وتقبلهم.

2.1.4 بعض النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

أولاً: نظرية التوقع: (لاتكنسون 1965):

حيث ترى أن مستوى الدافعية يتحدد بعاملين: أولهما توقع الفرد لاحتمالية الوصول لهدف ما، وثانيهما: مستوى تقييم الفرد لذلك الهدف. وأضاف عامل الخوف من الفشل والذي بناه على مفهوم الحاجة مقابل الحاجة الى تجنب الفشل (وهبي، 2004).

ويؤكد اتكنسون على أن الحاجة للإنجاز لا تؤثر في سلوك الفرد تحت أي ظرف وفي ظل أي مهمة روتينية، الا حينما يقدم الموقف نوعاً من التحدي الشخصي، وأن الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة يميلون لأداء المهام متوسطة الصعوبة، بينما يميل الأفراد ذوو دافعية الإنجاز المنخفضة الى أداء المهام السهلة أو الصعبة (الشمالية، 1999).

ثانياً: نظرية الحاجات (ليفينج ماكلياند 1967):

فقد توصل وزملاؤه الى اختبار لقياس الحاجات الإنسانية، وتوصلوا الى ثلاث حاجات مهمة (الحاجة للإنجاز، والحاجة للانتماء، والحاجة للقوة) وبحسب ماكلياند هذه الحاجات تكتسب مع الزمن والخبرة في الحياة. والح ماكلياند على القادة أن يكونوا قادرين على التعرف على حاجات الآخرين لمساعدتهم على كيفية تحفيز الأفراد. ويجب استخدام مداخل دافعية مختلفة، والتي اعتماداً عليها يتم التعرف على الحاجة.

ويقدم ماكلياند تصوراً لدافعية الإنجاز في ضوء تفسيره لحالة السعادة أو المتعة بالحاجة للإنجاز. يشير ماكلياند الى أن هناك ارتباطاً بين الخبرات السابقة، والأبحاث الايجابية، وما يحققه الفرد من نتائج. فإذا كان الأداء الأولي بالنسبة للفرد إيجابياً، فإنه يميل للانهماك في السلوكيات المنجزة. وإذا ما كان هناك فشل في المواقف الأولية. بحيث تتكون خبرات سلبية، سوف ينشأ عن ذلك دافع لتحاشي الفشل، ولهذا التصور سببان كما يذكر كورمان المشار إليه في (خليفة، 2000).

السبب الأول: أن ماكلياند قدم أساساً نظرياً يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز، لدى بعض الأفراد وتدنيها عند البعض الآخر، فإذا كان المخرج إيجابياً ارتفعت الدافعية، وإذا كان سلبي إنخفضت الدافعية وهنا يمكننا قياس دافعية الإنجاز لدى الأفراد، والتنبؤ بالافراد الذين يقومون بعمل جيد، في مواقف الإنجاز مقارنة مع غيرهم.

السبب الثاني: استخدامه لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهارها وهبوط النمو الاقتصادي وعلاقته بدافعية الإنجاز في العديد من المجتمعات.

ثانياً: نظرية هرمية الحاجات:

لقد صنف ماسلو نظم الحاجات الإنسانية في سلسلة من المستويات حسب الأهمية (Brian,2000):

- المستوى الأدنى للحاجات النفسية: وهذه الحاجات في حالة إشباعها تتوقف عن أن تصبح دوافع للسلوك. ومن جانب آخر، عندما لا يتم إشباع الحاجات النفسية الأساسية، فإنها تصبح مهمة في إقصاء أي شيء آخر.
- وعند إشباع الحاجات النفسية، تبدأ الحاجات الأعلى المحفزة للسلوك. كحاجات السلامة والحماية من الخطر، والتهديد، والحرمان، وإذا أحس الإنسان بأنه يعامل بشكل عادل فإن حاجته للسلامة تصبح مشبعة. وإذا تصرفت الإدارة بشكل يصعب فيهمه فإننا نشعر بعدم الاطمئنان وحاجات السلامة ستبدأ بالهيمنة على سلوكنا.
- وبعد أن يتم إشباع الحاجات النفسية والسلامة تصبح الحاجات الاجتماعية دوافع مهمة للسلوك وتشمل: الحاجة للانتماء، والحاجة للارتباط، وأن يكون الفرد مقبولاً لدى أتباعه. والترابط والتماسك بين أفراد المجموعة، يؤدي الى مزيد من الفعالية في العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية المرجوة.
- وعلاوة على الحاجات الاجتماعية هناك حاجات (الأنا) وهي كالآتي: (تقدير الذات، المكانة) (McGregor,1960)

ثالثاً: نظرية العاملين لهيرزبيرغ:

تؤكد هذه النظرية على أن الرضا الوظيفي عن عدم الرضا الوظيفي، فكل منهما يتعلق بعوامل تختلف عن الأخرى، فالعوامل المتعلقة بالرضا الوظيفي كالانجاز، والاعتراف، والتقدم والرقيا الوظيفي، والمسؤوليات، والعمل نفسه، والنمو النفسي، أطلق عليها (الدافع) لأنها تدفع الفرد للعمل. يرى هيرزبيرغ أن دافعية الانجاز تتبع من العمل نفسه، وما يحتويه من مسؤوليات وتحديات، ومهام، وتقدم الترقيات، والاعتراف بالجهد المبذول، أما العوامل أو المؤثرات الأخرى كالأنظمة المتبعة والرتب وطرق الإشراف فهي مصدر الاستياء من الموظفين وهي عوامل صيانة للفرد أكثر منها عوامل دفع له، ووجدها وقائي فقط (Gaulle & Conral,1998).

2.1.4 خصائص الأفراد ذوي دافعية الإنجاز العالي:

- يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة لذلك يضعون لأنفسهم أهدافاً تنطوي على التحدي والمجازفة، وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية ومستمرة إذ أنهم لا يشعرون باللذة والانجاز إذا كانت المهام والأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج (البرنوطي، 2004).

- الميل إلى الوضعيات والمواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية الشخصية في تحليل المشاكل وإيجاد الحلول لها. والرغبة في التغذية العكسية لانجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى انجازاتهم (عدون، 2004).

- يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الانجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاتها أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي يعود عليه من انجاز هذا العمل، وهو دون شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال لكونه مقياساً لدرجة امتيازه في أداء عمله.

- يتميز الأفراد مرتفعي الانجاز بالثقة العالية بالنفس حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الأكثر خبرة منهم، ويلتزمون بآرائهم حتى ولو كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذين يريدون اتخاذ القرار فيه. يفضلون المهن المتغيرة والتي تحدث فيها تحديات مستمرة، وينفرون من المهن الروتينية (عبد الله، 2003).

2.1.5 خصائص الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المنخفض:

يرى (المشعان، 1993) من خلال الدراسة التي قام بها أن الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة لا يتوقعون النجاح في أي عمل يقومون به ويتجنبون الإقدام على الإنجاز خشية الفشل، ويرفضون أداء الأعمال التي يشعرون أن قدراتهم على أدائها أقل من الآخرين، أو التي تتطلب منهم جهوداً ومثابرة، وتتنشط هممتهم بسرعة عندما تواجههم عوائق حتى ولو كانت بسيطة ويستسلمون للفشل بسرعة عادة. ولا يعاودون المحاولة ليأسهم من النجاح ويقبلون على الأعمال السهلة المضمونة النجاح، ويضعون لأنفسهم أهدافاً بسيطة سهلة لا تكلفهم جهداً أو مشقة، ويرضون بما هم عليه ولا يسعون إلى تحسين مستواهم في أي ناحية من نواحي الحياة، وكثيراً ما يُقنعون أنفسهم بأن فشلهم كان نتيجة لأسباب خارجية خارجة عن إرادتهم. (الخيري، 2008).

2.2 : الأفكار الإبداعية:

عرف تورانس (1970) Torrance, الإبداع بأنه عملية يصبح فيها الفرد (المتعلم) حساساً للمشكلات، فهو عملية إدراك الثغرات والاختلال في المعلومات وشعور بعدم الاتساق بين المعلومات ثم البحث في الموقف من خلال ما يمتلك من معلومات فيضع الفروض، ويختبر صحتها، ويعدل الفروض ثم يعيد الاختبار، ويربط بين النتائج، وأخيراً يحدد النتيجة. والتفكير الإبداعي: هو العملية الذهنية التي نستخدمها للوصول إلى الأفكار والرؤى الجديدة، أو التي تؤدي إلى الدمج بين الأفكار أو الأشياء التي يعتقد سابقاً أنها غير مترابطة. ويقترب هذا التعريف من تعريف الإبداع، إلا أنه يفتقر عنه بأن الإبداع هو ثمرة التفكير الإبداعي، فعندما تظهر فكرة إبداعية جديدة، فإن العملية الذهنية التي أوصلتنا إلى هذه الفكرة هي ما يسمى التفكير الإبداعي. (عبد الإله الحيزان، 2002).

2.2.1 عناصر ومهارات الأفكار الإبداعية:

- **الطلاقة:** عرفها (جروان، 2008) وتعني المهارة في توليد عدد كبير من البدائل، والمترادفات أو الأفكار أو المشكلات أو الاستعمالات، عند الاستجابة لمثير معين، وهي السرعة والسهولة في توليد البدائل والمترادفات أو الأفكار أو المشكلات أو الاستعمالات، وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء اختيارية لمعلومات أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها. كما أشار الكناني (2005) إلى عدة أنواع للطلاقة وهي كما يأتي:
- **الطلاقة اللفظية:** تشير إلى القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الكلمات تحت شروط معينة، كالمعنى بين هذه الكلمات، أو السرعة في إنتاج هذه الكلمات، أو أيه صفات أخرى.
- **طلاقة التداعي:** القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ أو الكلمات المرتبطة معاً بنغمة واحدة، أو لها نفس البدايات أو النهايات.
- **الطلاقة الشكلية:** وهي قدرة الفرد على إضافة أجزاء بسيطة للشكل المعطى، بحيث ينتج أشكالاً عديدة غير موجودة، وهي إما أن تكون طلاقة فكرية: وتشير إلى قدرة الفرد على إنتاج أكبر عدد من الأفكار ذات العلاقة بموقف معين، أو طلاقة تعبيرية: وتشير إلى القدرة على التفكير السريع في الكلمات لصياغة أفكار مترابطة في موقف محدد.

- **المرونة:** هي المهارة في التفكير بطرق مختلفة وغير عادية، والنظر للمشكلة بأبعاد مختلفة، وهي درجة السهولة التي يعبر بها الشخص عن موقف ما أو وجهة نظر معينة، وعدم التعصب لفكرة بحد ذاتها (السرور، 2000).
- وتختلف المرونة عن الطلاقة بأن المحك الأساسي لمهارة الطلاقة هو كم الأفكار أو الترابطات التي يكون الفرد قادراً على توليدها، بينما المحك الأساسي للمرونة هو مدى تنوع هذه الأفكار وتبايدها، أي ما تتصف به الأفكار من خصائص كيفية تقوم على التنوع والتباين. (الزيات، 1995).
- **الأصالة:** وهي المقدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة والنادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة. وهي إنتاج غير مألوف وبعيد المدى (السرور، 2000).

- وتختلف الأصالة عن عاملي الطلاقة والمرونة بالآتي (قطامي، 2001):
- لا تشير الأصالة إلى كمية الأفكار الإبداعية التي يولدها الفرد، بل تعتمد على قيمة تلك الأفكار وجديتها ونوعيتها، وهذا ما يميزها عن الطلاقة.
 - تشير الأصالة إلى نفور الفرد من تكرار تصوراته أو أفكاره شخصياً كما هو في المرونة، بل تشير إلى الابتعاد عما يفعله الآخرون. وهذا ما يميزها عن عامل المرونة.

2.2.2 خطوات ومراحل الأفكار الإبداعية:

يعتقد والاس وكوغان (Wallace & Kogan, 1970) أن التفكير الإبداعي يمر بمراحل متعددة توصل في النهائية إلى الإبداع والحل، وقد أشار العتوم والجراح وبشارة (2007) إلى أن هذه الفكرة لاقت الرفض من الباحثين في مجال التفكير الإبداعي، لكن هذه المراحل ما زال الكثير من الباحثين يعتمدون عليها في وضع البرامج الإبداعية والتدريب على الإبداع.

وقد أشار والاس وكوغان (Wallace & Kogan, 1965) إلى مراحل التفكير الإبداعي التي ما زالت متداولة لدى الباحثين في الإبداع والتفكير الإبداعي، وهذه المراحل التي لا تفترض الترتيب في خطواتها للوصول إلى الإبداع هي: الإعداد، والاحتضان، الإشراف، والتحقق، وقد أوضح هذه المراحل ووصفها عبد الفتاح (2003)، وهي كما يأتي:

- مرحلة الاستعداد: وهي عبارة عن تهيئة حياة المبتكر للتوصل إلى الإبداع.

- مرحلة الحضانة: وهي مرحلة وسطى بين الاستعداد والإلهام (تفكير)
- مرحلة الإلهام أو الإشراق: وهي تتميز بظهور الحل الإبداعي بطريقة مفاجئة.
- مرحلة التحقق: ومحاولة بيان صحة ما تحقق عن طريق وضعه موضوع الإختبار.

2.2.3 أهمية الأفكار الإبداعية:

إن الإهتمام المتزايد بأساليب التفكير الإبداعي ينطلق من الإيمان بأن الإمكانيات الإبداعية موجودة لدى جميع الأفراد على اختلاف بيئات العمل، وعلى الدول النامية أن تستغل الطاقات البشرية المتوفرة والعمل على تمهيتها والمحافظة عليها وتطويرها للوصول إلى التوافر الأفضل لأساليب التفكير المختلفة لكي تسهم في تحقيق النمو الذاتي و تطور العائد البشري والإقتصادي للدول مما يؤدي إلى سرعة و سهولة إنجاز العمل بكفاءة و فاعلية لاتخاذ القرارات الناجحة التي ترقى بالفرد والمجتمع والمنظمات (المنصور، 2006).

2.2.4 معوقات الأفكار الإبداعية:

تناول خطاب(2014) في مقال كتبه حول المعوقات الإبداعية:

ان المثل القائل لكل امرئ من دهره ما تعودا، يعكس نوع التربية النفسية التي نشأ عليها الفرد بحيث يكن من التشكيل الذي قد يعيق ابداعاته الفكرية و هذا يمثل الفروق الفردية التي تنبع من البيئة التي نشأ فيها الفرد حيث نجد الملتزم حرفيا بما يملى عليه ونجد الاخر مرنا في ادائه والآخر لا يتقيد بعرف محدد وانما يكون وليد الموقف في انجازاته دون حدود مرسومة له ولهذا نجد أن طبيعة المرء و تربيته بطريقة معينة تؤثر تأثيرا كبيرا على تفكيره لذا الرعاية المبكرة للطالب مهمة في تشكيل جوانب نفسيته بحيث تتولد لديه القدرات الابتكارية بصورة صحية و منتجة .

2.3 الدراسات السابقة:

2.3.1 تناولت هذه الدراسة عدد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع دافعية الإنجاز:

دراسة رجيعه (2013) علاقة دافعية الإنجاز وحب الاستطلاع بالتفكير الإبتكاري: هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين كل من : الدافع للإنجاز، وحب الإستطلاع (لفظي، شكلي، درجة كلية) بالتفكير الإبتكاري لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية بالمدينة المنورة. أجريت الدراسة بمنطقة المدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (285) تلميذ من تلامذة الصف الرابع الابتدائي وقد تم إستخدام مقياس حب الاستطلاع المصور (الشكلي) من إعداد مأو، ومقياس حب الاستطلاع اللفظي واختيار الدافع للإنجاز للأطفال، واختبار التفكير الإبتكاري. وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج، أهمها: وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الدافع للإنجاز والتفكير الإبتكاري لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية بالمدينة المنورة، وتوجد معاملات ارتباط موجبة دالة إحصائياً بين كل من حب الاستطلاع (اللفظي، الشكلي، والدرجة الكلية) والتفكير الإبتكاري لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية بالمدينة المنورة، وتساهم المتغيرات المستقلة (دافعية الإنجاز، وحب الاستطلاع الشكلي) في التنبؤ بالقدرة على التفكير الإبتكاري بنسبة (32%) ويتم حذف أثر كل من حب الاستطلاع اللفظي وحب الاستطلاع كدرجة كلية حيث ثبت عدم قدرتها على التنبؤ بالتفكير الإبتكاري بدرجة مقبولة.

دراسة الخيري (2008) الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز: هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسين لدى عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة، والتحقق من وجود فروق في دافعية الإنجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي ومنخفضي الرضا الوظيفي لدى المرشدين المدرسين بمحافظة الليث والقنفذة. تكونت عينة الدراسة من (98) مرشداً. وأجريت الدراسة في محافظتي الليث والقنفذة التابعتان لأقليم مكة المكرمة. وقد تم إستخدام مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية الإنجاز كأدوات لجمع البيانات، وتمت معالجة البيانات بإستخدام معامل إرتباط بيرسون، وإختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي.

وقد أظهرت النتائج أن هنالك درجة مرتفعة من المنافسة لدى كل من مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي، ووجود درجة مرتفعة من المثابرة لدى مرتفعي الرضا الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة. وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي ومنخفضي الرضا الوظيفي إلا في الأبعاد (المثابرة، الخوف من الفشل، قلق بدء العمل) لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسين في دافعية الإنجاز ترجع لمتغير مكان العمل، وتشير النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسين في دافعية الإنجاز ترجع إلى متغير سنوات الخبرة إلا في أبعاد المغامرة والثقة بالنفس والمنافسة، والاستقلال والدرجة الكلية، وكانت لصالح من (1-5) سنوات. كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق بين متوسطات درجات المرشدين المدرسين في دافعية الإنجاز ترجع إلى متغير الراتب إلا في بعض الجزاءات الخارجية لصالح أكثر من (10000) ريال.

دراسة عياصرة (2004) الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن: هدفت إلى معرفة الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية ومستوى دافعية المعلمين في المدارس الثانوية، ومعرفة العلاقة بين الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية ودافعية المعلمين نحو مهنتهم، تكونت عينة الدراسة من (1141 معلماً ومعلمة 76 مديراً ومديرة) تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتم تطوير أداتين للدراسة: استبانة وصف الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية، واستبانة قياس مستوى دافعية المعلمين نحو مهنتهم في التعليم، وأظهرت نتائج الدراسة أن النمط القيادي السائد لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن هو النمط الديمقراطي يليه الأوتوقراطي ويليه التسبيبي، وأظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية على نمط القيادة تعزى للمؤهل العلمي لصالح المعلمين الذكور، وعلى النمط الأوتوقراطي والديمقراطي تعزى للخبرة لصالح الخبرة 5 سنوات فأقل، ويوجد ارتباط إيجابي دال بين النمط الأوتوقراطي والنمط التسبيبي وبين مستوى دافعية المعلمين نحو مهنتهم في التعليم.

دراسة (الريضي 2002) سمات المشرف الفعال وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى بعض أعضاء مراكز الشباب: هدفت الى الكشف عن سمات المشرف الفعال وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعضاء المراكز الشبابية في الاردن، حيث تكونت عينة الدراسة من (638) عضواً وعضوة من أعضاء المراكز الشبابية على مستوى المملكة حيث استخدم الباحث اختباراً خاصاً صمم لقياس سمات المشرف الفعال واختبار دافعية الانجاز. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين الخصائص الاجتماعية والشخصية والادارية للمشرف الفعال كما يدركها الأعضاء ودافعية الانجاز لديهم عند مستوى الدلالة الاحصائية وأوصى الباحث بضرورة أن يعمل المشرفون على إثارة دافعية الانجاز لدى الأعضاء من خلال تشجيعهم وتعزيز سلوكياتهم.

دراسة (الزغبى، 2003) ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية: هدفت الدراسة للتعرف الى ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الاردنية، ودرجة دافعتهم نحو العمل، فضلاً عن التعرف على درجة اختلاف الدافعية نحو العمل تبعاً لاختلاف ضغوط العمل، وسنوات الخبرة في العمل، والمساندة الاجتماعية ونوع الجامعة واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وتكونت العينة من مجتمع الدراسة كاملاً وعدد أفرادها (372) رئيس قسم واستخدمت في هذه الدراسة أداتان وهما: أداة ضغوط العمل، وأداة الدافعية نحو العمل وأهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة مايلي: بلغ درجة الدافعية نحو العمل لدى أفراد عينة الدراسة كان عالياً. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة ضغوط العمل ودرجة الدافعية نحو العمل.

دراسة القدومي (2000) العلاقة بين السمات الشخصية لمديري المدارس الثانوية في الأردن وكل من دافعية معلمها والضبط المدرسي فيها : هدفت الى التعرف علاقة السمات الشخصية لمديري المدارس الثانوية بدافعية معلمهم، ومستوى الضبط المدرسي في مدارسهم. تكونت عينة الدراسة من (427) مستجيباً، منهم (85) مديراً ومديرة لمدارس ثانوية حكومية وخاصة، في منطقة عمان الأولى، و (342) معلماً ومعلمة. واشتملت الدراسة على ثلاثة متغيرات مستقلة. وهي، الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي. واستخدمت ثلاثة مقاييس الأول للسمات ، والثاني للدافعية والثالث للضبط المدرسي. وتم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، وتحليل التباين، واختبار (ت). وبينت النتائج عدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=05.0$) بين متوسطات الدافعية لدى أفراد العينة تُعزى لسمات المديرين الشخصية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=05.0$) بين متوسطات الدافعية لدى المعلمات، تعزى لسمات المدير الشخصية، فضلا عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 05.0$) بي(متوسطات الدافعية لدى المعلمين الذكور تعزى لسمات المديرين الشخصية).

2.3.2 الدراسات الأجنبية التي تناولت موضوع دافعية الإنجاز :

دراسة لي (Lai, 2009)، حول دافعية العاملين من خلال برامج الحوافز، وقد هدفت هذه الدراسة للإجابة عنالاسئلة التالية، ماذا يعني مصطلح حوافز الموظفين؟. وماهي أكثر العوامل تأثيراً على استيعاب الموظفين لبذل جهد أكبر في وظائفهم، ومدى تأثير أنواع الحوافز المتعلقة بدوافع العمل، واختار الباحث المدخل المتعدد الوسائط لتحقيق أهداف الدراسة واستخدم الباحث أسلوب الاستبيان الالكتروني الموحد وعناصر كمية وتتألف العينة من إختبار عشوائي لعمال الياقات البيضاء في سنغافورة، وقد وزع الاستبيان الالكتروني على 500 عامل حيث تتضمن نسبة جيدة من المغتربين والمحليين العاملين في هذا البلد، واعتمدت العينات العشوائية للحصول على دراسة سكانية.

دراسة يافوز (Yavuz,2004)، حول استخدام الحوافز الغير نقدية كدافع، وقد هدفت هذه الدراسة الى توضيح مدى الحوافز الغير نقدية في القطاع العام في تركيا، واما اذا كانت تؤثر على قطاع الموظفين العام بقدر الحوافز النقدية من خلال دراسة مسحية، واستخدم الباحث برنامج SPSS لتحليل نتائج فقرات الاستبانة وقد خلص الباحث فرضيات الدراسة في لا توج فروق ذات دلالة إحصائية بين معدل تصنيف الرؤساء والمرؤسين لمدى جاهزيتهم لبذل جهد أكبر في وظائفهم استناداً الى مدة العمل، ان استجابة الرؤساء والمرؤسين لا يختلف بشكل هام عند التقييم من حيث فئتي الحوافز العامة النقدية وغير نقدية، ولقد خلص الباحث نتائج دراسته من خلال تحليل ردود الاستبانة باستخدام SPSS، وتصنيف الموظفين على أساس مسمى العمل وشغل الوظائف، واعتمد التحليل الوصفي بتفسير النتائج المتعلقة بدرجة الاستفادة من الحوافز الغير نقدية من المنظمة.

وهدفت دراسة ديمانتر (2004) **Diamantes**، تعرف تصورات وتوقعات مديري المدارس عن الأسلوب الأمثل لتعزيز دافعية المعلمين، وتعرف رغبات المعلمين وميولهم واتجاهاتهم نحو العمل. وتكونت عينة الدراسة من خمسة مديرين، و(85) معلماً أجابوا عن استبانته تكونت من (10) فقرات شملت مجالين: الأول يصف أساليب تعزيز الدافعية من وجهة نظر المدير، والمجال الثاني يشمل أساليب تعزيز الدافعية من وجهة نظر المعلمين. وأظهرت نتائج الدراسة أن من أبرز الأساليب المتبعة من قبل مديري المدارس لتعزيز الدافعية لدى المعلمين تمثلت بأسلوب التقدير والاحترام للمعلم، والأمن الوظيفي، والمشاركة في صنع القرار، وحرية اختيار المواد والطرق الدراسية المناسبة. في حين يفضل المعلمون الراتب الجيد، وظروف العمل المناسبة كوسيلة لتعزيز الدافعية لديهم.

هدفت دراسة أندرسون (Anderson, 2002) الى التعرف درجة دافعية المعلمين، وبيان العوامل الأكثر أهمية التي تساعدهم على البقاء في مهنتهم كمعلمين، وتزيد من دافعتهم للعمل، وقد أجريت الدراسة على عينة من (394) معلماً ومعلمة من مدارس مختلفة من ولاية جنوب كارولينا، استخدام السؤال المفتوح لجميع البيانات، واستخدم الباحث اختبارات الارتباط وتحليل التباين الاحادي. وأظهرت النتائج أن دافعية المعلمين كانت متوسطة، وأن هناك عوامل تزيد من الدافعية نحو العمل، وتساعدتهم على البقاء في المهنة وهي: دعم المديرين للمعلمين، وتعاون الطلبة، والبيئة الآمنة النظيفة، والراتب العالي، الصفوف المنظمة.

هدفت دراسة تانكارد (Tankard, 2000): الى دراسة الاحتراق النفسي لدى المعلمين وقضايا الدافعية، ودور مدير المدرسة بصفته قائداً تربوياً للمعلمين تكونت عينة الدراسة من (9) معلمين من المدارس الثانوية في ولاية كاليفورنيا، وأخذت الدراسة منهج البحث النوعي إذ أن استخدام الباحث أسلوب الملاحظات والمقابلات المعمقة. وبينت النتائج أهمية دور مدير المدرسة بتحديد الأمور التي تؤدي الى الاحتراق النفسي للمعلمين، وتوفير الدعم المناسب لهم، وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم، وأن تفويض السلطة لهم تزيد من دافعتهم نحو العمل.

2.3.3 الدراسات التي تناولت موضوع الأفكار الإبداعية:

وتم تقسيمها الى دراسات عربية وأخرى أجنبية:

دراسة (المزين وإعيان، 2013): هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أكثر معوقات حضانة الأفكار الإبداعية للطلبة الخريجين من وجهة نظرهم، وتقديم مجموعة من السبل للحد من معوقات حضانة الأفكار الإبداعية للطلبة الخريجين، واعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحثان استبانة مكونة من (41) فقرة، وتضمنت ثلاثة مجالات وهي: المعوقات الشخصية والمجتمعية واللوجستية، وتكونت عينة الدراسة من (105) خريج من الجامعات الفلسطينية بغزة، وتم استخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن مجالات معوقات حضانة الأفكار الإبداعية للطلبة الخريجين الأكثر شيوعاً هي المعوقات المجتمعية، تليها المعوقات اللوجستية ثم المعوقات الشخصية، وأن أكثر معوقات حضانة الأفكار الإبداعية للطلبة الخريجين من وجهة نظرهم هي قلة تواصل الخريجين مع الجامعات ومراكز البحث العلمي بعد التخرج، وقلة تشجيع الحكومة للأفكار الإبداعية، وندرة الندوات، وورش العمل والمؤتمرات العلمية المتعلقة بدعم الأفكار الإبداعية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول معوقات حضانة الأفكار الإبداعية للطلبة الخريجين تبعاً لمتغير الجامعة والمعدل التراكمي والكلية والجنس، وأوصت الدراسة بضرورة تبني الجهات الحكومية للأفكار الإبداعية للطلبة الخريجين، وعقد تحالفات شراكة مع المؤسسات والشركات الراغبة بالاستثمار في إبداعات وابتكارات الخريجين.

هدفت دراسة طلال نصير(2011) أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية وكان من أهم نتائجه:

- تشجيع العاملين على توليد أفكار جديدة تسهم في زيادة إيرادات، وتحقيق البقاء والنمو، من خلال التركيز على النواحي العملية المؤدية لتحقيق أفضل مردود مالي وأفضل خدمة على حد سواء.

- تعزيز دور ثقافة التمييز والتجديد والإبداع لما ينعكس على أداء الموارد البشرية العاملة بالبنوك.

- زيادة الاهتمام بقوة المكافآت، وتقديم المكافآت بأنواعها لموظفيها المبدعين والمتميزين من أجل تشجيعهم على توليد أفكار جديدة وتنفيذ التغيير المناسب الذي يؤدي إلى حل المشكلات وبالتالي مواجهة العصر بأزماته وتحدياته، عن طريق عقد احتفالات يتم من خلالها تكريم المبدعين منهم

دراسة (العاجز وشلدان، 2010): دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة قطاع غزة من وجهة نظر المعلمين: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة قطاع غزة من وجهة نظر المعلمين. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة لهذا النمط من الدراسات، وبلغت عينة الدراسة (303) بنسبة (11%) من المجتمع الأصلي البالغ (3416)، وبعد تحليل النتائج باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن الفقرة التي تنص "توثق العلاقة بين المعلمين على أساس من التسامح والجدية في العمل" جاءت في المرتبة الأولى، ويعزو الباحثان ذلك إلى دور القيادة المدرسية في تنمية العلاقات الإنسانية بين المعلمين، وتشجيعهم على العمل بروح الفريق الواحد.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة قطاع غزة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، التخصص في البكالوريوس).

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها اختيار قيادات مدرسية واعية، تؤمن بأهمية الإبداع في البيئة المدرسية، وتسعى لتنميته لدى المعلمين والمتعلمين.

دراسة الجعبري، عنان. (2009) دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية: دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل، رسالة ماجستير في إدارة أعمال، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، فلسطين. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية، ومستوى الإبداع الإداري لدى موظفي شركة كهرباء الخليل، ومدى استخدام شركة كهرباء الخليل للأساليب الإدارية التي تدعم الإبداع الإداري، بالإضافة إلى واقع الأداء الوظيفي لموظفي شركة كهرباء

الخليل . وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها - : أن مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي شركة كهرباء الخليل كان كبيراً جداً بنسبة (5.80 %). أما مدى استخدام الإدارة للأساليب الإدارية التي تحقق الإبداع الإداري وتعززه كانت بدرجة متوسطة بنسبة (61.9%) . أن واقع الأداء الوظيفي لموظفي شركة كهرباء الخليل كانت بدرجة كبيرة وبنسبة (57.78 %). أن دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي كانت بدرجة قليلة وبنسبة (58%).

دراسة الفرا (2007) مستوى الابتكار لدى المديرين في الوزارات الفلسطينية. هدفت هذه الدراسة التعرف الى مستوى الإبداع بين المديرين لدى الوزارات الفلسطينية. وكان من أهم نتائج الدراسة: وجود مستوى مقنع من الإبداع لدى الوزارات الفلسطينية - هناك تعطيل لانسباب الأفكار. الهياكل التنظيمية للوزارات لا تدعم الإبداع فيها أو اتخاذ القرارات. وقد أوصت الدراسة بما يلي: (بناء ثقافة مشجعة للابتكار عبر إيجاد استراتيجية طويلة الأجل للتعلم والتدريب. كما أن هناك حاجة لتطوير التشريعات والأنظمة الداخلية للوزارات وهناك حاجة لمزيد من التفويض وتعزيز مكانة العاملين في الوزارات.)

دراسة أبو الوفا (2006) دور قيادات المدرسة الابتدائية في تنمية الإبداع الجماعي لدى العاملين بها لمواجهة تحديات العولمة "دراسة ميدانية": التي هدفت إلى تقصي دور قيادات المدرسة الابتدائية في تنمية الإبداع الجماعي لدى العاملين بها لمواجهة تحديات العولمة، وبلغت عينة الدراسة (625) مديراً من مدرّاء المدارس الابتدائية ونوابهم، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى ضعف دور قيادات المدارس الابتدائية في تنمية الإبداع الجماعي لدى العاملين، كما توصلت الدراسة إلى أنه ينبغي على مدير المدرسة الالتزام بالإبداع في منهجه وسلوكه وأسلوبه وشخصيته.

دراسة العساف (2004) واقع الإبداع ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض: هدفت هذه الدراسة للتعرف على واقع الإبداع لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض، وما المعوقات التي تحد من قدرتهن على الإبداع الإداري. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة: (أن واقع الإبداع الإداري لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض بشكل عام .- أن معوقات الإبداع الإداري تحد من قدرة مديرات المدارس على الإبداع الإداري بدرجة متوسطة.- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مديرات المدارس بمدينة الرياض تبعاً لاختلاف (العمر - لمتغير المؤهل)

وقد أوصت الدراسة بما يلي: (العمل على منح مديرات المدارس صلاحيات تتناسب مع مسؤولياتهن وتتيح لهن قدرًا من الاستقلالية وحرية التصرف. - العناية بتوفير الإمكانيات المادية التي يتطلبها التجديد والابتكار في المدارس. - التأكيد على المشرفات الإداريات تبني نظام إشرافي يسمح لمديرات المدارس بإطلاق طاقتهن الإبداعية.)

دراسة رضا (2003): "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة": هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، وعلى واقع الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الأمنية بالمطار. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة: (يقوم العاملون في الأجهزة الأمنية بإنجاز عملهم بأسلوب متجدد، ويتمتعون برؤية شاملة لمشكلات العمل. - تساعد مشاركة المرؤوسين في تحديد أهداف الإدارة على إيجاد روح الإبداع لرجال الأمن بالمطار، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة، سنوات الخدمة) فيما يتعلق بالإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي.

وقد أوصت الدراسة بما يلي: (التأكيد على القيادات الأمنية بتشجيع المبدعين وتحفيزهم. العمل على توفير برامج تدريبية ذات صفة إبداعية وابتكارية تهدف إلى زيادة و تحسين الأداء. - اختيار القيادات الأمنية المؤهلة علمياً وعملياً لما لذلك من إسهام في رفع كفاءة الأداء الوظيفي.)

دراسة آل خليفة والربيعان (2000) قياس إدراك المدراء للولاء والإبداع في العمل الحكومي في دولة الكويت: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مفهوم الولاء في علاقات العمل ومدى سعي المديرين إلى الإبداع في العمل، من خلال إبداع وسائل لتطوير أعمالهم، والتعرف إلى نمط الإبداع للمديرين المتعلق بعلاقات العمل في الأجهزة الحكومية بدولة الكويت. وتكونت عينة الدراسة من 380 مديراً من مديري الإدارات، ومن في حكمهم في الوزارات والهيئات الحكومية اختيروا عشوائياً. وأستخدم فيها المنهج الوصفي المسحي. ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحثان استبانة مكونة من قسمين: اشتمل القسم الأول على تحديد الولاء في العمل بين الرئيس والمرؤوس، من خلال الجوانب التنظيمية الآتية: الاختبار، والتعيين، والتشريح لحضور دورة تدريبية، والسماح بالاستئذان بالخروج من العمل وتفويض القرار، والترقية لمنصب إشراف أعلى. واشتمل القسم الثاني على تحديد مدى سعي المديرين إلى الإبداع في العمل، من خلال اقتراح

وسائل إبداعية لتطوير العمل. وبعد تحليل البيانات باستخدام التكرارات، والنسبئوية، واختبار مان ويتني whitny-mann وتحليل التباين الأحادي. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: أن المديرين يدركون أهمية ارتباط المتغيرات التي تتعلق بالجوانب التنظيمية بأهداف العمل ومصالحته، وأنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (05.0) α بين ولاء المديرين على أساس أهداف العمل ومدى حرصهم على اقتراح بعض الوسائل الإبداعية لتطوير أعمالهم، وأنه لا يوجد نمط عام نحو الإبداع أو تطوير علاقات العمل بين المديرين في 37الوزارات والهيئات الحكومية. وأستفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة من حيث أنها أوضحت العلاقة بين مفهوم الولاء للعمل وإبداع المديرين وسائل تطوير أعمالهم.

2.3.4 الدراسات الأجنبية التي تناولت موضوع الأفكار الإبداعية:

دراسة ترويمان (Toreman, 2003) هدفت الى التعرف على العوامل التي يمكن أن يستخدمها المديرون لتكوين بيئة إبداعية في المدرسة، والخصائص التي تميز المناخ التنظيمي الإبداعي في منطقة جوهانسبرغ التعليمية جنوب إفريقيا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الوثائقي بالاعتماد على الكتب والدراسات ذات العلاقة بموضع الدراسة، وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج من أهمها: أن من العوامل التي تساعد المديرين على تكوين بيئة إبداعية في المدرسة وتقويم الانجازات بعدالة، وإتاحة الفرصة للعاملين على الرغبة في المجازفة، وعدم الخوف من الفشل، والتعامل مع أخطاء الآخرين بالتسامح والرحمة، والحد من البيروقراطية بتركيز السلطات في يد واحدة، وتوفير نظام اتصال يسمح بتبادل الخبرات والأفكار، وتشجيع الإبداع الفردي، وتقديم الدعم النفسي، وإعطاء وقت كافي للمبدعين، ومنح الحوافز للمبدعين، وتوفير الامكانيات المادية اللازمة للمبدعين. كما بينت الدراسة أن الإبداع يمكن تعلمه من خلال المساعدة والدعم النفسي، وان من الخصائص التي تميز المناخ التنظيمي الإبداعي العلاقات الانسانية الايجابية بين المديرين والعاملين، والاتصال المفتوح، والتعاون وتجنب الانتقاد والرؤية الواضحة من قبل الادارة للمستقبل.

دراسة غوتام (Gautam (2001) هدفت هذه الدراسة التعرف الى تقنيات إنتاج الأفكار الإبداعية، ومعوقات الإبداع، وتقديم بعض الاقتراحات؛ لتفعيل واستخدام تقنيات الإبداع في المنظمات الإدارية في مدينة جوهر بهرو في ماليزيا. أستخدم المنهج الوصفي الوثائقي بالاعتماد

على الكتب والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وأسفرت الدراسة عن عدد من النتائج منها: تشمل تقنيات إنتاج الأفكار الإبداعية على تقديم تعاريف متعددة للمشكلة الأصلية، الأمر الذي يساعد على تحديد نوع الحلول التي يُسعى إليها ومداهها، وافترض محيط غير مألوف للمشكلة يبني على الإثارة، والجمع بين الأفكار المتناقضة من أجل كسر حاجز التفكير الاعتيادي، واستخراج دروس من ذلك المحيط، وتبني أدوار مختلفة، وطرح المشكلة من خلال رؤية كل دور، واستخلاص المفهوم عن طريق تحديد كل ما يقع خلف التعبيرات الأساسية في العبارة أو الجملة التي صيغت بها المشكلة بدقة، والتوسع في طرح المشكلة، وتجزئة المشكلة إلى أفكار جزئية، من أجل إنتاج أكبر عدد من الأفكار في أقل وقت. كما أوضحت الدراسة أن من معيقات الإبداع ضعف الرغبة في طرح الأسئلة الافتراضية، مثل (ماذا- لو)، ووضع حل وحيد للمشكلة المطروحة، ورؤية المشكلة من خلال مشكلات سابقة قديمة، ومقاومة الأفكار الجديدة. ووجدت الدراسة من المقترحات لتفعيل استخدام تقنيات الإبداع تجنب تقييم الأفكار قبل تكوينها، وتقويم عرض الأفكار، وترتيبها حسب الأولوية، واستخدام معايير لتقويم الأفكار المطروحة تتمثل في التكلفة والقبول، والملاءمة للهدف.

دراسة زيكل (Zeikel,2000) هدفت الى التعرف على مفهوم تنظيم بيئة العمل من أجل تحقيق الابداع، وكذلك التعرف على صفات المبدعين، وتحديد بعض العوامل التي يمكن من خلالها تشجيع الابداع في المنظمات، وتوصلت الدراسة الى ان الادارة المبدعة هي التي تستخدم التنظيم المرن، الذي يحقق تكامل الوحدات (الاقسام/ الادارات) في فريق واحد، وحددت الدراسة سمات الفرد المبدع في عقلاني يميل الى التفكير والتأمل ومحب للاستطلاع، لديه القدرة على التعرف على المشكلات وتحديد بوضوح، وافترضت الدراسة أن لتشجيع الابداع في المنظمات لا بد من السماح للمشاركة وجعل كل فرد يعبر عن نفسه دون كبح او منع، والاحتفاظ بسياسة عاقلة الى ادنى حد، وتشجيع حب الاستقصاء وحب الاستطلاع وجعل الشخص المناسب في المكان المناسب وتشجيع الافراد في ان يتعاملو بعيدا عن المؤلف.

دراسة ساش (Sachs,2000) وهدفت هذه الدراسة الى التعرف على بعض الطرق التي تؤدي الى تنشيط ابداع العاملين وإنتاجيتهم في المنظمة، وتوصلت الدراسة الى أن إبداع العاملين يساعد في جعل أي تدريب يحصلون عليه أكثر كفاءة كما أنه يقود الى المنافسة وتحقيق إنتاجية أعلى،

وأكدت أنه لا بد من تعزيز إبداع العاملين ومعرفتهم أن إبداعهم سيتابع ويقوم، وتهيئة المناخ الذي يوصل الى التفكير الابداعي وتعزيز وتقوية إبداع العاملين بصورة مستمرة حتى ينمو ويكون في حالة نشاط مستمر.

2.3.5 التعقيب على الدراسات السابقة

فيما يتعلق بالدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز وعلاقتها بمتغير آخر مثل دراسة دراسة (المزين وإعبيان، 2013) هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أكثر معوقات حضانة الأفكار الإبداعية للطلبة الخريجين من وجهة نظرهم، وتقديم مجموعة من السبل للحد من معوقات حضانة الأفكار الإبداعية للطلبة الخريجين، واعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحثان استبانة مكونة من (41) فقرة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن مجالات معوقات حضانة الأفكار الإبداعية للطلبة الخريجين الأكثر شيوعاً هي المعوقات المجتمعية، تليها المعوقات اللوجستية ثم المعوقات الشخصية، وأن أكثر معوقات حضانة الأفكار الإبداعية للطلبة الخريجين من وجهة نظرهم هي قلة تواصل الخريجين مع الجامعات ومراكز البحث العلمي بعد التخرج، وقلة تشجيع الحكومة للأفكار الإبداعية، وندرة الندوات، وورش العمل والمؤتمرات العلمية المتعلقة بدعم الأفكار الإبداعية.

وكشفت دراسة الخيري (2008) الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز حيث هدفت الى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسين بمحافظة الليث والقتدر، وتبين درجة مرتفعة من المنافسة لدى كل من مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي، ووجود درجة مرتفعة من المثابرة لدى مرتفعي الرضا الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات دافعية الانجاز لدى عينة الدراسة. وكشفت دراسة العساف (2005) النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة لمصادر سلطاتهم في مدارسهم كانت مرتفعة وان دافعية الانجاز لدى المعلمين في المدارس الثانوية العامة كانت مرتفعة. وكشفت دراسة الرضي (2002) والتي هدفت الى الكشف عن سمات المشرف الفعال وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعضاء المراكز الشبابية في الاردن، وجود علاقة ايجابية بين الخصائص الاجتماعية والشخصية والادارية للمشرف الفعال كما يدركها الأعضاء ودافعية الانجاز لديهم عند مستوى الدلالة الاحصائية وأوصى الباحث بضرورة أن يعمل المشرفون على

إثارة دافعية الانجاز لدى الأعضاء من خلال تشجيعهم وتعزيز سلوكهم. وأيضاً كشفت دراسة الزغبى 2003 بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية عن ان درجة الدافعية نحو العمل لدى أفراد عينة الدراسة كان عالياً، وهناك علاقة ذات دلالة احصائية بين درجة ضغوط العمل ودرجة الدافعية نحو العمل.

أما الدراسات التي تناولت موضوع الأفكار الإبداعية حيث كشفت دراسة طلال نصير 2011 بعنوان الابداع الاداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الاردنية والتي كانت اهم نتائجه اشجيع العاملين على توليد افكار جديدة تساهم في زيادة ايرادات وتحقيق البقاء والنمو. تعزيز دور ثقافة التمييز والتجديد والابداع، زيادة الاهتمام بالمكافآت.

وكشفت دراسة الجعبري 2009 بعنوان دور الابداع الاداري في تحسين الاداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية، أن مستوى الابداع الاداري لدى موظفي شركة كهرباء الخليل كان كبير جداً، و مدى استخدام الادارة لوسائل الابداع التي تحقق الابداع الاداري وتعزيزه وكانت النتيجة بدرجة متوسطة. ودراسة الفرا 2007 مستوى الابتكار لدى المديرين في الوزارات الفلسطينية وجود مستوى مقنع من الابداع لدى الوزارات الفلسطينية وهناك تعطيل لانسياب الأفكار والهياكل التنظيمية للوزارات لا تدعم الابداع فيها او اتخاذ القرارات وأوصت ببناء ثقافة الابداع عبر ايجاد استراتيجية طويلة الأجل للتعليم والتدريب. ودراسة رضا 2003 الابداع الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، وكشفت عن ان العاملين في الاجهزة الأمنية يقومون بإنجاز عملهم بأسلوب متجدد ويتمتعون برؤية شاملة وأوصت على التأكيد على القيادات الأمنية بتشجيع المبدعين وتحفيزهم على العمل.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة والأدب التربوي والمعالجات الاحصائية فيها، وتميزت هذه الدراسة أنها طبقت على عينة من جامعة القدس من أجل الاستفادة من نتائج هذه الدراسة للتغلب على العقبات التي تواجه العاملين في الجامعة.

الفصل الثالث

(الطريقة والإجراءات)

1.3 منهج الدراسة

2.3 مجتمع الدراسة

3.3 عينة الدراسة

4.3 أداة الدراسة

5.3 إجراءات الدراسة

6.3 متغيرات الدراسة

7.3 المعالجة الإحصائية

الفصل الثالث:

الطريقة والإجراءات:

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، ومجتمعها وعينتها. كما يعطي وصفاً مفصلاً لأدوات الدراسة وصدقهما وثباتهما، وكذلك إجراءات الدراسة والمعالجة الإحصائية التي استخدمتها الباحثة في استخلاص نتائج الدراسة وتحليلها.

3 . 1 منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة. حيث تم استقصاء آراء العاملين في جامعة القدس حول درجة دافعية الانجاز وعلاقتها بالأفكار الإبداعية.

3 . 2 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جامعة القدس، والبالغ عددهم (846) موظفاً من كلا الجنسين (أكاديمي وإداري)، والمسجلين رسمياً للعام الدراسي (2016-2017م) حسب إحصائيات رسمية صادرة عن دائرة شؤون الموظفين في جامعة القدس.

3 . 3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (127) موظفاً، تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية (إداري وأكاديمي)، وبعد إتمام عملية جمع البيانات وصلت حصيلة الجمع (130) إستبانة. استبعد منها (13) إستبانات بسبب عدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي لكي تصبح عينة الدراسة التي تم إجراء التحليل الإحصائي عليها (117) مبحوثاً، ويبين الجدول (1.3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي، الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، معدل لدخل الشهري.

جدول 1.3 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي، الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، معدل لدخل الشهري.

المتغير	العدد	النسبة المئوية	المجموع
المسمى الوظيفي	إداري	66	56.4
	أكاديمي	51	43.6
الجنس	ذكر	64	54.7
	أنثى	53	45.3
الدرجة العلمية	بكالوريوس	51	43.6
	ماجستير	41	35.0
	دكتوراه	25	21.4
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	40	34.2
	أقل من 10 سنوات	30	25.6
	من 10 سنوات الى اقل 15 سنة	12	10.3
	من 15 سنة فأكثر	35	29.9
معدل الدخل الشهري	أقل من 500 دينار	19	16.2
	من 500 الى اقل من 1000 دينار	51	43.6
	من 1000 الى اقل من 1500	18	15.4
	من 1500 دينار فأكثر	29	24.8

4.3 أداة الدراسة

تم استخدام مقياسين في هذه الدراسة، وهما مقياس دافعية الإنجاز، ومقياس الأفكار الإبداعية، وفيما يلي وصف لكل مقياس من هذه المقاييس:

مقياس دافعية الإنجاز

للتعرف على دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة قامت الباحثة بتبني مقياس دافعية الإنجاز الذي أعدته الباحثة، ويتكون المقياس في صورته النهائية من (34) فقرة.

تصحيح المقياس:

استخدمت الباحثة مقياس ليكرات الخماسي وقد أعطيت الإجابة ((موافق بشدة، (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محايد (3 درجات)، غير موافق (درجتين)، غير موافق بشدة (درجة واحدة)). وقد طبق هذا السلم الخماسي على الفقرات الايجابية.

صدق المقياس:

استخدمت الباحثة صدق المحكمين أو ما يعرف بالصدق المنطقي وذلك بعرض المقياس على (11) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص (مرفق قائمة بأسماء المحكمين) بهدف التأكد من مناسبة الأداة لما أعدت من أجله وسلامة صياغة الفقرات وانتماء كل منها للمجال الذي وضعت فيه.

كذلك تم التأكد من صدق الأداة من خلال حساب مصفوفة ارتباط فقرات الأداة مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة، وذلك كما هو واضح في جدول (2.3). والتي بينت أن جميع قيم معاملات الارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية للأداة دالة إحصائياً، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعة القدس.

ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات الأدوات استخدمت الباحثة طريقة كرونباخ ألفا: قامت الباحثة بحساب ثبات الاتساق الداخلي لمقياس دافعية الإنجاز على الدرجة الكلية حيث تم حساب الثبات لأداة الدراسة بأبعادها المختلفة بطريقة الاتساق الداخلي، بحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وقد جاءت النتائج كما هي واضحة في الجدول (3.3).

جدول (2.3) نتائج معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة.

رقم	القيمة	عدد الفقرات	قيمة F
1	دافعية الإنجاز	34	0.799

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات، حيث تراوحت درجات الثبات بين (72%) وبين (83%)، معبرة عن درجة بين جيدة وجيدة جداً من الثبات.

اختبار التفكير الإبداعي - الصورة الشكلية (ب):

بعد إطلاع الباحثة على عدد من الدراسات السابقة والأدوات المستخدمة وعلى الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة وأهدافها وفروضها قامت بتبني أداة خاصة من أجل التعرف على درجة الافكار الابداعية لدى عينة الدراسة، وقد تمثلت في اختبار تورانس (Torrance, 1963) - الصورة الشكلية (ب) والمشار إليه في دراسة (أيهم الفاعوري، 2009)، وقد تكون المقياس في صورته الأولية من (ثلاث اختبارات)، تقيس المهارات الآتية:

- **الطلاقة:** وتتمثل في عدد الإجابات المحتملة للموقف في وحدة زمنية ثابتة.
- **المرونة:** وتتمثل في تنوع فئات الإجابات المحتملة للموقف في وحدة زمنية ثابتة.
- **الأصالة:** وتتمثل في عدد الإجابات الجديدة والفريدة في نوعها في وحدة زمنية ثابتة.

وتشكل هذه المهارات عناصر التفكير الإبداعي، ويحتاج كل من هذه الاختبارات للإجابة عليها (سبع دقائق) بالإضافة إلى الزمن اللازم للتعليمات والإرشادات، والاختبارات الثلاث التي يتضمنها تورانس للتفكير الإبداعي - الشكلي (ب)، هي حسب جدول (7.3):

جدول (3.3) الاختبارات الثلاث التي يتضمنها اختبار تورانس للتفكير الإبداعي-الشكلي (ب)

الاختبار	المهارة	التفصيل
الاختبار الأول	بناء الصورة	ويتضمن هذا الاختبار شكلاً بيضاوياً مظلاً بالسواد ويطلب من المفحوص التفكير في صورة أو أي شيء يمكن رسمه بحيث يكون هذا الشكل المظلل جزءاً منه.
الاختبار الثاني	تكملة الصورة	يتضمن هذا الاختبار عشرة أشكال ناقصة ، ويطلب من المفحوص إكمال هذه الأشكال عن طريق رسم أشياء أو صورة مثيرة لم يسبقها إليه م احد ، وجعل هذه الرسوم تحكي قصة شيقة بقدر المستطاع عن طريق إضافة أفكار جديدة، وأخيراً يقوم المفحوص باختيار عنوان مناسب لكل من هذه الرسومات ، وكتابته في المكان المخصص لذلك.
الاختبار الثالث	الخطوط المتوازية	يتضمن هذا الاختبار (١٨) سؤالاً ، كل منه عبارة عن خطين متوازيين ، ويمكن للمفحوصين إضافة خطوط أخرى لإكمال الصورة المنوي رسمه كما ان هذه الأشكال هي دوائر في الصورة (B)

هدف الاختبار وأبعاده:

يقيس الاختبار ثلاث مهارات للتفكير الإبداعي عند العاملين، وهي (الطلاقة، والمرونة، والأصالة/التفرد)، ووزعت مفردات الاختبار على هذه المهارات.

تصحيح الاختبار:

تم اعتماد معايير تصحيح لاختبار تورانس للتفكير الإبداعي الصورة الشكلية (ب)، الواردة في الفاعوري (2009) وللحصول على الدرجات الفرعية لإبعاد التفكير الإبداعي تم تصحيح كل اختبار فرعي إلى ثلاثة عوامل هي (الطلاقة والمرونة والأصالة)، أما بالنسبة للطلاقة والمرونة فتم إعطاء إحدى القيم (1 ، 0)، درجة واحدة للإجابة الصحيحة، وصفر للإجابة الخاطئة، وبالنسبة للمرونة أعطيت للمفحوص درجة واحدة لكل نمط مختلف من الاستجابات الصحيحة. ودرجة صفر للإجابات المتشابهة، وتم حساب الدرجة الكلية للطلاقة والمرونة من خلال جمع علامات

الاختبارات الست، أما بالنسبة للأصالة فأعطيت للمفحوص إحدى قيم الدرجات (0، 1، 2، 3، 4) اعتماداً على نسبة جميع المفحوصين الذين أعطوا نفس الاستجابة وذلك حسب جدول رقم (5) (3) الذي وضعه تورانس لتقدير الأصالة:

جدول 5.3 تقدير تورانس للأصالة

الرقم	نسبة المفحوصين الذين أعطوا نفس الإجابة	الإجابات	الدرجة
1	80% - 100%	إذا لم تكن هناك إجابات نهائياً.	صفر
2	60% - 79%	إذا كانت الإجابات لا معنى لها.	1
3	40% - 59%	إذا كانت الإجابات مألوفة وعادية	2
4	20% - 39%	إذا كانت الإجابات غريبة نوعاً ما.	3
5	1% - 19%	إذا كانت الإجابات غريبة تماماً وندر أن ترد في إجابات معظم المفحوصين	4

وتحسب العلامة الكلية للأصالة من خلال جمع العلامات الفرعية للاختبارات الست، هذا ويجب حصر النسب المئوية للاستجابات ضمن أداء عينة الدراسة قبل البدء الفعلي لإعطاء أوزان هذه الاستجابات، وعلى ذلك يكون لكل مفحوص درجة في الطلاقة وأخرى في المرونة وثالثة في الأصالة، ويتم تفريغ الدرجات على النموذج المعد لذلك.

ولقد سارت إجراءات تصحيح اختبار تورانس للتفكير الإبداعي - الصورة الشكلية (ب) على النحو الآتي:

- إعداد نماذج تصحيح استجابات ونماذج تفريغ لرصد الدرجات.
- يحصل المفحوص على الدرجة الكلية على اختبار تورانس للتفكير الإبداعي - الصورة الشكلية (ب) من مجموع الدرجات الكلية التي يحصل عليها في أبعاد: الطلاقة والأصالة، والمرونة.

- يحصل المفحوص على درجات للطلاقة والمرونة والأصالة على الصورة الشكلية (ب) من مجموع الدرجات الفرعية : للطلاقة، والمرونة، والأصالة التي يحصل عليها في كل اختبار من الاختبارات الثلاث للصورة الشكلية (ب).

- تعطى للمفحوص درجة الطلاقة حسب عدد الأفكار على كل اختبار. وبالنسبة لدرجة المرونة تعطى للمفحوص على أساس عدد فئات الاستجابات التي استجاب لها المفحوص في كل اختبار. تحسب الدرجة الفرعية للأصالة من مجموع درجات الأصالة التي حصل عليها المفحوص على كل استجابة، حيث تعطى درجة للأصالة تتراوح بين (صفر وأربع درجات).

صدق اختبار الأفكار الإبداعية:

قامت الباحثة باستخدام صدق المحكمين أو ما يعرف بالصدق المنطقي وذلك بعرض الاختبار على (11) محكما من ذوي الخبرة والاختصاص- مرفق قائمة بأسماء المحكمين-، بهدف التأكد من مناسبة الاختبار لما أعد من أجله وسلامة صياغة الفقرات. وكان هناك اتفاق بينهم على صلاحية الاختبار ومقروئيته، ومناسبته للبيئة الفلسطينية.

وتجدر الإشارة إلى انه يتوفر لاختبار تورانس للتفكير الإبداعي دلالات صدق في البيئة العربية، إذ قام الشنطي (1986) بتحديد صدق وثبات اختبارات تورانس للتفكير الإبداعي في صورتها المعدلة للبيئة العربية الصورة الشكلية (ب)، حيث اخضع البيانات المستخرجة للتحليل الإحصائي، ودرس الصدق من عدة جوانب هي:

- **الصدق التمييزي:** الذي يهتم بقدرة الاختبار على التمييز بين الطلبة الحاصلين على درجات إبداع عالية والطلبة الحاصلين على درجات إبداع منخفضة، فباستخدام الإحصائي(ت) لمعرفة دلالة الفروق بين مستويات أداء المفحوصين، تبين أن الفروق بين متوسطات درجات الطلاب ذوي الإبداع العالي وذوي الإبداع المنخفض على اختبار التفكير الإبداعي صورة الاشكال (ب) لها دلالة إحصائية.

- **صدق المحك:** قام الشنطي (1983) بحساب معامل الارتباط بين الدرجات الكلية للإبداع التي حصل عليها الطلبة المفحوصين على صورة الاشكال والدرجات التي حصلوا عليها في قوائم تقديرات معلمهم، حيث بلغ معامل الارتباط (0.70) وهي قيمة دالة إحصائيا.

ثبات اختبار التفكير الإبداعي:

يقصد بثبات الاختبار "مدى الاتساق بين البيانات التي تجمع طريق إعادة تطبيق نفس المقاييس على نفس الأفراد، وفي اختبار تورانس توفر نوعان من الثبات، هما ثبات الاستجابة وثبات التصحيح، حيث يتوفر لاختبار تورانس للتفكير الإبداعي دلالات ثبات في البيئة الفلسطينية، إذ أجرت (الحلبية، 2012) دراسة على طلبة جامعة القدس باستخدام نفس الاختبار، حيث تم تطبيقه على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (25) طالب من طلبة جامعة القدس في فلسطين، وبعد مرور أسبوعين قامت الباحثة بإعادة تطبيق الاختبار مرة ثانية، وتم حساب معامل الارتباط (بيروسون) بين التطبيقين لاستخراج معامل الثبات وكانت النتائج على الدرجة الكلية (0.83)، كذلك تتوافر معاملات ثبات مقبول لمقياس تورانس للتفكير الإبداعي في البيئة الأردنية، إذ قام الشنطي (1983) باستخدام طريقة إعادة الاختبار على عينة مكونة من (120) طالبا وطالبة، وتبين أن معامل ثبات الدرجة الكلية لاختبار التفكير الإبداعي (0.70). أيضا قام (عياصرة وحمادنة، 2011) بتطبيقه على عينة من طلبة المرحلة الثانوية في مدينة اربد الأردنية، وباستخدام طريقة إعادة الاختبار على عينة استطلاعية، تبين أن معامل ثبات الدرجة الكلية لاختبار التفكير الإبداعي (0.82).

5.3 إجراءات الدراسة

تم إتباع الإجراءات التالية من أجل تنفيذ الدراسة:

- القيام بحصر مجتمع الدراسة والمتمثل في العاملين في جامعة القدس.
- حصر أداتي الدراسة بعد اطلاع الباحثة على مجموعة من الأدوات المستخدمة في مثل هذه الدراسة.
- القيام بالإجراءات الفنية والتي تسمح بتطبيق أداتي الدراسة، وذلك من خلال الحصول على موافقة إدارة الجامعة المستهدفة، للحصول على إحصائيات أعداد العاملين، وتوزيع أداتي الدراسة.
- اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بطريقة طبقية عشوائية بسيطة.
- تم التأكد من صدق أداتي الدراسة من خلال عرضها على احدى عشر محكمًا.

- توزيع أداتي الدراسة على العينة، في الفصل الثاني للعام الدراسي (2016-2017م) باليد وأجاب العاملون على الأدوات بوجود الباحثة، وكان كل مقياس مزود بالتعليمات والإرشادات الكافية لتساعدهم على كيفية الإجابة عن الفقرات.

- لم تحدد الباحثة زمنا محددًا للإجابة عن المقياسين إلا أن معظم العاملين قد تمكنوا من الإجابة على فقرات المقياس في زمن قدره (30 - 45) دقيقة.

- تم إعطاء المقياس الصالحة أرقاماً متسلسلة وإعدادها لإدخالها للحاسوب.

- تم تصحيح المقياس وتفريغ البيانات وتعبئتها في نماذج خاصة.

- استخدمت البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات واستخراج النتائج.

6.3 متغيرات الدراسة:

المتغيرات الديمغرافية المستقلة: (المسمى الوظيفي، الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، معدل لدخل الشهري).

المتغير المستقل: دافعية الإنجاز، الأفكار الإبداعية.

7.3 المعالجة الإحصائية

تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، وتم استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة واستجاباتهم على المقياس (دافعية الإنجاز، والأفكار الإبداعية)، وقد فحصت فرضيات الدراسة عن طريق الاختبارات الإحصائية التحليلية التالية: اختبار (ت) (t-test)، وتحليل التباين الأحادي (one - way anova) ومعامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation). كما استخدم معامل الثبات كرونباخ ألفا لحساب ثبات الأداة، وذلك باستخدام الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

1.4 نتائج اسئلة الدراسة

1.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

2.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

3.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

4.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

الفصل الرابع:

الفصل الرابع: نتائج الدراسة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة، وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها.

1.4 نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، من خلال إجابة أفراد العينة على الفقرات المتضمنة في أداتي الدراسة المتعلقة بدرجة دافعية الانجاز وعلاقتها بالأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس، وقد اهتمت بالإجابة عن الأسئلة التي جاءت حول المتغيرات الاتية (المسمى الوظيفي، الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، معدل الدخل الشهري)، والمتغيرات التابعة دافعية الانجاز والأفكار الإبداعية.

وحتى يتم تحديد درجة متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة تم اعتماد المقياس الوزني التالي:

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي
منخفضة	1-2.33
متوسطة	2.34-3.67
مرتفعة	3.68-5

1.1.4. نتائج السؤال الأول:

ما درجة دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدافعية

الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس، وذلك كما هو واضح في الجدول (1.4).

جدول 1.4 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدافعية الإنجاز.

رقم الفقرة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
10	مرتفعة	.60	4.44	أصمم على النجاح في عمالي.
13	مرتفعة	.67	4.41	أسعى الى تحسين مستواي في كل نواحي الحياة.
5	مرتفعة	.66	4.35	أميل الى بذل محاولات جادة لتحقيق النجاح.
27	مرتفعة	.63	4.35	أحاول أن أتعلم من أخطائي.
11	مرتفعة	.75	4.33	أقدم على العمل ولا أخشى الفشل.
33	مرتفعة	.62	4.29	لدي ثقة بما أقوم به من أعمال.
34	مرتفعة	.68	4.28	أراقب نفسي نفسي أثناء أدائي لمهامي.
4	مرتفعة	.57	4.28	القدرة على تنظيم الأفكار.
21	مرتفعة	.62	4.22	أصمم على العطاء على الرغم من كبر حجم المسؤولية.
6	مرتفعة	.64	4.21	أستطيع أن أجد الحلول البناءة للمشكلات التي تواجهني في معظم الأوقات.
32	مرتفعة	.70	4.18	عند فشلي في أداء مهمة ما ضمن عملي أحدد عوامل الفشل وأقوم بمعالجتها.
23	مرتفعة	.73	4.15	أعتقد أن النجاح في مجال العمل يتأسس على الكفاح
3	مرتفعة	.77	4.15	أميل الى منافسة الآخرين في عملي بشكل إيجابي.
24	مرتفعة	.68	4.14	لا أخشى الصعاب التي فشل فيها الآخرين في اجتيازها.
8	مرتفعة	.70	4.11	أقيم عمالي بموضوعية في معظم الأوقات.

مرتفعة	.72	4.08	أحرص على وضع البدائل لحل مشكلاتي.	18
مرتفعة	.76	4.08	أستمر في عملي حتى وإن فشلت.	12
مرتفعة	.82	4.06	أميل الى القيام بالأعمال الصعبة التي تتطلب مجهوداً.	1
مرتفعة	.74	4.05	أنجز عملي قبل الوقت المقرر له.	20
مرتفعة	.98	4.03	سبق لي وأن قمت بمبادرات ونشاطات ضمن عملي من تلقاء نفسي دون تكليف رسمي.	31
مرتفعة	.81	4	أحاول منع الضغوط الاجتماعية من التأثير على أدائي لعملي	17
مرتفعة	1.00	3.99	أميل للعمل مع الجماعة.	9
مرتفعة	.66	3.94	أنتخب على المصاعب التي تواجهني في عملي بسهولة.	2
مرتفعة	.87	3.91	أفضل المكافآت الكبيرة على المدى البعيد على المكافآت الصغيرة في المدى القريب.	19
مرتفعة	.95	3.88	أحدد مستوى طموحي ضمن قدراتي.	30
مرتفعة	.98	3.88	متفائل لمستقبلي بوظيفتي.	26
مرتفعة	.74	3.86	عندما أفشل لا أعزو فشلي إلى ظروف خارجية.	14
مرتفعة	.92	3.86	أهتم بالتفوق من أجل التفوق ذاته أكثر من العائد منه.	15
مرتفعة	1.03	3.85	أشارك في ندوات متعلقة في مجال عملي.	29
مرتفعة	.85	3.73	أقوم بعمل نشاطات ملحوظة في الجامعة.	16
مرتفعة	1.00	3.72	أميل إلى إشغال المناصب المرموقة بالمجتمع.	7
متوسطة	.97	3.71	أفضي وقت أطول في عملي من زملائي	22
متوسطة	1.02	3.67	أمارس أنشطة إضافية بالجامعة.	28
متوسطة	.92	3.58	مستوى عطائي في نهاية الأسبوع عن بدايته.	25
مرتفعة	.40	4.05	الدرجة الكلية	

2.1.4 نتائج السؤال الثاني:

هل تختلف دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس باختلاف متغيرات الدراسة (المسمى الوظيفي، الجنس، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، معدل الدخل الشهري)؟

وانبثق عن هذا السؤال الفرضيات الصفرية (1-4) وفيما يلي نتائج فحصها:

نتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى للمسمى الوظيفي.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدمت الباحثة اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (2.4).

جدول 2.4: نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية لدافعية الإنجاز.

العوامل	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
دافعية الإنجاز	إداري	71	4.03	.410	.129	115	.720
	أكاديمي	46	4.09	.403			

يتبين من الجدول (2.4) انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات دافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى للمسمى الوظيفي، فقد بلغ المتوسط الحسابي للإداري (4.03) بينما بلغ المتوسط الحسابي للأكاديمي (4.09)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (0.129) عند مستوى الدلالة (0.720)، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية الأولى.

نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى للجنس.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية استخدمت الباحثة اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (3.4).

جدول 3.4: نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية لدافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للجنس.

العوامل	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
دافعية الانجاز	ذكر	61	4.06	0.396	1.352	115	.247
	أنثى	56	4.04	0.4200			

يتبين من الجدول (3.4) انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات دافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى للجنس، فقد بلغ المتوسط الحسابي للذكور (4.06) بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (4.04)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (1.352) عند مستوى الدلالة (0.247)، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية الثانية.

نتائج الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدرجة العلمية.

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدرجة العلمية، وذلك كما هو واضح في الجدول (4.4).

جدول 4.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدرجة العلمية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدرجة العلمية	المتغير
.430	4.01	51	بكالوريوس	دافعية الإنجاز
.379	4.10	42	ماجستير	
.406	4.06	24	دكتوراه	

يتضح من الجدول (4.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدرجة العلمية. ولفحص الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (5.4).

جدول 5.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدرجة العلمية.

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	العوامل
.571	.562	.094	2	.187	بين المجموعات	دافعية الإنجاز
		.167	114	18.99	داخل المجموعات	
			116	19.18	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجات دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدرجة العلمية، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية الثالثة لدافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدرجة العلمية.

نتائج الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات

الحسابية لدافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى لسنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى لسنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول (6.4).

جدول 6.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لسنوات الخبرة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
.453	3.98	37	أقل من 5 سنوات	دافعية الإنجاز
.392	4.15	32	من 5- أقل من 10 سنوات	
.300	4.07	14	10سنوات -أقل من 15 سنة	
.399	4.03	34	15سنة فأكثر	

يتضح من الجدول (6.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس على مختلف سنوات خبرتهم. ولفحص الفرضية تم استخدام نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (7.4).

جدول 7.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لسنوات الخبرة.

العوامل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
دافعية الإنجاز	بين المجموعات	.549	3	.183	1.109	.348
	داخل المجموعات	18.63	113	.165		
	المجموع	19.18	116			

** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى

* دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$.

$(\alpha \geq 0.01)$.

تشير المعطيات الواردة في الجدول (7.4) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية الرابعة لدافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لسنوات الخبرة.

نتائج الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لدافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى للدخل الشهري.

للتحقق من صحة الفرضية الخامسة تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدخل الشهري، وذلك كما هو واضح في

الجدول (8.4).

جدول 8.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدخل الشهري.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدخل الشهري	المتغير
.529	3.99	20	أقل من 500 دينار	دافعية الإنجاز
.353	4.07	52	500-1000 دينار	
.422	3.98	17	أقل من 1000-1500 دينار	
.401	4.11	28	1500 دينار فأكثر	

يتضح من الجدول (8.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس على مختلف دخلهم الشهري. ولفحص الفرضية تم استخدام نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (9.4).

جدول 9.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في دافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى للدخل الشهري.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	العوامل
.646	.555	.093	3	.279	بين المجموعات	دافعية الإنجاز
		.167	113	18.902	داخل المجموعات	
			116	19.181	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (9.4) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجات دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير الدخل الشهري، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية الرابعة لدافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدخل الشهري.

3.1.4. نتائج السؤال الثالث:

ما مستوى الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس، وذلك كما هو واضح في الجدول (10.4).

جدول 10.4 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم مهارات التفكير الإبداعي.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المهارة	الرتبة	الرقم
10.17	25.44	117	الطلاقة	الأولى	1
5.28	10.62	117	المرونة	الثانية	2
3.99	9.37	117	الأصالة	الثالثة	3
5.032	45.42	117	الدرجة الكلية للتفكير الإبداعي		

يتضح من الجدول (10.4) أن أهم مهارات التفكير الإبداعي انتشارا لدى العاملين في جامعة القدس تمثلت في مهارة (الطلاقة) بمتوسط حسابي قدره (25.44)، وجاءت في المرتبة الثانية مهارة (المرونة) بمتوسط حسابي قدره (10.37)، وجاء في المرتبة الثالثة مهارة (الأصالة) بمتوسط حسابي قدره (9.37)، وفيما يتعلق بالمتوسط الحسابي ككل لمهارات التفكير الإبداعي فكان (45.42) بانحراف معياري قدره (5.032).

4.1.4 نتائج السؤال الرابع:

هل تختلف الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس باختلاف متغيرات الدراسة (المسمى الوظيفي، الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، معدل الدخل الشهري)؟

وانبثق عن هذا السؤال الفرضيات الصفرية (1-6) وفيما يلي نتائج فحصها:

نتائج الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية للأفكار

الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للمسمى الوظيفي.

للتحقق من صحة الفرضية السادسة استخدمت الباحثة اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في

الجدول رقم (11.4).

جدول 11.4: نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية لدرجة الأفكار الإبداعية تعزى

للمسمى الوظيفي

المهارة	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الطلاقة	إداري	66	25.06	10.762	-0.463	115	.298
	أكاديمي	51	25.94	9.443			
المرونة	إداري	66	10.18	3.847	-1.030	115	.008
	أكاديمي	51	11.20	6.699			
الأصالة	إداري	66	9.27	3.657	-0.291	115	.365
	أكاديمي	51	9.49	4.433			
الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية	إداري	66	44.49	5.14216	-0.749	115	.820
	أكاديمي	51	46.62	4.90938			

يتبين من الجدول (11.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في

متوسطات مهارة المرونة لدى العاملين في جامعة القدس تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي لصالح

الأكاديمي، في حين تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

على الدرجة الكلية وباقي المهارات الأخرى، فقد بلغ المتوسط الحسابي على مهارة الطلاقة

لإداري (25.06) بينما بلغ المتوسط الحسابي للأكاديمي (25.94)، كما تبين أن قيمة (ت)

المحسوبة (0.463) عند مستوى الدلالة (0.298). كما بلغ المتوسط الحسابي على مهارة

الأصالة للإداري (9.27) بينما بلغ المتوسط الحسابي للأكاديمي (9.49)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (0.291) عند مستوى الدلالة (0.365). بينما بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية لدى الإداري (44.49) وكان لدى الأكاديمي (46.62)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (0.749) عند مستوى الدلالة (0.820). حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05) وهي غير دالة إحصائياً، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية السادسة على الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية ومهارة الطلاقة والأصالة في حين تم رفضها على مهارة المرونة.

نتائج الفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية للأفكار الإبداعية لدى العاملين جامعة القدس تعزى للجنس.

للتحقق من صحة الفرضية السابعة استخدمت الباحثة اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (12.4).

جدول 12.4: نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية للأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للجنس.

المهارة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الطلاقة	ذكر	64	24.11	11.560	-1.569	115	.013
	أنثى	53	27.06	8.013			
المرونة	ذكر	64	10.61	5.759	-.033	115	.180
	أنثى	53	10.64	4.695			
الأصالة	ذكر	64	9.03	4.117	-1.000	115	.994
	أنثى	53	9.77	3.846			
الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية	ذكر	64	43.74	5.74042	-1.332	115	.011
	أنثى	53	47.46	3.96491			

يتبين من الجدول (12.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية وعلى مهارة الطلاقة لدى العاملين في جامعة القدس تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، في حين تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس على باقي المهارات الأخرى، فقد بلغ المتوسط الحسابي على مهارة المرونة للذكر (10.61) بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (10.64)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (0.033) عند مستوى الدلالة (0.180). كما بلغ المتوسط الحسابي على مهارة الأصالة للذكر (9.03) بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (9.77)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (1.00) عند مستوى الدلالة (0.994). بينما بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية لدى الذكر (43.74) وكان لدى الإناث (47.46)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (1.332) عند مستوى الدلالة (0.011). حيث كانت الدلالة الإحصائية أصغر من (0.05) وهي دالة إحصائياً، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية السابعة على مهارة الطلاقة والأصالة في حين تم رفضها على مهارة المرونة وعلى الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية.

نتائج الفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية للأفكار الإبداعية لدى العاملين جامعة القدس تعزى للدرجة العلمية. للتحقق من صحة الفرضية الثامنة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأفكار الإبداعية تبعاً للدرجة العلمية، وذلك كما هو واضح في الجدول (13.4).

جدول 13.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة مهارات التفكير الإبداعي تبعا لمتغير الدرجة

العلمية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدرجة العلمية	المتغير
8.771	27.41	51	بكالوريوس	الطلاقة
11.467	22.83	41	ماجستير	
10.048	25.72	25	دكتوراه	
4.787	11.25	51	بكالوريوس	المرونة
3.863	8.98	41	ماجستير	
7.391	12.04	25	دكتوراه	
3.679	10.22	51	بكالوريوس	الأصالة
3.446	8.02	41	ماجستير	
4.939	9.84	25	دكتوراه	
3.904	48.87	51	بكالوريوس	الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية
5.810	39.81	41	ماجستير	
5.007	47.58	25	دكتوراه	

يتضح من الجدول (13.4) وجود تقارب في متوسطات درجات مهارات الأفكار الإبداعية لدى

العاملين في جامعة القدس على مختلف درجاتهم العلمية. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج

تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (14.4).

جدول 14.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات

مهارات الأفكار الإبداعية وفقا للدرجة العلمية.

العوامل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة الإحصائية
الطلاقة	بين المجموعات	479.691	2	239.846	2.372	.098
	داخل المجموعات	11529.198	114	101.133		

			116	12008.889	المجموع	
.037	3.394	90.916	2	181.831	بين المجموعات	المرونة
		26.786	114	3053.622	داخل المجموعات	
			116	3235.453	المجموع	
.025	3.814	58.117	2	116.234	بين المجموعات	الأصالة
		15.237	114	1736.963	داخل المجموعات	
			116	1853.197	المجموع	
.011	4.693	111.759	2	223.519	بين المجموعات	الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية
		23.812	114	2714.567	داخل المجموعات	
			116	2938.085	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (14.4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات مهارات التفكير الإبداعي لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير الدرجة العلمية على بعد الطلاقة، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على مهارة الطلاقة (2.37) عند مستوى الدلالة (0.098)، في حين تبين وجود فروق على الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية ومهارتي (المرونة والأصالة)، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على مهارة المرونة (3.394) عند مستوى الدلالة (0.037)، وكذلك بلغت قيمة (ف) المحسوبة على مهارة الأصالة (3.814) عند مستوى الدلالة (0.25)، وبلغت على الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية (4.693) عند مستوى الدلالة (0.011). وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية الثامنة على الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية ومهارة المرونة والأصالة في حين تم رفضها على مهارة الطلاقة.

نتائج الفرضية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية للأفكار الإبداعية لدى العاملين جامعة القدس تعزى لسنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية التاسعة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لسنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول (15.4).

جدول 15.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة مهارات الأفكار الإبداعية تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
9.78	26.85	40	أقل من 5 سنوات	الطلاقة
10.79	20.93	30	أقل من 10 سنوات	
12.77	29.42	12	من 10 سنوات الى اقل 15 سنة	
8.03	26.34	35	من 15 سنة فأكثر	
3.73	9.93	40	أقل من 5 سنوات	المرونة
6.07	10.60	30	أقل من 10 سنوات	
3.28	10.33	12	من 10 سنوات الى اقل 15 سنة	
6.53	11.54	35	من 15 سنة فأكثر	
3.46	9.18	40	أقل من 5 سنوات	الأصالة
4.45	9.20	30	أقل من 10 سنوات	
3.51	9.00	12	من 10 سنوات الى اقل 15 سنة	
4.41	9.86	35	من 15 سنة فأكثر	
4.274	45.93	40	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية
5.976	40.71	30	أقل من 10 سنوات	
5.329	48.75	12	من 10 سنوات الى اقل 15 سنة	
4.750	47.73	35	من 15 سنة فأكثر	

يتضح من الجدول (15.4) وجود فروق ظاهرية في متوسطات الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس على مختلف خبراتهم. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (16.4).

جدول 16.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لسنوات الخبرة.

العوامل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الطلاقة	بين المجموعات	907.120	3	302.373	3.078	.030
	داخل المجموعات	11101.769	113	98.246		
	المجموع	12008.889	116			
المرونة	بين المجموعات	50.126	3	16.709	.593	.621
	داخل المجموعات	3185.327	113	28.189		
	المجموع	3235.453	116			
الأصالة	بين المجموعات	12.336	3	4.112	.252	.859
	داخل المجموعات	1840.861	113	16.291		
	المجموع	1853.197	116			
الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية	بين المجموعات	110.230	3	36.743	1.468	.227
	داخل المجموعات	2827.856	113	25.025		
	المجموع	2938.085	116			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (16.4) أنه لا توجد فروق ظاهرية ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات مهارات الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة على الدرجة الكلية ومهاترتي (المرونة والاصالة)، فقد بلغت قيمة (ف)

المحسوبة على مهارة المرونة (0.593) عند مستوى الدلالة (0.621)، وبلغت على مهارة
الاصالة (0.252) عند مستوى الدلالة (0.859)، وبلغت على الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية
(1.468) عند مستوى الدلالة (0.227)، في حين تبين وجود فروق على مهارة (الطلاقة)، حيث
بلغت قيمة (ف) المحسوبة على مهارة الطلاقة (3.078) عند مستوى الدلالة (0.030). وبناء
عليه تم قبول الفرضية الصفرية التاسعة على الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية ومهارة الطلاقة في
حين تم رفضها على مهارة المرونة والاصالة.

نتائج الفرضية العاشرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية
للأفكار الإبداعية لدى العاملين جامعة القدس تعزى للدخل الشهري.

للتحقق من صحة الفرضية العاشرة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
للأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدخل الشهري، وذلك كما هو واضح في
الجدول (17.4).

جدول 17.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة مهارات الأفكار الإبداعية تبعا لمتغير الدخل
الشهري.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدخل الشهري	المتغير
6.312	29.21	19	أقل من 500 دينار	الطلاقة
11.268	22.80	51	من 500 الى اقل من 1000 دينار	
8.494	29.56	18	من 1000 الى اقل من 1500	
9.971	25.07	29	من 1500 دينار فأكثر	المرونة
3.842	9.74	19	أقل من 500 دينار	
5.266	10.59	51	من 500 الى اقل من 1000	

			دينار	
2.840	10.22	18	من 1000 الى اقل من 1500	
7.084	11.52	29	من 1500 دينار فأكثر	
3.259	8.79	19	أقل من 500 دينار	
4.351	9.55	51	من 500 الى اقل من 1000 دينار	الأصالة
2.421	8.72	18	من 1000 الى اقل من 1500	
4.606	9.83	29	من 1500 دينار فأكثر	
3.36805	15.9123	19	أقل من 500 دينار	الدرجة الكلية للافكار الإبداعية
5.81241	42.93	51	من 500 الى اقل من 1000 دينار	
3.72634	48.48	18	من 1000 الى اقل من 1500	
5.14204	46.41	29	من 1500 دينار فأكثر	

يتضح من الجدول (17.4) وجود فروق ظاهرية في متوسطات الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس على مختلف دخلهم الشهري. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (18.4).

جدول 18.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدخل الشهري.

العوامل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة الإحصائية
الطلاقة	بين المجموعات	933.385	3	311.128	3.174	.027
	داخل المجموعات	11075.504	113	98.013		
	المجموع	12008.889	116			
المرونة	بين المجموعات	41.063	3	13.688	.484	.694
	داخل المجموعات	3194.390	113	28.269		
	المجموع	3235.453	116			
الأصالة	بين المجموعات	21.662	3	7.221	.445	.721

		16.208	113	1831.534	داخل المجموعات	
			116	1853.197	المجموع	
.445	.896	22.768	3	68.303	بين المجموعات	الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية
		25.396	113	2869.782	داخل المجموعات	
			116	2938.085	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (18.4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات مهارات الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير الدخل الشهري على الدرجة الكلية ومهاتري (المرونة والاصالة)، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على مهارة المرونة (0.484) عند مستوى الدلالة (0.694)، وبلغت على مهارة الاصالة (0.445) عند مستوى الدلالة (0.721)، وبلغت على الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية (0.896) عند مستوى الدلالة (0.445)، في حين تبين وجود فروق على مهارة (الطلاقة)، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على مهارة الطلاقة (3.174) عند مستوى الدلالة (0.027)، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية العاشرة على الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية ومهارة الطلاقة والأصالة في حين تم رفضها على مهارة المرونة.

الفصل الخامس:

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

1.5 مناقشة النتائج

1.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

2.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

3.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

4.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

2.5 التوصيات

الفصل الخامس:

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات:

المقدمة

تناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي هدفت الى درجة دافعية الإنجاز وعلاقتها بالأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس، وكذلك للخروج بمجموعة من التوصيات:

1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

1.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس؟

أظهرت النتائج الواردة في الجدول (4.1) ان درجة دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة على الدرجة الكلية للمقياس (4.05) مع انحراف معياري مقداره (0.40) وبالتالي يستنتج بأن درجة دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس مرتفعاً.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الزغبى (2003) بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية عن ان درجة الدافعية نحو العمل لدى أفراد عينة الدراسة كان عالياً، وهناك علاقة ذات دلالة احصائية بين درجة ضغوط العمل ودرجة الدافعية نحو العمل.

واختلفت هذه الدراسة مع نتائج دراسة هدفت دراسة أندرسون (Anderson,2002) حيث أظهرت النتائج أن دافعية المعلمين كانت متوسطة.

وترى الباحثة أنه يمكن ان يكون السبب في هذه النتيجة ان دافعية الإنجاز لدى العاملين هو انتماؤهم للجامعة، وتعاون الطلبة، والبيئة الآمنة النظيفة.

2.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل تختلف دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس باختلاف متغيرات الدراسة (المسمى الوظيفي، الجنس، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، معدل الدخل الشهري)؟

وقد انبثق عنه الفرضيات من 1-5:

نتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى للمسمى الوظيفي.

حيث أظهرت النتائج الجدول (2.4) أن قيمة "ت" المحسوبة للدرجة الكلية (0.751)، ومستوى الدلالة (0.720)، أي أنه لا توجد فروق داله إحصائياً في دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للمسمى الوظيفي، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الريضي، 2002) وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين الخصائص الاجتماعية والشخصية والادارية للمشرف الفعال كما يدركها الأعضاء ودافعية الانجاز لديهم عند مستوى الدلالة الاحصائية وأوصى الباحث بضرورة أن يعمل المشرفون على إثارة دافعية الانجاز لدى الأعضاء من خلال تشجيعهم وتعزيز سلوكياتهم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان المسمى الوظيفي للعاملين في الجامعة يحتاج الى ترقية بالمسميات الوظيفية ودعم الموظف في عمله ليزيد من دافعية الانجاز لدى الموظف.

نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى للجنس.

يتبين من الجدول (3.4) انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات دافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى للجنس، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية الأولى.

وقد تعارضت الدراسة مع دراسة (عياصرة، 2004) وأظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية على نمط القيادة تعزى للمؤهل العلمي لصالح المعلمين الذكور، وعلى النمط الأوتوقراطي والديمقراطي تعزى للخبرة لصالح الخبرة 5 سنوات فأقل.

وترى الباحثة السبب في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات دافعية الإنجاز تعزى لمتغير الجنس قد يعود الى طبيعة العمل المشترك لكلا الجنسين وأن جميع أفراد العينة ينتمون الى مجتمع واحد، مما قد يعزز فرص التقارب في إمتلاك مستوى دافعية مشترك لكل منهما.

نتائج الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى للدرجة العلمية.

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجات دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدرجة العلمية، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية الثالثة لدافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدرجة العلمية.

وقد اختلفت الدراسة مع دراسة القدومي 2000 التعرف على السمات الشخصية لمديري المدارس الثانوية بدافعية معلمهم ومستوى الضبط المدرسي في مدارسهم، وبين النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدافعية لدى المعلمات تعزى لسمات المدير الشخصية.

وترى الباحثة ان السبب في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز تبعاً لمتغير الدرجة العلمية قد يعود الى ان العاملين والعاملات في جامعة القدس يسعون لتحقيق النجاح والعتاء بغض النظر عن الدرجة العلمية وذلك لأغراض متعددة منها تثبيت أنفسهم بالعمل، وإثبات مكانتهم وأيضاً تشعروهم بثقل الأمانة تجاه عملهم، وأيضاً كل منهم يقوم بالدور الموكل اليه بغض النظر عن المسمى الذي يقوم فيه سواء إدار أو أكاديمي.

نتائج الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى لسنوات الخبرة.

تشير المعطيات الواردة في الجدول (7.4) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجات دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية الرابعة لدافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لسنوات الخبرة.

وتعارضت مع دراسة (الخيرى، 2008) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة وذلك لصالح فئة (1-5 سنوات).

وتفسر الباحثة عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة قد يعود الى طبيعة الوظيفة الإدارية او الأكاديمية من العاملين والعاملات لإنجاز الأعمال وفق جداول زمنية تحتم عليهم الالتزام بها، كما تعد هذه النتيجة إحدى المؤشرات على استمرار عطاء العاملين والعاملات في الجامعة وان مزاولة مهنتهم لفترة قصيرة أو طويلة لا تقلل من دافعتهم للإنجاز والعطاء.

نتائج الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دافعية الانجاز لدى العاملين جامعة القدس تعزى للدخل الشهري.

تشير المعطيات الواردة في الجدول (9.4) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجات دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير الدخل الشهري، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية الرابعة لدافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدخل الشهري.

وبذلك اتفقت الدراسة مع دراسة دراسة الخيري (2008) الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين متوسطات درجات المرشدين المدرسين في دافعية الإنجاز ترجع إلى متغير الراتب إلا في بعض الجزاءات الخارجية لصالح أكثر من (10000) ريال.

وتعزو الباحثة في عدم وجود فروق دالة إحصائياً في متوسطات دافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعة القدس لمتغير الدخل الشهري الى التقارب النسبي للعاملين الاداريين والاكاديميين كل على حدا، وان العاملين لديهم وعي وإيمان بالرسالة التي يسعون بالوصول اليها لجامعتهم، وهذه النتيجة تدل على صدق ووعي العاملين بالأمانة الي يحملونها إزاء جامعتهم.

3.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس؟

يتضح من الجدول (10.4) أن أهم مهارات التفكير الإبداعي انتشارا لدى العاملين في جامعة القدس تمثلت في مهارة (الطلاقة) بمتوسط حسابي قدره (25.44)، وجاءت في المرتبة الثانية مهارة (المرونة) بمتوسط حسابي قدره (10.37)، وجاء في المرتبة الثالثة مهارة (الأصالة) بمتوسط حسابي قدره (9.37)، وفيما يتعلق بالمتوسط الحسابي ككل لمهارات التفكير الإبداعي فكان (45.42).

اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الجعبري 2009 بعنوان دور الابداع الاداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية، حيث توصلت الدراسة الى عدة نتائج ان مستوى الابداع الاداري لدى موظفي شركة كهرباء الخليل كان كبير جداً ، ومدى استخدام الادارة للاساليب الادارية التي تحقق الابداع الاداري كانت بدرجة متوسطة، وان دور الابداع الاداري في تحسين الأداء الوظيفي كانت بدرجة قليلة.

وأيضاً أتفقت نوعاً ما مع دراسة الفراء 2007 بعنوان مستوى الابتكار لدى المديرين في الوزارت الفلسطينية التي كانت نتائجها وجود مستوى مقنع من الابداع لدى الوزارات الفلسطينية، وهناك تعطيل لانسياب الافكار التي لا تدعم الابداع فيها.

وتفسر الباحثة هذه الفروق الى عدم إنشاء حاضنة للإبداع أو إنشاء ما يسمى (بنك الأفكار) وتكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين والمتميزين، ووضع إستراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين والعمل على تدريبهم لتوفير قيادات إدارية وأكاديمية مؤهلة قادرة على استثمار طاقاتها الإبداعية في تطوير الأداء الوظيفي. لأن اكتشاف المبدعين يمثل الخطوة الأولى على طريق الإبداع.

4.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل تختلف الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس باختلاف متغيرات الدراسة (المسمى الوظيفي، الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، معدل الدخل الشهري)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضيات من 6- 10:

نتائج الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للمسمى الوظيفي.

يتبين من الجدول (11.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات مهارة المرونة لدى العاملين في جامعة القدس تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي لصالح الأكاديمي، في حين تبين انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي على الدرجة الكلية وباقي المهارات الأخرى، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية السادسة على الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية ومهارة الطلاقة والأصالة في حين تم رفضها على مهارة المرونة.

وتعزو الباحثة إدارة الجامعة على التأكيد على تشجيع المبدعين وتحفيزهم (إداري وأكاديمي) والعمل على توفير برامج تدريبية ذات صفة إبداعية وابتكارية تهدف إلى زيادة و تحسين الأداء، واختيار الموظفين المؤهلين علمياً وعملياً لما لذلك من إسهام في رفع كفاءة الأداء الوظيفي.

نتائج الفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في الأفكار الإبداعية لدى العاملين جامعة القدس تعزى للجنس.

يتبين من الجدول (12.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في متوسطات الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية وعلى مهارة الطلاقة لدى العاملين في جامعة القدس تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، في حين تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس على باقي المهارات الأخرى، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية السابعة على مهارة الطلاقة والأصالة في حين تم رفضها على مهارة المرونة وعلى الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة رضا (2003): "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، وعلى واقع الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الأمنية بالمطار. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة: (يقوم العاملون في الأجهزة الأمنية بإنجاز عملهم بأسلوب متجدد، ويتمتعون برؤية شاملة لمشكلات العمل. - تساعد مشاركة المرؤوسين في تحديد أهداف الإدارة على إيجاد روح الإبداع لرجال الأمن بالمطار، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، فيما يتعلق بالإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي.

وترى الباحثة أنه على إدارة الجامعة تفعيل مبدأ المشاركة وتشكيل فرق العمل والعمل الجماعي لكلا الجنسين وصنع القرار الإداري والأكاديمي بما يشجع الإبداع.

نتائج الفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الأفكار الإبداعية لدى العاملين جامعة القدس تعزى للدرجة العلمية.

تشير المعطيات الواردة في الجدول (14.4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات مهارات التفكير الإبداعي لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير الدرجة العلمية على بعد الطلاقة، في حين تبين وجود فروق على الدرجة الكلية للأفكار الإبداعية ومهاري (المرونة والأصالة).

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة العاجز وشلدان 2010 والتي هدفت الى التعرف الى دور القيادة المدرسية في تنمية الابداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، وكانت النتيجة لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول دور القيادة في تنمية الابداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص للبيكالوريوس.

وتعزى الباحثة الى عدم تشجيع العاملين بالتوجه الى الحاضنة البحثية للابداع وتنمية افكارهم الابداعية فيها.

نتائج الفرضية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في الأفكار الإبداعية لدى العاملين جامعة القدس تعزى لسنوات الخبرة.

تشير المعطيات الواردة في الجدول (16.4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات مهارات الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة على الدرجة الكلية ومهاري (المرونة والاصالة)، في حين تبين وجود فروق على مهارة (الطلاقة).

وأيضاً دراسة (العاجز وشلدان، 2010) التي هدفت إلى التعرف إلى دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن الفقرة التي تنص "توثق العلاقة بين المعلمين على أساس من التسامح والجدية في العمل" جاءت في المرتبة الأولى، ويعزو الباحثان ذلك إلى دور القيادة المدرسية في تنمية العلاقات الإنسانية بين المعلمين، وتشجيعهم على العمل بروح الفريق الواحد. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، التخصص في البكالوريوس).

وترى الباحثة اختيار قيادات إدارية وأكاديمية واعية، تؤمن بأهمية الإبداع في البيئة الجامعية، وتسعى لتنميته لدى العاملين والعاملات لرفع مستوى الجامعة الإداري والأكاديمي.

نتائج الفرضية العاشرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الأفكار الإبداعية لدى العاملين جامعة القدس تعزى للدخل الشهري.

تشير المعطيات الواردة في الجدول (18.4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات مهارات الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لمتغير الدخل الشهري على الدرجة الكلية ومهاتري (المرونة والاصالة)، في حين تبين وجود فروق على مهارة (الطلاقة).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة الى الظروف لمالية التي تمر بها الجامعة وتدني الراوتب فيها مما لا يسمح للموظفين بإعطائهم أي طاقة إيجابية للابداع وابرار المواهب.

التوصيات والمقترحات:

2.4 في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بمايلي :

- 1- التأكيد على توفير الوسائل التي ترفع من درجات دافعية الانجاز لدى العاملين في الجامعة حتى ينعكس ذلك على دافعيتهم في العمل.
- 2- توفير الفرص للعاملين كافة للالتحاق بالدورات التدريبية والتطويرية خارج عملهم والتشجيع على الدراسات العليا لزيادة كفاءتهم العلمية والعملية.
- 3- إنشاء إدارة حاضنة للإبداع أو إنشاء ما يسمى (بنك الأفكار) تكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين والمتميزين .
- 4- وضع إستراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين والعمل على تدريبهم لتوفير قيادات إدارية وأكاديمية مؤهلة قادرة على استثمار طاقاتها الإبداعية في تطوير الأداء الوظيفي. لأن اكتشاف المبدعين يمثل الخطوة الأولى على طريق الإبداع.
- 5- تفعيل نظام الحوافز على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز والإبداع في الأداء ومكافأة المبدعين.
- 6- مراجعة نظام تقويم الأداء ليتضمن أسس ومعايير تقويم موضوعية وواضحة، بما يكفل اطلاع الموظف على نتائج تقويم أدائه، فهذا يعطي الفرصة للموظف من تعزيز نقاط القوة لديه وتحسين وتطوير نقاط الضعف، كذلك لا بد وان تكشف عملية تقويم الأداء عن الاحتياجات التدريبية اللازمة للموظفين.
- 7- توجيه الاهتمام نحو فئة المبدعين باعتباره مشروعاً وطنياً تنموياً يعمل مستقبلاً على دفع عجلة التنمية بكافة جوانبها في المجتمع الفلسطيني بالسير قدماً إلى الأمام ، واستغلال هذه الثروات الكامنة.

المراجع

المراجع باللغة العربية:

الأستاذ، محمود حسن (2003). دور الأستاذ الجامعي في تنمية التفكير الإبداعي لدى طلبة جامعة الأقصى، ندوة بدور الجامعة في رعاية المبدعين، مجلد البحوث رقم (1)، جامعة المنيا، ج.م.ع.

آل خليفة، فاطمة حسن الربيعان، عصام سعد (2000). قياس إدراك المدرء للولاء والإبداع في العمل الحكومي في دولة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإدارية، (ص29-5).

الأعسر، صفاء وفشقوش، إبراهيم وسلامة، محمد (1983). دراسات في تنمية دافعية الأنجاز. مركز البحوث التربوية، جامعة قطر.

أبوالسعيد، أحمد العبد (1994). اختبار القدرة على التفكير الإبداعي في الدراسات الاجتماعية في تنمية مهارات الإبداع لدى المعلمين والطلاب في المرحلة الإعدادية من خلال الدراسات الاجتماعية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنوفية، مصر.

ابن منظور (١٩٧٠). لسان العرب، القاهرة: دار المعرف، المجلد الأول

أبو الوفا، جمال (2006): "دور قيادات المدرسة الابتدائية في تنمية الإبداع الجماعي لدى العاملين بها لمواجهة تحديات العولمة" دراسة ميدانية، مجلة مستقلة التربية العربية- المجلد 12- العدد 42، ص ص 53-157.

باهمام، أحمد سالم (2007)، المعلم ودوره في تنمية التفكير الإبداعي، دار الصميبي، الرياض، السعودية.

باهي، مصطفى حسين وشلبي، أمين إبراهيم (1998)، الدافعية نظريات وتطبيقات. مصر: مركز الكتاب للنشر (ط1).

بلواني، أنجود شحادة (2008). "دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس في تنمية المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ومعيقاتها من وجهة نظر مديريها"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

تمام اسماعيل تمام (2000)، آفاق جديدة في تطوير مناهج التعليم في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين، المينا: دار الهدى للنشر والتوزيع.

إنجلر، باربرا (1991). مدخل الى نظريات الشخصية، ترجمة فهد الدليم، الطائف، دار الحارثي للطباعة والنشر.

ثائر أحمد غباري (2008). الدافعية، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن جمال أبو الوفا (2006). دور قيادات المدرسة الابتدائية في تنمية الإبداع الجماعي لدى العاملين بها لمواجهة تحديات العولمة، "دراسة ميدانية". مجلة مستقبل التربية العربية، 12 (42)، 53 - 158.

الجعري، عنان. (2009). دور الابداع الاداري في تحسين أداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية : دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل. رسالة ماجستير في إدارة الاعمال غر منشورة. جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، فلسطين.

جروان، فتحي عبدالرحمن (2002). الإبداع، ط5، دار الفكر، عمان، الأردن.

جروان، فتحي عبدالرحمن (2008). الموهبة والتفوق والإبداع، (ط 3)، دار الفكر، عمان، الأردن.

جراون، فتحي عبد الرحمن (2011). تعليم التفكير "مفاهيم وتطبيقات": عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط5.

جروان، فتحي (1419هـ)، تعليم التفكير، العين، الإمارات العربية المتحدة: دار. دار الكتاب الجامعي، الطبعة الأولى.

جروان، فتحي الموهبة والتفوق والإبداع، العين، الإمارات العربية المتحدة الطبعة الأولى ، دار الكتاب الجامعي 1419هـ.

الحارثي، إبراهيم أحمد (2002). تدريب المعلمين على تعليم مهارات التفكير، (ط1)، مكتبة الشقري، الرياض، السعودية.

حسن بن حسن بن عطاس الخيري (2008). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من مرشدي المدارس بمراحل التعليم العام، رسالة ماجستير غير منشورة، السعودية.

الحارثي، سهى عمر (2003). الخجل وعلاقته بدافعية الانجاز والتحصيل الدراسي لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة والطائف. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.

الحو، محمد (2001). علم النفس التربوي، ط2، دار المقداد للطباعة، غزة، فلسطين.

خليل، محمد أحمد محمد (2009). التفكير الإبداعي لتلميذ المرحلة الابتدائية وأساليب المعلم في تنميته، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

خليفة، عبد اللطيف محمد (2000م). الدافعية للإنجاز. القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

الخالدي، أديب (2009). المرجع في الصحة النفسية، دار وائل للنشر والتوزيع ط 3. عمان، الأردن.

الخيري، حسن بن حسين (2008). الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين المدرسية بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى.

الريضي، وائل منور (2002). سمات المشرف الفعال وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى بعض أعضاء مراكز الشباب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

رجيعة، عبد الحميد العظيم (2013). علاقة دافعية الإنجاز وحب الاستطلاع بالتفكير الابتكاري لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية بالمدينة المنورة. مجلة جامعة قناة السويس، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ج2، العدد (ص33).

رضا، حاتم (1424). "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار لملك عبد العزيز الدولي بجدة"، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، جدة، 1424هـ.

زحيلي، غسان (1993). اتجاهات طلبة كلية التربية بجامعة دمشق نحو بعض مقررات علم النفس وعلاقتها 24 بالتحصيل الدراسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، 1993 .

زهران، حامد عبد السلام (2003)، علم نفس الاجتماعي، القاهرة، عالم الكتب.

دي بونو، ادوارد (2001). **تعليم التفكير**، (ط 1)، ترجمة عادل ياسين، وإياد ملح، وتوفيق العمري، دار الرضا للنشر، عمان، الأردن.

الردادي، بدر عايد راجح (2007) **أثر برنامج تعليمي محوسب قائم على حل المشكلات في التحصيل وتنمية التفكير الإبداعي في مادة العلوم لطلاب الصف الثاني متوسط في المدينة المنورة واتجاهاتهم نحو البرنامج**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الزعيبي، 2003. **ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية**، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

الزيات، فتحي مصطفى (1996). **العلاقة بين النسق القيمي ووجه الضبط ودافعية الانجاز لدى عينة من طلاب جامعتي المنصورة أم القرى - دراسة تحليلية- مجلد المؤتمر السادس لعلم النفس**، يناير.

زيتون، عايش (1987). **تنمية الابداع والتفكير الابداعي في تدريس العلوم**، الجامعة الاردنية ، عمان ، ١٩٨٧.

السفياني، نايف عتيق (2010). **أثر دورة التعلم في تدريس الفيزياء على تنمية التحصيل الدراسي ومهارات التفكير الابتكاري لدى طلاب الصف الأول الثانوي**. رسالة ماجستير ،جامعة ام القرى ،السعودية.

سعاد نايف البرنوطي (2004). **إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد**، دار وائل للطباعة والنشر، ط2 ،عمان، الاردن، (1) ص:256

السرور، ناديا هايل(2000). **مقدمة في الإبداع**، (ط 1)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

السرور، ناديا هايل (2010). **مدخل إلى تربية المتميزين والموهوبين**، (ط5)، دار الفكر،عمان، الأردن.

سيزلاقي، أندرودي (1991). السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية.

السكرانة، بلال خلف (2011). الإبداع الإداري. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. عمان

لسان العرب، ابن منظور، ج ١٠، ص ٣٠٧، باب فكر.

الشمالية، نسرین بهجت (1999). دافعية الانجاز وعلاقتها بأنماط التنشئة الأسرية لدى عينة من طلبة الصف الأول الثانوي الأكاديمي في محافظة اربد (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاردنية، عمان، الأردن.

الشهاب، قيس حمد علوي (2003)، دور المعلم في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلبة في المدارس الحكومية من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

طلال نصير (2011). نجم العزاوي ، قدّم هذا البحث إلى الملتقى الدولي الموسوم: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديث دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية ، جامعة سعد دحلب -البليدة - -18/ 19/ 05/ 2011 .

العاجز، فؤاد علي وشلدان، فايز كمال (2010). "دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين"، بحث منشور في مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، ص: 1-37.

العناني، حنان(2008). علم النفس التربوي. دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

العساف، ليلي (2005)، مصادر سلطة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بمركز الضبط ودافعية الانجاز المعلمي تلك المدارس. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

عبد الفتاح، أسماعيل (2003). معلمة رياض الأطفال تنمية الابتكار. الاسكندرية: مركز الاسكندرية للكتاب.

عبد الفتاح محمد دويدار(2006). علم النفس الإجتماعي، أصوله ومبادئه ، ب ط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

عبد الحميد، إبراهيم شوقي (2003). الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مجلد 23، العدد الأول، القاهرة.

العتوم، عدنان والجراح، عبد الناصر وبشارة، موفق. (2007). تنمية مهارات التفكير. عمان: دار المسيرة.

عياصرة، علي أحمد، (2004). الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان.

العودات، علي مصلح (2009). أثر برنامج تدريبي لتعليم مهارات التفكير في تنمية التفكير الإبداعي لدى عينة من طلبة رياض الأطفال في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الغامدي، عبد الله بن محمد (2000). الفروق في مفهوم الدافعية الذات ودافعية الإنجاز لدى عينة من المراهقين المحرومين من الأسرة وغير المحرومين في محافظة جدة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.

الفر، ماجد. (2007). "مستوى الابتكار لدى الوزارات الفلسطينية"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، المجلد 21، العدد 4، فلسطين.

فرج بلال، إلهام عبد الحميد (2010). المناهج وطرائق التعليم، منظور ثقافي، تقديم حامد عمار، القاهرة، مركز المحروسة للنشر.

القدومي، شيرين معاوية راضي (2000). العلاقة بين السمات الشخصية لمديري المدارس الثانوية في الأردن وكل من دافعية معلميهما والضبط المدرسي فيها، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

قطامي، نايفة (2003)، تعليم التفكير للأطفال، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن ط1.

قطامي يوسف، أميمة محمد عمور (2005). عادات العقل والتفكير بين النظرية والتطبيق، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

قطامي، يوسف وعدس، عبد الرحمن (2000). علم النفس العام، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.

الكناني، ممدوح. (2005). سيكولوجية الإبداع وأساليب تنميته. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع

لنذري، هول (1971). نظريات الشخصية، ترجمة فرج أحمد وآخرون، القاهرة الهيئة العامة للتأليف والنشر.

مجدي أحمد محمد عبد الله (2003). السلوك الاجتماعي ودينامياته-محاولة تفسيرية-، دار المعرفة الجامعية، ب ط (3) الإسكندرية، مصر، ص ص: 180، 181

محمد نصار، سامي (2008). قضايا تربوية في عصر العولمة وما بعد الحداثة، تقديم حامد عمار، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، ط2.

ملحم، مازن (1995). اتجاه العامل نحو الذات والعمل والزملاء والإدارة وأثره في الإنتاج، رسالة 23 ماجستير، جامعة دمشق.

المشرفي، انشراح (2003). "فاعلية برنامج مقترح لتنمية كفايات تعليم التفكير الإبداعي". مجلة الطالب الجامعي، المجلس العربي الجامعية المجلد الثالث، العدد 12.

المزين، سليمان فتحي وإعبيان، هالة حامد (2013). "معوقات حضارة الأفكار الإبداعية لدى الطلبة الخريجين من وجهة نظرهم وسبل الحد منها"، بحث مشترك مقدم إلى المؤتمر العلمي الأول: دور الكليات والجامعات في تنمية المجتمع، الذي تنظمه الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا في يومي الثلاثاء والأربعاء 22، 23/10/2013م، دليل المؤتمر ص ص 41، 42.

المنصور، نوره، (2006). اتجاهات حديثة في دراسات الإبداع (أساليب التفكير الإبداعي)، مديرة المركز القطري للموهوبين المبدعين، وزارة التربية والتعليم، قطر. ص 88-9

المشعان، عويد سلطان (1993). دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني. الكويت، دار القلم.

ناصر دادي عدون (2004). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي-دراسة نظرية وتطبيقية- دار المحمدية (2) العامة، الجزائر، ص: 8

الناقاة، صلاح أحمد (2011). مستوى التفكير الإبداعي لدى طلبة الثانوية العامة في الثقافة العلمية ودرجة تشجيع معلمي العلوم له من وجهة نظرهم. مجلة الجامعة الإسلامية: سلسلة الدراسات الإنسانية، 19، العدد الأول، 167، 207.

نشواتي، عبد المجيد (1983). علم النفس التربوي، دار الفرقان، إربد، عمان، الأردن.

نشواتي، عبد المجيد (1986). علم النفس التربوي، بيروت، مؤسسة الرسالة.

الهويدي، زيد، وجمل، محمد جهاد (2003). أساليب الكشف عن المبدعين والمتفوقين وتنمية التفكير الإبداعي، (ط 1)، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات.

وهيبي ن أحمد عاطف (2004). العلاقة بين الذكاء المتعدد وموقع الضبط لدى طلبة الجامعة الأردنية وبين دافعتهم للانجاز من وجهة أخرى، (أطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

وهيب محمد الكبيسي وصالح حسين أحمد الداھري (2000). المدخل إلى علم النفس التربوي، ط 1، دار الكندي ومؤسسة حمادة للنشر والتوزيع، إربد، الأردن، 2000.

وحيد، أحمد عبد اللطيف (2001). علم النفس الاجتماعي. الطبعة الأولى، عمان: دار المسيرة.

المراجع باللغة الانجليزية:

Adams, J (1963). **Toward and Understanding of Inquiry**. Journal of Abnormal and Social Psychology, (67 (5) no. pp 422-436-26-Vroom, V. (1964). Work and Motivation, New York, John Willey & Sons, p73.

Ac.Kgoz, Firat (2005). **A Study on Teacher Characteristics and Their Effects on Students Attitudes**, Retrieved, April, 17,2007, erciyes@hacettepe.edu.tr

Al Ajami, M (1994). **Teachers Attitudes Towards Creativity and Their Instructional Behaviors in the Classroom**. Dissertation Abstracts International, (10), P; 30–71

Anderson, W, (2002). **Factors that Motivate Teacher to Remain in the Teaching Profession in North Carolina**. Dissertation Abstract International. A, 62. P2929.

Brian C. Young (2000). **Methods of Motivation: Yesterday and Today**. http://academic.emporia.edu/smithwi/00fallmg443/eja_young.html

Caevee, L. (2004). **The Relationship of Teacher Believes and Characteristics to Creative Thinking Skill Among Middle – Level Students**, DAI, 54 (2). P, 450.

Community College. Un Published DAI Clisetion, TEXAS A&M University, U.S.

Cooper, J. & Haney, J, (1999) **Classroom Teaching Skills**. (6th ed). Houghton Mifflin, USA ,p64.

Dimantes, T. (2004). **What Principals Think Motivates Teacher**. Journal of Instrutinal Psychology, at [//www.find articles/ in-1-31/ai-r6143325](http://www.findarticles.com/in-1-31/ai-r6143325).

Eunice (1995). **Study on the consequences of training programme on the ability of creative thinking and behavior in classroom through drawing on the learners attention to their creation ability**. VOL. 1. No. 1112.

Gaulle, L. & Conrail, A. (1998). **Current Perspective inIndustrial. Organizational Psychology**, U.S.A.

Gautam, kanak(2001). **Conceptual blockbuster creative idea generation techniques for health administrators**, Hospital topics, 74(4).

Haskvitz, Alan, (2007). **Top 11 traits of a good teacher**, Retrieved April,17, 2007, from:
<http://www.reacheverychild.com/feature/traits.html>.

Hamza, M. K, (1997). **Exploration in Teaching Strategies that Foster Creative Thinking and Problem Solving in A** Hamman, L. (2001). **Metacognitive awareness assessment in self-regulated learning and performance measures in an introductory psychology cours** (journal of educational research). 2001, Vol. (32), No.1.

Honig, A. (2001). **How to Promote Creative Thinking . Early Chidhood Today**, 15 (15) , 34-41

Lai, Calista, (2009), **Motivation employees through incentive programs. Singapore.**

McGregor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise. McGraw-Hill Book Company**, Inc, New York.

Mills, H, A. (2001). **School Development Ideas: Reading teacher. Turnover. American Association of Christian School. E-O1 asp.**

Petri, H; and Govern, J (2004). **Motivation: Theory, Research and Applications.** Thomson-Wadsworth, Australia'

Smith,T (2000). **Astudy of the Relationship between the principals leadership style and teacher motivation**, DAI A6/08 p n2808.

Strom, D. & Strom, S, (2002). **Changing the rules: education for creative thinking**. The Journal of creative behavior. 36 (3). 183–199.

Schank, D. (1991). **Learning Theories: An educational perspective**, New Jersey: Merrill.

Tabatabaeian, M. (1982). **Construction and application of a test measuring teachers attitude toward creativity**. Dissertation Abstracts International, 42 (11)4693 – A.

Tankard, R. (2000). **Principal as Coach Motivation the Mid-Career Professional**. Dissertation Abstract International.A 60/12.pp 42–75.

Torrance.(1970). **Achieving Socialization without sacrificing Creativity**, Journal of Creative behavior, 4, 183–189.

Vialla, Wilma & Quigley, Siobhan, (2007). **Selective students' views of the essential characteristics**, University of Wollongong, Retrieved April, 17,2007, from: <http://>

Wallace, M & Kogan, N. (1965). **Model of thinking in young children**. New York. Dodd. Mead.

Wallace, M & Kogan, N. (1970). The art of thought. **Penguin Education**, 91–97.

Yavuz, Nilay. (2004). **“The use of non – monetary incentives as a Motivation”**. Public Organization in turkey.

الملاحق

ملحق رقم (1)

أدوات الدراسة بصورتها الأولى



جامعة القدس

الدراسات العليا

كلية العلوم التربوية

برنامج الإرشاد النفسي والتربوي

دراسة بعنوان: " درجة دافعية الانجاز وعلاقتها بتنمية الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس "

الأخوة الأفاضل موظفي جامعة القدس المحترمين

تحية وبعد،،

تهدف الدراسة الحالية الى الكشف عن " درجة دافعية الانجاز وعلاقتها بتنمية الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس"، لذا يرجى من حضرتكم التكرم بتعبئة هذا الاستبيان بما يتفق وقناعتك الشخصية، وان تجيب بصراحة وتضع إشارة (✓) في المكان المناسب، علماً أن جميع البيانات والمعلومات سوف تعامل بسرية لأغراض البحث العلمي.

شاكره لكم حسن تعاونكم،،،

الباحثة: ناهد جبر

بإشراف الدكتورة: فدوى حلبية

القسم الاول:

1- الجنس :

ذكر (1) انثى (2)

2- الحالة الاجتماعية:

أعزب (1) متزوج/ة (2) مطلق/ة (3) أرمل/ة (4)

3- المستوى التعليمي:

دبلوم (1) بكالوريوس (2) ماجستير (3) دكتوراه (4)

4- سنوات الخبرة:

(أقل من 5 سنوات) (1) (5- أقل من 10 سنوات) (2)

(10 سنوات الى 15 سنة) (3) (15 سنة فأكثر) (4)

5- معدل الدخل الشهري:

(أقل من 500 دينار) (1) (500- 1000 دينار) (2)

(1000-1500 دينار) (3) (1500 دينار وأكثر) (4)

القسم الثاني:

يعرض عليكم في هذه الاستبانة مجموعة من العبارات، يرجى قراءتها بتمعن والإجابة عليها بوضع (√) في الجدول المرفق وذلك حسب انطباق العبارة عليك:

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أميل الى القيام بالأعمال الصعبة التي تتطلب مجهوداً.					
2	أشعر أنني أتغلب على المصاعب التي تواجهني في عملي بسهولة.					
3	أميل الى منافسة الآخرين في عملي بشكل إيجابي.					
4	لدي القدرة على تنظيم الأفكار.					
5	أميل الى بذل محاولات جادة لتحقيق النجاح.					
6	أستطيع أن أجد الحلول البناءة في معظم الأوقات.					
7	أميل الى إشغال المناصب المرموقة بالمجتمع.					
8	أقيم تصرفاتي وأعمالي بموضوعية في معظم الأوقات.					
9	أميل للعمل مع الجماعة.					
10	أصمم على النجاح في أعمالي.					
11	أقدم على الإنجاز ولا أخشى الفشل.					

					12	أستمر في عملي حتى وإن فشلت.
					13	أسعى دوماً الى تحسيت مستواي في كل نواحي الحياة.
					14	عندما أفشل لا أعزو فشلي إلى ظروف خارجية.
					15	لدي ثقة عالية بنفسي.
					16	أهتم بالتفوق من أجل التفوق ذاته أكثر من العائد منه.
					17	أقوم بعمل نشاطات ملحوظة في الجامعة.
					18	أحاول منع الضغوط الاجتماعية من التأثير على أدائي لعملي
					19	أحرص دائماً على وضع البدائل.
					20	أفضل المكافآت الكبيرة على المدى البعيد على المكافآت الصغيرة في المدى القريب.
					21	أشعر بأني أنجز عملي قبل الوقت المقرر له.
					22	أنا أصمم على العطاء على الرغم من صعوبة عملي وكبر حجم المسؤولية.
					23	أميل لإعطاء وقت أطول في عملي من زملائي
					24	أعتقد أن النجاح في مجال العمل يتأسس على الكفاح والتضحية.
					25	أرى ان عملي بوظيفتي شيء يستدعي مني الاستمرار في مزاولة هذه الوظيفة.

					26	لا أخشى الصعاب التي فشل فيها الآخرون في اجتيازها.
					27	لا يختلف مستوى عطائي في نهاية الاسبوع عن بدايته.
					28	أشعر بملل شديد بعد مرور فترة على الفصل الدراسي.
					29	أنا متفائل جداً من مستقبلي بوظيفتي.
					30	أحاول دائماً أن أتعلم من أخطائي.
					31	أمارس أنشطة إضافية بالجامعة.
					32	أشارك في ندوات متعلقة في مجال عملي.
					33	أحدد مستوى طموحي ضمن قدراتي.
					34	سبق لي وأن قمت بمبادرات ونشاطات ضمن عملي من تلقاء نفسي دون تكليف رسمي.
					35	عند فشلي في أداء مهمة ما ضمن عملي أحدد عوامل الفشل وأقوم بمعالجتها.
					36	لدي ثقة بما أقوم به من أعمال.
					37	لدي مراقبة داخلية على نفسي أثناء أدائي لمهامتي.
					38	أدائي أفضل عندما يراقبني مديري.

اختبار تورانس للتفكير الابداعي

الصورة الشكلية (ب)

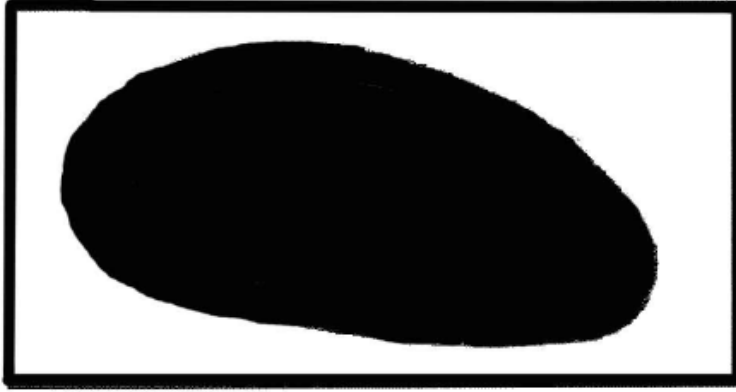
عزيزي الموظف:

إن الاختبارات التي بين يديك هي اختبارات التفكير الإبداعي - الصورة الشكلية (ب)، ستعطيك هذه الاختبارات الفرصة لكي تستخدم خيالك في أن تفكر في أفكار وأن تصوغها في كلمات. ليس هناك إجابات صحيحة أو خاطئة، وإنما تهدف الى رؤية كم عدد الأفكار التي يمكن أن تقدمها.

وعليك أن تقوم بثلاثة نشاطات مختلفة ولكل نشاط وقته المحدد، ولذلك حاول أن تستخدم وقتك استخداماً جيداً،
إعمل وبأسرع ماتستطيع و دون تعجل ...











الاختبار الأول بناء الصورة

يوجد في أسفل هذه الصفحة شكل منحن مظلل بالسواد ، فكر في صورة أو موضوع ما يمكن أن ترسمه بحيث يكون هذا الشكل المظلل جزء منه . حاول أن تفكر في صورة لم يفكر بها احد من قبل ، وتابع في تقديم أفكار جديدة إلى فكرتك الأولى ، وذلك لكي تجعل منها قصة مثيرة بقدر المستطاع ، وعندما تكتمل الصورة ابحث عن ذكي لها ، ودونه في أسفل الصفحة في المكان المعد لذلك .



الاختبار الثاني إكمال الصور

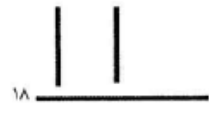
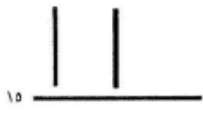
أمامك الآن مجموعة مكونة من عشر أشكال ، حاول إكمال هذه الأشياء عن طريق الرسم أشياء أو صور لم يسبقك إليها احد من قبل ، وحاول جعل هذه الرسوم تحكي عن قصة شيقة بقدر المستطاع وذلك عن طريق إضافة أفكار جديدة . ثم بعد الانتهاء ضع عنوان مناسب لكل من هذه الرسومات وضعه في المكان المناسب .

 العنوان	 العنوان
 العنوان	 العنوان
 العنوان	 العنوان
 العنوان	 العنوان
 العنوان	 العنوان

الاختبار الثالث الخطوط المتوازية

أمامك الآن ثمانية عشر سؤالاً ، كل سؤال هو عبارة عن خطين متوازيين ، والمطلوب منك نسج قصة مثيرة من خلال تشكيل صورة مشوقة ومختلفة ، وذلك بإضافة ما تريد من إشارات أو رموز أو خطوط منحنية أو مستقيمة لكل زوج منها .
الآن بعد إتمام ذلك ضع عنواناً مناسباً لكل منها في المكان المخصص لذلك .

٣	٢	١
٦	٥	٤
٩	٨	٧
١٢	١١	١٠



ملحق رقم (2)

أسماء المحكمين

رقم المحكم	أسم المحكم	مكان العمل
1	د. عمر الريماوي	جامعة القدس/ كلية التربية
2	د. علا حسين	جامعة القدس/ كلية التربية
3	د. ايناس ناصر	جامعة القدس/ كلية التربية
4	د. عفيف زيدان	جامعة القدس/ كلية التربية
5	د. تيسير عبد الله	جامعة القدس/ كلية التربية
6	د. ابراهيم عرمان	جامعة القدس/ كلية التربية
7	د. نجاح الخطيب	جامعة القدس/ كلية الصحة العامة
8	د. رندا محمود الشيخ نجدي	جامعة القدس المفتوحة/ كلية التربية
9	د. فاخر خليل	جامعة النجاح/ علم نفس
10	د. فاطمة الحلاق	جامعة بيرزيت/ كلية التربية

ملحق رقم (3)

الأدوات بصورتها النهائية



جامعة القدس

الدراسات العليا

كلية العلوم التربوية

برنامج الإرشاد النفسي والتربوي

دراسة بعنوان: " درجة دافعية الانجاز وعلاقتها بتنمية الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس "

الأخوة الأفاضل موظفي جامعة القدس المحترمين

تحية وبعد،،

تهدف الدراسة الحالية الى الكشف عن " درجة دافعية الانجاز وعلاقتها بتنمية الأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس"، لذا يرجى من حضرتكم التكرم بتعبئة هذا الاستبيان بما يتفق وقناعتك الشخصية، وان تجيب بصراحة وتضع إشارة (✓) في المكان المناسب، علماً أن جميع البيانات والمعلومات سوف تعامل بسرية لأغراض البحث العلمي.

شاكره لكم حسن تعاونكم،،،

الباحثة: ناهد جبر

بإشراف الدكتورة: فدوى حلبية

القسم الاول:

6- المسمى الوظيفي:

(1) إداري (2) أكاديمي

7- الجنس :

(1) ذكر (2) انثى

8- الدرجة العلمية:

(1) بكالوريوس (2) ماجستير (3) دكتوراه

9- سنوات الخبرة:

(1) (أقل من 5 سنوات) (2) (5- أقل من 10 سنوات)

(3) (أقل من 10 سنوات الى 15 سنة) (4) (15 سنة فأكثر)

10- معدل الدخل الشهري:

(1) (أقل من 500 دينار) (2) (500- 1000 دينار)

(3) (أقل 1000-1500 دينار) (4) (1500 دينار وأكثر)

القسم الثاني:

الرجاء الإجابة على هذه الأسئلة بوضع (√) في الخانة المناسبة:

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
1	أميل الى القيام بالأعمال الصعبة التي تتطلب مجهوداً.					
2	أتغلب على المصاعب التي تواجهني في عملي بسهولة.					
3	أميل الى منافسة الآخرين في عملي بشكل إيجابي.					
4	القدرة على تنظيم الأفكار.					
5	أميل الى بذل محاولات جادة لتحقيق النجاح.					
6	أستطيع أن أجد الحلول البناءة للمشكلات التي تواجهني في معظم الأوقات.					
7	أميل الى إشغال المناصب المرموقة بالمجتمع.					
8	أقيم أعمالي بموضوعية في معظم الأوقات.					
9	أميل للعمل مع الجماعة.					
10	أصمم على النجاح في أعمالي.					
11	أقدم على العمل ولا أخشى الفشل.					
12	أستمر في عملي حتى وإن فشلت.					
13	أسعى الى تحسين مستواي في كل نواحي الحياة.					
14	عندما أفشل لا أعزو فشلي إلى ظروف خارجية.					
15	أهتم بالتفوق من أجل التفوق ذاته أكثر من العائد منه.					
16	أقوم بعمل نشاطات ملحوظة في الجامعة.					
17	أحاول منع الضغوط الاجتماعية من التأثير على أدائي لعملي					
18	أحرص على وضع البدائل لحل مشكلاتي.					

					أفضل المكافآت الكبيرة على المدى البعيد على المكافآت الصغيرة في المدى القريب.	19
					أنجز عملي قبل الوقت المقرر له.	20
					أصمم على العطاء على الرغم من كبر حجم المسؤولية.	21
					أقضي وقت أطول في عملي من زملائي	22
					أعتقد أن النجاح في مجال العمل يتأسس على الكفاح	23
					لا أخشى الصعاب التي فشل فيها الآخرون في اجتيازها.	24
					مستوى عطائي في نهاية الاسبوع عن بدايته.	25
					متفائل لمستقبلي بوظيفتي.	26
					أحاول أن أتعلم من أخطائي.	27
					أمارس أنشطة إضافية بالجامعة.	28
					أشارك في ندوات متعلقة في مجال عملي.	29
					أحدد مستوى طموحي ضمن قدراتي.	30
					سبق لي وأن قمت بمبادرات ونشاطات ضمن عملي من تلقاء نفسي دون تكليف رسمي.	31
					عند فشلي في أداء مهمة ما ضمن عملي أحدد عوامل الفشل وأقوم بمعالجتها.	32
					لدي ثقة بما أقوم به من أعمال.	33
					أراقب نفسي نفسي أثناء أدائي لمهامي.	34

القسم الثالث:

اختبار تورانس للتفكير الابداعي

الصورة الشكلية (ب)

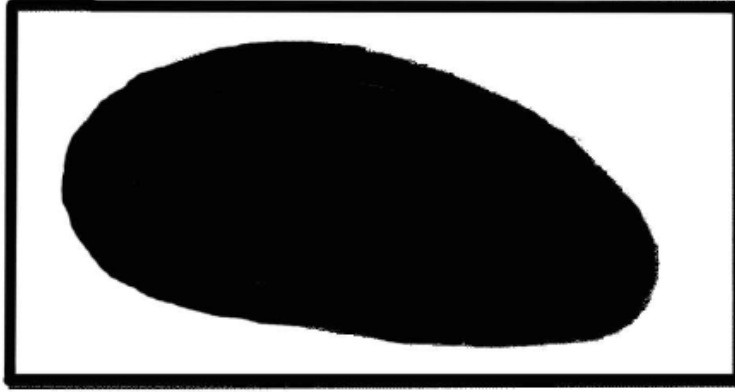
عزيزي الموظف:

إن الاختبارات التي بين يديك هي اختبارات التفكير الإبداعي - الصورة الشكلية (ب)، ستعطيك هذه الاختبارات الفرصة لكي تستخدم خيالك في أن تفكر في أفكار وأن تصوغها في كلمات. ليس هناك إجابات صحيحة أو خاطئة، وإنما تهدف الى رؤية كم عدد الأفكار التي يمكن أن تقدمها.

وعليك أن تقوم بثلاثة نشاطات مختلفة ولكل نشاط وقته المحدد، ولذلك حاول أن تستخدم وقتك استخداماً جيداً،
إعمل وبأسرع ماتستطيع و دون تعجل ...











الاختبار الأول بناء الصورة

يوجد في أسفل هذه الصفحة شكل منحن مظلل بالسواد ، فكر في صورة أو موضوع ما يمكن أن ترسمه بحيث يكون هذا الشكل المظلل جزء منه . حاول أن تفكر في صورة لم يفكر بها احد من قبل ، وتابع في تقديم أفكار جديدة إلى فكرتك الأولى ، وذلك لكي تجعل منها قصة مثيرة بقدر المستطاع ، وعندما تكتمل الصورة ابحث عن ذكي لها ، ودونه في أسفل الصفحة في المكان المعد لذلك .



الاختبار الثاني إكمال الصور

أمامك الآن مجموعة مكونة من عشر أشكال ، حاول إكمال هذه الأشياء عن طريق الرسم أشياء أو صور لم يسبقك إليها احد من قبل ، وحاول جعل هذه الرسوم تحكي عن قصة شيقة بقدر المستطاع وذلك عن طريق إضافة أفكار جديدة . ثم بعد الانتهاء ضع عنوان مناسب لكل من هذه الرسومات وضعه في المكان المناسب .

 العنوان	 العنوان
 العنوان	 العنوان
 العنوان	 العنوان
 العنوان	 العنوان
 العنوان	 العنوان

الاختبار الثالث الخطوط المتوازية

أمامك الآن ثمانية عشر سؤالاً ، كل سؤال هو عبارة عن خطين متوازيين ، والمطلوب منك نسج قصة مثيرة من خلال تشكيل صورة مشوقة ومختلفة ، وذلك بإضافة ما تريد من إشارات أو رموز أو خطوط منحنية أو مستقيمة لكل زوج منها .
الآن بعد إتمام ذلك ضع عنواناً مناسباً لكل منها في المكان المخصص لذلك .

٣	٢	١
٦	٥	٤
٩	٨	٧
١٢	١١	١٠

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
34	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة	1.3
36	نتائج معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة	2.3
37	الاختبارات الثلاث التي يتضمنها اختبار تورانس للأفكار الإبداعية	3.3
38	تقدير تورانس للأصالة	4.3
44	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدافعية الإنجاز	1.4
46	نتائج إختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية لدافعية الإنجاز.	2.4
47	نتائج إختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية لدافعية الإنجاز تعزى لمتغير الجنس.	3.4
48	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدرجة العلمية.	4.4
48	اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدرجة العلمية.	5.4
49	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لسنوات الخبرة.	6.4
50	اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى لسنوات الخبرة.	7.4
51	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدافعية الإنجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدخل الشهري	8.4
51	اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في دافعية الانجاز لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للدخل الشهري.	9.4
52	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم مهارات التفكير	10.4

	الإبداعي.	
53	نتائج إختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية للأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للمسمى الوظيفي.	11.4
54	نتائج إختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية للأفكار الإبداعية لدى العاملين في جامعة القدس تعزى للجنس.	12.4
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مهارات التفكير الإبداعي تبعاً لمتغير الدرجة العلمية.	13.4
56	إختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات مهارات الافكار الإبداعية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.	14.4
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مهارات التفكير الإبداعي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.	15.4
59	إختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات مهارات الافكار الإبداعية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.	16.4
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مهارات التفكير الإبداعي تبعاً لمتغير الدخل الشهري.	17.4
61	إختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات مهارات الافكار الإبداعية وفقاً لمتغير الدخل الشهري.	18.4

فهرس المحتويات:

إقرار.....أ

شكر وتقدير.....ب

الملخص

.....Error!

Bookmark not defined.

الفصل الأول: خطة الدراسة..... و

1.1 المقدمة: 1

2.1 مشكلة الدراسة: 3

1.3 أهمية الدراسة: 3

1.4 أهداف الدراسة:..... 4

1.5 أسئلة الدراسة..... 4

1.6 فرضيات الدراسة: 4

1.7 مصطلحات الدراسة..... 6

1.8 محددات الدراسة 6

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة:..... 8

2.1 دافعية الإنجاز:..... 9

2.1.1 أنواع دافعية الإنجاز:..... 11

2.1.2 العوامل المسببة في دافعية الانجاز : 11

2.1.3 مكونات دافعية الانجاز:..... 12

13.....	2.1.5 بعض النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز
15.....	2.1.6 خصائص الأفراد ذوي دافعية الإنجاز العالي
15.....	2.1.7 خصائص الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المنخفض
16.....	2.2 الأفكار الإبداعية
16.....	2.2.1 عناصر ومهارات التفكير الإبداعي:
17.....	2.2.2 خطوات ومراحل التفكير الإبداعي:
18.....	2.2.3 أهمية التفكير الإبداعي:
18.....	2.2.4 معوقات التفكير الإبداعي:
19.....	2.3 الدراسات السابقة
19.....	2.3.1 الدراسات العربية التي تناولت دافعية الإنجاز
22.....	2.3.2 الدراسات الأجنبية التي تناولت دافعية الإنجاز
24.....	2.3.3 الدراسات العربية التي تناولت الأفكار الإبداعية
28.....	2.3.4 الدراسات الأجنبية التي تناولت الأفكار الإبداعية
30.....	2.3.5 التعقيب على الدراسات السابقة
32.....	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
33.....	3 . 1 منهج الدراسة
33.....	3 . 2 مجتمع الدراسة
33.....	3 . 3 عينة الدراسة
35.....	3 . 4 أداة الدراسة
40.....	3.5 إجراءات الدراسة:
41.....	3.6 متغيرات الدراسة

41	3. 7 المعالجة الإحصائية.....
42	الفصل الرابع: نتائج الدراسة.....
43	4 . 1 نتائج الدراسة.....
44	1.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.....
46	2.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:.....
52	3.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:.....
52	4.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:.....
63	الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات:.....
64	1.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:.....
65	2.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.....
68	3.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:.....
69	4.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.....
73	5 . 2 التوصيات.....
74	المراجع:.....
85	الملاحق.....
86	ملحق (1) أدوات الدراسة بصورتها الأولية.....
96	ملحق (2) لجنة التحكيم.....
97	ملحق (2) أدوات الدراسة بصورتها النهائية.....

