



ISSN: 1994-4217 (Print) 2518-5586(online)

Journal of College of Education

Available online at: <https://eduj.uowasit.edu.iq>

Dr. Fatima Ahmed
Amer,

Baghdad Education
Directorate Karkh II /
Kindergarten.

Email:

fatimaahmedamer86@gmail.com

Keywords:

administrative
creativity,
organizational
commitment,
kindergarten
principals.

Article info**Article history:**

Received 21.Febr.2023

Accepted 19.Apr.2023

Published 29.May.2023



Administrative creativity and its relationship to organizational commitment among kindergarten principals

A B S T R A C T

1- administrative creativity kindergarten principals.

commitment kindergarten principals.the liviel and 2-

3-Administrative creativity and its relationship to organizational commitment among kindergarten principals.

The current research is limited to principals of kindergartens in the Directorate of Education of Baghdad / Karkh and Rusafa, for the academic year (2022-2023), and the sample of the research consisted of (150) principals, chosen in a simple random(30) way, and the researcher also built a measure of organizational commitment consisting of (22) items and presented it to a group of experts in the field of kindergarten and psychology. Discrimination, validity and stability were extracted for the two scales, and after applying the two scales on the sample, the research reached the following results:

1-The presence of administrative creativity at an average level among kindergarten principals.

2-The presence of organizational commitment at an average level among kindergarten principals.

3-There is a positive relationship between administrative creativity and organizational commitment among kindergarten principals.

© 2022 EDUJ, College of Education for Human Science, Wasit University

DOI: <https://doi.org/10.31185/eduj.Vol51.Iss2.3400>

الابداع الاداري وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى مديرات رياض الأطفال

م.د. فاطمة أحمد عامر

مديرية تربية بغداد الكرخ الثانية / رياض أطفال

ملخص البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف علي:-

- ١- الابداع الاداري لدى مديرات رياض الاطفال.
 - ٢- الالتزام التنظيمي لدى مديرات رياض الاطفال.
 - ٣- الابداع الاداري وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى مديرات رياض الاطفال.
- تحدد البحث الحالي بمديرات رياض الاطفال في مديرية تربية بغداد/ الكرخ والرصافة ، للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣)، وتكونت عينه البحث من (١٥٠) مديرة، اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة بأعداد مقياس الابداع الاداري تكون من (٣٠) فقرة، وقامت الباحثة ببناء مقياس الالتزام التنظيمي وتكون من (٢٢) فقرة وعرض على مجموعه من الخبراء في مجال رياض الاطفال وعلم النفس وتم استخراج التمييز والصدق والثبات للمقياسين وبعد تطبيق المقياسين على افراد العينة ، توصل البحث الى النتائج التالية:
- ١- وجود الابداع الاداري بمستوى متوسط لدى مديرات رياض الاطفال .
 - ٢- وجود الالتزام التنظيمي بمستوى متوسط لدى مديرات رياض الاطفال .
 - ٣- يوجد علاقة ايجابية بين الابداع الاداري والالتزام التنظيمي لدى مديرات رياض الاطفال .
- وفي ضوء النتائج وضعت الباحثة عدداً من التوصيات والمقترحات.
- الكلمات المفتاحية :** الابداع الاداري ، الالتزام التنظيمي، مديرات رياض الاطفال.

الفصل الاول (التعريف بالبحث)

مشكلة البحث:

الإدارة هي عملية ابداع وتغيير فمن واجب المدراء مواكبة هذا التقدم والتجديد واحداث التغيير الذي يطلبه العصر بصورة علمية مدروسة لأننا لو نظرنا الى إدارتنا نظرة موضوعية لوجدنا انها لاتزال تعيش افكار واساليب لا تتماشى مع متطلبات العصر الحالي ومعطياته ولما اصبحت ظروف الحياة متجددة ولم تسمح لنا بالخمول والسكون وقتل الافكار بل لابد لنا من الابداع والابتكار لتحويل المعوقات والمشكلات الى فرص للنجاح والتفوق، ان الاسلوب الاداري التقليدي لايزال هو السائد في ادارتنا التربوية وهو التقيد الحرفي باللوائح والانظمة لا يتيح المجال للابتكار والتجديد حيث يكون التركيز على النظام اكثر من الاهتمام بالعاملين (الاغبري، ٢٠٠٢:٥٦). وإن ضعف الالتزام التنظيمي أو فقدانه يؤدي إلى ظواهر سلبية في المؤسسات التربوية، منها تعطيل الأداء الوظيفي نتيجة فقدان الكفاءات الجيدة نتيجة الفراغ الوظيفي، والارتباط في الأنماط الاجتماعية والاتصالات، وتدني المعنويات، وارتفاع التكاليف، وزيادة أعباء العمل، كما أن الالتزام التنظيمي قد لا يضمن النجاح في العمل، ولكن غيابيه يضمن الفشل، وفي هذا الصدد يؤكد بالتا(٢٠١٩، Palta) على أن تدني الالتزام التنظيمي يؤدي إلى عواقب سلبية على المستوى الفردي والمؤسسي، مثل التأخر والتغيب عن العمل، وحتى ترك الوظيفة، وانخفاض معدلات جودة الأداء(Palta,2019:36). ومن خلال ما سبق تولد لدى الباحثة احساس بالحاجة الى دراسة

الابداع الاداري وعلاقتها بالالتزام التنظيمي وتتلخص مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن السؤال الآتي: (هل للأبداع الاداري علاقة بالالتزام التنظيمي لدى مديرات رياض الأطفال)؟

أهمية البحث :

نتيجة للتطور الشامل الذي تشهده جميع الميادين وشتى المجالات يزيد الاهتمام بالمديرات وقد اكدت ابرز الاتجاهات العالمية على اهمية الابداع الاداري باعتباره النمط القيادي الضروري للانتقال بمؤسساتنا التعليمية الى الافضل ويتطلب الابداع الاداري امتلاك القدرة على الابتكار لأحداث التغيير. وبما ان القائد التربوي يتعامل مع اكثر المهن اهمية واكثرها حاجة للتجديد لذا ينبغي عليه ان يحقق اكبر استفادة ممكنة من كل ما يمكن ان يعرفه عن الابداع الاداري اذ ان واجبه يحتم عليه ان يتعامل ويطبق في مؤسسته التعليمية كل ما هو مفيد وعملي حول اليات الابداع والابتكار (عماد الدين، ٢٠٠٣ : ١٢٠)، ويعتبر الإبداع مدخل أساسي لتطوير المنظمات وبقائها كما تهتم الدول المتقدمة اهتماماً كبيراً بالإبداع وتشجيع الأفكار الجديدة وتدعمها وتحضن الابتكار والتطوير في منظماتها لتحقيق مستويات أفضل من الرفاهية لشعوبها والتطور والازدهار لاقتصادها . والحاجة للإبداع أصبح ضروريا تفرضه التغيرات الاقتصادية والاجتماعية لمواكبة تطورات العصر واحتياجاته (القحطاني، ٢٠٠٢ : ٣٤٦). وتعتبر مهنة التعليم من أسمى المهن وأكثرها رقياً كما أن العصر المتسارع التغيير والتحديات الحالية المستقبلية التي تفرض نفسها علينا تحتم على النظام التعليمي ضرورة التجديد والتحسين المستمر عن طريق التفكير الإبداعي (مصطفى، ٢٠٠٨ : ٩) ، ويمثل الإبداع أحد الضروريات والعناصر الهامة في إدارة المدرسة واحد السمات الأساسية التي ينبغي توفرها في مديرة المدرسة يذكر حمود (أن الإبداع ينطوي على أهمية كبيرة للمنظمات حيث له أثر على ديمومة بقائها وازدهارها كما يعتبر من أكبر الأسلحة التنافسية ولاسيما في العصر الراهن (حمود ، ٢٠٠٥ : ٢٠٠٥). ويأتي الاهتمام بالالتزام التنظيمي في المؤسسات التربوية لكونه يركز على العنصر البشري عد عصب العمل والانجاز في المجالات كافة، كما أن الالتزام التنظيمي يركز على أهم عنصر في المؤسسة، وهو الفرد، إذ يعني بدوره فيها، واتجاهاته، وتفكيره وعواطفه والدوافع التي توجه سلوكه، لذلك يرتبط نجاحها وتحقيق أهدافها بشكل مباشر بمدى إيمان الأفراد بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم للوصول لها، وشعورهم بتطابقها أو قربها مع أهدافهم الشخصية (فليه وعبد المجيد، ٢٠١٤ : ٢٤٨)، وهذا ما أكدته حنون (٢٠٠٦) والعيدي (٢٠١٢) إذ أن الالتزام التنظيمي يؤدي إلى الشعور لولاء للمؤسسة التربوية وتحمل المسؤوليات، والرغبة للعمل فيه والموافقة على أهدافها، والالتزام بقيمها العلمية والمهنية ورغبة قوية في البقاء فيها، ويسهم الالتزام التنظيمي في تحقيق العديد من الفوائد للمؤسسات التربوية والتي في مقدمتها تحسين الأداء وجودته (حمادات، ٢٠٠٧ : ٦٣)، وهذا ما أكد بالتا (palta,2019) الذي يرى أن الالتزام التنظيمي أحد العوامل في أداء الأفراد وتحقيق رضاهم الوظيفي، وله انعكاسات إيجابية مباشرة على أدائهم ورغبتهم في التطوير، وتزداد أهميته عندما تكون بيئة العمل بيئة محفزة، فتكون النتائج إبداعية . (Palta,2019:36) ويعبر الالتزام عن حاله غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم، وتجسد مدى ولائهم لمنظماتهم، يؤثر الالتزام التنظيمي تأثيراً مباشراً على كثير من الظواهر الإدارية الأخرى، ويتضح في رغبة الافراد في البقاء بالمنظمة ومدى التزامهم بالحضور الى العمل، ومستوى الأداء والإنجاز، كما تتمثل مخرجات الالتزام التنظيمي في البقاء داخل المنظمة وعدم تركها ، ودرجة انتظام وحضور العاملين، والأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة(فليه و السيد، ٢٠١٤ : ٢٨٦) فالالتزام التنظيمي يقوي من ارتباط الفرد بعمله ويضعف من السلوك السلبي مثل الأهمال والتقصير في العمل أو الغياب وترك العمل بينما ضعف الألتزام التنظيمي لدى الفرد وعدم احساسه بالمسؤولية يؤثر سلبا مع علاقته بزملائه وعمله (الطائي وقداده، ٢٠١٠ : ٦٧) ، فاذا كانت المديرات ملتزمات في عملهن مما ينعكس إيجابياً على عملهن، ويرفع من معنوياتهن يحسن من مستوى ارتباطهن بالروضة، ويزيد من شعورهن بالانتماء، والرضا عن العمل، وأدائهن، وسعيهن لتحقيق أهداف الروضة

وتبني رؤيتها والعمل على الارتقاء وتطويرها، فيظهر ذلك في السلوك الإبداعي لدى المديرات ، وبناءً على ما تقدم فأن أهمية الدراسة الحالية تبرز من خلال ما يأتي:

- مديرات رياض الاطفال يعتبرن ركيزة أساسية من ركائز تحقيق أهداف رياض الأطفال دورهن البارز في تربية وتنشئة الجيل الجديد وقيامهن بدور هام وحيوي في العمل الاداري .
- الابداع الاداري من المواضيع الحيوية والفاعلة في المجتمع وخاصة في المؤسسات التعليمية اذ يمثل الابداع عنصراً اساسياً من عناصر وجود المجتمع وبقائه، ومقوماً جوهرياً من مقومات كيانه وشخصيته.
- الالتزام التنظيمي في المؤسسات التربوية، وذلك لعلاقته المباشرة لرضا عن العمل، والرغبة فيه، والانجاز والعطاء، والإنتاجية، لأنه كلما زاد الالتزام التنظيمي للقادة ، زاد انتمائهم للمؤسسة ، وزاد عطاؤهم ورغبتهم للعمل فيها، وتطويرها، وتحقيق أهدافها.
- أهمية دراسة العلاقة الارتباطية بين الابداع الاداري والالتزام التنظيمي وذلك لعدم توافر دراسات تربط بين متغيري البحث- على حد علم الباحثة- لاسيما في البيئة المحلية، مما يعطي ذلك أهمية لهذه الدراسة.
- توفر اداتين لقياس الابداع الاداري والالتزام التنظيمي لدى مديرات رياض الاطفال.

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف على:

- ١- الابداع الاداري لدى مديرات رياض الاطفال.
- ٢- الالتزام التنظيمي لدى مديرات رياض الاطفال.
- ٣- العلاقة الارتباطية بين الابداع الاداري والالتزام التنظيمي لدى مديرات رياض الاطفال.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بمديرات رياض الاطفال الحكومية لمديريات تربية بغداد الست (الكرخ والرصافة) للعام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣).

تحديد المصطلحات :

أولاً : الابداع الاداري عرفه كل من:

عرفه (الحميدي ٢٠٠٥) : القدرة على ابتكار الاساليب والوسائل والافكار المفيدة للعمل بحيث تلقى هذه الافكار التجاوب الامثل من قبل العاملين وتحفيزهم لتحقيق الاهداف المرجوة(الحميدي، ٢٠٠٥: ١١).

عرفه (مصطفى ٢٠٠٨) : قدره الإدارة على التمتع بمهارات التفكير الإبداعي والتي يمكن تسميتها من خلال الأساليب المختلفة لتنمية الإبداع الإداري وذلك من أجل ابتكار أساليب وأفكار جديدة تساعد على إنجاز عمليات إدارية جديدة وتقديم برامج تطويرية للعاملين تحفز استثمار كافة قدراتهم مما يُمكن الإدارة من تحقيق أهداف المنظمة (مصطفى، ٢٠٠٨، ١٢). اعتمدت الباحثة تعريف مصطفى (٢٠٠٨) للبحث الحالي

التعريف الإجرائي: بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (المديرات) عن إجاباتها على مقياس الابداع الاداري في البحث الحالي.

- ثانياً: الالتزام التنظيمي عرفه كل من:

- عبد الباقي (٢٠٠٤): بأنه درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بالالتزام التنظيمي يمثل اعتقاداً قوياً وقبولاً من جانب الفرد لأهداف المؤسسة وقيمتها، ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالحها، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها" (عبد الباقي:٢٠٠٤، ١٨١).

- الجابري (٢٠١٢): الاتجاه الايجابي المتولد للمؤسسة التعليمية والارتباط بها والاحلاص لها مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء بها من خلال بذل الجهد والسعي والقيام بكل ما يؤدي الى نجاح المؤسسة وتفضيلها على سواها مع الافتخار بمأثر المؤسسة التعليمية مما يعزز نجاحها (الجابري،٢٠١٢:٥). اعتمدت الباحثة تعريفاً نظرياً للبحث الحالي.

التعريف الإجرائي: بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (المديرات) عن إجاباتها على مقياس الالتزام التنظيمي في البحث الحالي.

- مديره الروضة (الخشيلة، ٢٠٠٠): مسؤولة تعين عن طريق مجلس ادارة الروضة، وهو الذي يحدد الصلاحيات المعطاة لها ويجب ان تكون مؤهله تربويا وعلميا وثقافيا في مجالات الادارة التربوية لمرحلة الطفولة المبكرة (الخشيلة، ٢٠٠٠: ٩٠).

الفصل الثاني

أولاً:- اطار نظري

أ- مفهوم الابداع الاداري :

العاملين في المؤسسات التعليمية من خلال الخطط الاستراتيجية التي تساعدهم في مواجهة التغيرات التي تؤثر في بيئة العمل من خلال انضاج توقعاتهم المستقبلية ، أن بقاء المؤسسات التعليمية ونموها على المدى البعيد في ظل بيئة معقدة وسريعة التغير قد يتوقف على مستوى الوعي الاستراتيجي الموجود فيها، ومدى إمكانية تطوير مستوى وعيها لإيجاد التوازن بين البيئة الداخلية والخارجية ، ويكون التركيز على البيئة الداخلية بالدرجة الأولى ومعرفة نقاط القوة والضعف وأنشطة العمل في بيئة المؤسسة وكيف يتم استثمارها بالشكل الصحيح، ويعد هذا ادراكاً للخطط التي تضعها المؤسسة، وكيف تنفذها على ارض الواقع (الدليمي ، ٢٠١٣ : ١٢٨).

المهارات الواجب توفرها في المدير المبدع:

أ. التساؤل : هو المفتاح الأساس للتشخيص والتحليل والتخطيط والتنفيذ، ويعمل على تشخيص التغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة بالمؤسسة التعليمية .

ب. التخطيط : هو الجسر عندما تكون هناك ثغرات في عملية التنظيم والتحليل ويسمح لصانع القرار بالتحقق من اتساق وصلاحيته القرار الانتقائي.

ج. التميز: إعطاء القدرة للقادة الناجحين لاغتنام الفرص الجديدة والمختلفة وإدراك الأشياء بطريقة تختلف عن إدراك الآخرين (مريحيل ٢٠١٣ : ٢٢٥).

معوقات الابداع في الإدارة:

١- معوق عقلي: ضعف الافكار ، وهذا يؤثر على الوعي والانتباه لدى المدير .

٢- معوق انفعالي : تتمثل بالخوف والتردد والتشكيك

٣- معوق دافعي: إدراك المدير للقرارات السابقة والحالية، ويجعله ذا دراية شاملة بقرارات الاستراتيجية المحددة.

٤- معوق تنظيمي : ضعف في التنفيذ العملي (Gautam,Kran,2001,34).

النظريات التي تناولت الأبداع الإداري:

١- **نظرية الإلهام أو العبقرية:** استندت الى عدة افتراضات منها أن هنالك رغبة لدى الافراد لتقييم قدراتهم وحدودهم لكي يقوموا بوظائفهم بكفاءة عالية، وذلك بمقارنة أنفسهم بأفراد آخرين بشرط ان يكونوا مشابهين لهم، ويقصد به مقارنته بالآخرين لتحسين وضعه ، وفقاً لهذه النظرية لا يقارن الافراد بالآخرين من حولهم بجوانب مثل، انجازاتهم ودخلهم، مثال على ذلك: اذا كان دخل الفرد ثابتاً، وأي زيادة في دخل جماعة الاقران سيقلل من رضاه عن حياته، ان ما يحدد الرضا عن الحياة ليس الدخل وانما المقارنة بالآخرين (العطيات ، ٢٠٠٦: ٩٥).

٢- **نظرية حل المشكلة بطريقة إبداعية :** تقتض هذه النظرية ان التخيل هو مفتاح عملية ايجاد الحل الابداعي للمشكلة مما ينعكس بصورة ايجابية على تطوير برامج تربوية بهدف تقوية الإبداع لدى المتعلمين في إيجاد حلول إبداعية لمشكلة غير عادية (خير لله ٢٠٠٩: ١٩).

٣- **النظرية الاجتماعية:** اكدت على دور المناخ والوسط الاجتماعي في عملية الإبداع وفي الناتج الإبداعي وتأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية بالإبداع ، وكذلك تأثير العوامل التربوية ، أن المجتمع وحدة عالية، أما الفرد فإنه لا يصل إلى ابتكاراته و أعماله العقلية إلا بمقدار ما يحتل مكانا في تفاعل الجماعات ، وبالتالي في إطار المجتمع ككل، إن كبار الناس الذين خطوا باتجاهات جديده (التل ، ٢٠١٣ : ٣٠) .

٤- **نظرية القياس النفسي:** تمتد هذه النظرية لحركة القياس النفسي، التي بدأت مع العالم الفرنسي (الفرد بينيه) في تطوير أول اختبار لقياس الذكاء، وتعتمد على الذكاء وربط السلوك مع التفكير الابداعي اي أن الإبداع شأنه شأن الذكاء يجب أن يخضع للبحث التجريبي والقياسي، وهو موجود لدى كل الأفراد بنسب متفاوتة، لذا يمكن قياسه وتحديدده (البرجاوي ، ٢٠١٥: ١٧٦).

ب- الالتزام التنظيمي/ مفهوم الالتزام التنظيمي:

يعد مفهوم الالتزام التنظيمي مفهوماً قديماً في العلوم الإنسانية كما ظهر في المدرسة السلوكية التي اكدت على العلاقة الإنسانية واهميتها في مجال المؤسسات المختلفة، فأصبح التزام الافراد داخل المؤسسة مطلباً مهماً فهي تريد الإخلاص في العمل وبذل أقصى طاقتهم لتحقيق أهداف المؤسسة، حظى الالتزام التنظيمي اهتماماً بالغاً من قبل الغرب والعرب في مجال السلوك التنظيمي ونجدهم يعلقون آمالاً عريضة على الالتزام التنظيمي حيث اعتبره منبأً لأفضل أداء ممكن ان تقدمه المعلمة داخل المؤسسة، حيث نجده يزيد من ارتباط الفرد بعمله ورغبته بالبقاء فيها لفترة أطول والتميز في الأداء وعدم التقصير والغياب، حيث بتحقيق الالتزام التنظيمي تحقق المنظمات التعليمية أهدافها (قناديلي ، ٢٠١٥: ٢٥).

انواع الالتزام التنظيمي:

١- **الالتزام العاطفي:** ويقصد بأنه ميل الفرد تجاه المجموعة التي نعمل معها او المؤسسة التي تعمل فيها وتجعلها تشعر بالرغبة بالبقاء بها.

٢- **الالتزام الاستمراري:** البقاء على العمل ليس لكونه يحب عملة لكن لأنه بحاجة الى وظيفة.

٣- **الالتزام المعياري:** هو بقاء الفرد في المؤسسة وشعوره بالالتزام من واجبة تجاه العمل (الوزرة، ٢٠١٤: ٢٢٨).

خصائص الالتزام التنظيمي:

يمكن القول بأن الالتزام التنظيمي يمتاز بعدة خصائص هي:

- الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لمصالحه المؤسسة التعليمية.
- الرغبة في التفاعل الاجتماعي (فنيش وبوجيرك، ٢٠١٨: ٨٦-٨٧).

ابعاد الالتزام التنظيمي (مرزوق ، ٢٠١١):

١- الولاء التنظيمي

الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه للاندماج في العمل والى تبني قيم المنظمة . وتبين من هذا أن الولاء التنظيمي هو أحد أبعاد الالتزام التنظيمي اذ تمثل الرغبة الشديدة بالبقاء وتبني قيم وأهداف المنظمة والعمل على تحقيق أهدافها (مرزوق، ٢٠١١: ٤٥).

٢- المسؤولية اتجاه المنظمة

المسؤولية التي يشعر بها الموظفون تجاه النشاطات التي تتصل بها أعمالهم، فالمسؤولية تجاه المؤسسة تعني إحساس الموظف بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة والمشاركة والتفاعل الإيجابي، وكذلك لالتزامه بأخلاق المهنة (مرزوق، ٢٠١١: ٤٦).

٣- الرغبة في الاستمرار بالعمل في المنظمة

إن درجة التزام الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية والتي من الممكن أن يحققها الفرد لو استمر في المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر ترك العمل فيها، اذ إن تقييم الفرد لأهمية البقاء تتأثر بمجموعه من العوامل منها التقدم في العمر وطول سنوات الخدمة (يوسف، ١٩٩٩: ٤٩٢).

٤- الإيمان بالمنظمة

ويعني مدى اعتقاد الأفراد بالمنظمة التي يعملون بها ومدى افتخارهم بعضويتها، واقترابهم من الادارة وتوجيهاتهم لها (مرزوق ، ٢٠١١: ٤٧). وتم الاستناد اليها في بناء مقياس البحث الحالي.

ثانياً: دراسات سابقة تناولت الإبداع الإداري والالتزام التنظيمي

دراسة عسيري (٢٠١٥) مدى توفر سمات الابداع الاداري في حل المشكلات لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية (مدينة الطائف)

هدفت الدراسة الى التعرف على سمات الابداع الاداري في حل المشكلات لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.

العينة: بلغت عينه الدراسة (٢٠٠) مدير ومديره ، والأداة استبيان لجمع المعلومات معد من قبل الباحث، ومن ابرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة ان درجة توفر سمات الابداع الاداري في حل المشكلات لدى المديرين والمديرات في المدارس الثانوية بمتوسط من درجة الابداع واطهرت النتائج ان المديرين يتمايزون عن المديرات وكان التمايز لصالح المديرات(عسيري ، ١٤٢٠ : ٥٦).

دراسة الهريشي (٢٠١٨) درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي (الاردن)

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة من (٣٦٨) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المجتمع الكلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من محورين الأول لقياس أخلاقيات الإدارة المدرسية تكونت من ثلاثة أبعاد و اشتملت

على (٥٢) فقرة ، الثاني لقياس الالتزام التنظيمي تكونت من ثلاثة أبعاد واشتملت على (٢٣) فقرة وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة الى النتائج الآتية: ان مستوى الالتزام لدى المديرين بنسبة متوسطة .

الفصل الثالث

(منهج البحث وإجراءاته)

منهج البحث.

تم استعمال المنهج الوصفي (الدراسة الارتباطية) لبيان العلاقة بين الابداع الاداري و الالتزام التنظيمي لدى مديرات رياض الأطفال.

أولاً : مجتمع البحث:

تحدد المجتمع بمديرات رياض الاطفال (الكرخ والرصافة) للعام الدراسي (٢٠٢٢/٢٠٢٣)^١ . البالغ عددهم (١٧٥) مديرة . والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) أعداد مديرات رياض الاطفال /الكرخ و الرصافة

| ت | المديرية | عدد الرياض | عدد المديرات |
|----|-----------------|------------|--------------|
| ١. | الكرخ الاولى | ٣١ | ٣١ |
| ٢. | الكرخ الثانية | ٣٠ | ٣٠ |
| ٣. | الكرخ الثالثة | ١٩ | ١٩ |
| ٤. | الرصافة الاولى | ٢٨ | ٢٨ |
| ٥. | الرصافة الثانية | ٥٣ | ٥٣ |
| ٦. | الرصافة الثالثة | ١٣ | ١٣ |
| ٧. | المجموع | ١٧٥ | ١٧٥ |

^١ حصلت الباحثة على الإحصائيات من قسم الاحصاء التابعه لوزارة التربية

ثانياً : عينه البحث:

شملت عينه البحث الحالي على (١٧٥) مديرة تم اختيارهن من مديريات تربية بغداد (الكرخ و الرصافة) حددت الباحثة مجتمع مديرات الرياض .

١- تم اخذ (١٥٠) مديرة.

٢- اختارت الباحثة عينة المديرات بواقع مديرة من كل روضة و كما هو موضح في جدول (٢)

الجدول (٢) عينة التطبيق النهائي لمقياس الابداع الاداري ومقياس الالتزام التنظيمي

| العدد | المديرية |
|-------|-----------------|
| ٣٠ | الكرخ الأولى |
| ٣٠ | الكرخ الثانية |
| ١٥ | الكرخ الثالثة |
| ٢٠ | الرصافة الأولى |
| ٤٥ | الرصافة الثانية |
| ١٠ | الرصافة الثالثة |
| ١٥٠ | المجموع |

ثالثا: أدوات البحث :

لتحقيق أهداف البحث الحالي تطلب ذلك توفر اداتين هما :

أ- الابداع الاداري : بعد اطلاع الباحثة على الادبيات والدراسات السابقة، وتم اعداد المقياس بما يتوافق مع أهداف البحث وقد تم صياغة (٣٠) فقرة، ملحق (٢).

ب- مقياس الالتزام التنظيمي: بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة اذ لم تتوفر نظرية عن الالتزام التنظيمي اعتمدت الباحثة على ابعاد الالتزام التنظيمي (لمرزوق، ٢٠١١) في بناء المقياس وتكون من (٢٢) فقرة، ملحق (٣).

صلاحية المقياس

عرضت الباحثة المقياس على مجموعة من الخبراء المختصين في رياض الاطفال وعلم النفس واعتمدت الباحثة على نسبة (٨٠%) موافقه المحكمين على الفقرات وقد تم اتفاهم على قبول جميع الفقرات في مقياس الابداع الاداري دون حذف وتم قبول فقرات مقياس الالتزام التنظيمي مع تعديل بعض الفقرات كما موضح في ملحق رقم (٣ و٢) كما اتفق المحكمين على ان يكون مفتاح التصحيح خماسي ، وبذلك يعد المقياس جاهزين للتطبيق على عينة البناء.

التطبيق الاستطلاعي للمقياس :

تم تطبيق المقياس لعينة عشوائية في الرياض الحكومية بلغ عددهن (٨) من مديرات وكانت جميع الفقرات واضحة لدى العينة الاستطلاعية.

التحليل الاحصائي لفقرات المقياس :

طبق المقياسين على (١٥٠) مديرة، وقامت الباحثة بعد تصحيح إجابات عينة التحليل الإحصائي، بترتيب درجات المديرات تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم أخذ ٢٧% من الإجابات العليا و ٢٧% من الإجابات الدنيا، وحساب قيمة (t-test) لعينتين مستقلتين لكل فقرة من الفقرات البالغ عددها (٣٠) فقرة للمجموعتين العليا والدنيا، وبعد مقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة من فقرات المقياس وتبين ان جميع الفقرات دالة ، ليصبح عدد فقرات المقياس الكلي بصيغته النهائية متكون من (٣٠) فقرة و جدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣) معاملات تمييز الفقرات لمقياس الابداع الاداري

| القيم التائية | المجموعة الدنيا | | المجموعة العليا | | رقم الفقره |
|------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|---------------|
| | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | |
| ١١,٠٦٦ | ١,٢٢ | ٢ | ٠,٤٤ | ٤,٧٨ | ١ |
| ٨,٥٦٥ | ١,٤٦ | ٢,٣٦ | ٠,٢٨ | ٤,٩٢ | ٢ |
| ٧,٠١٢ | ١,٤٥ | ٢,٣٢ | ٠,٧٦ | ٤,٦ | ٣ |
| ٨,٣٢ | ١,٣٧ | ٢,٢ | ٠,٦١ | ٤,٧٣ | ٤ |
| ٤,١٩٣ | ١,٢٦ | ٢,٤٨ | ١,٠٩ | ٣,٧٨ | ٥ |
| ٦,٦٤٧ | ١,١٧ | ٢,٢٨ | ١,٠٨ | ٤,٤ | ٦ |
| ٦,٦٢٩ | ١,٤٢ | ٢,١٢ | ٠,٨٥ | ٤,٣٢ | ٧ |
| ٦,٩ | ١,٥ | ٢,٣٦ | ٠,٧ | ٤,٦٤ | ٨ |
| ٦,٢٠٢ | ١,٥٠ | ٢,١٢ | ١,١٦ | ٤,٥٨ | ٩ |
| ٧,٨٨٤ | ١,١٨ | ٣ | ٠,٩١ | ٤,٤٦ | ١٠ |
| ٦,٦٥٦ | ١,٧٦ | ٢,٤ | ٠,٥ | ٤,٨ | ١١ |
| ٥,٢٢٣ | ٠,٨٨ | ١,٧٢ | ١,٦٥ | ٣,٧٨ | ١٢ |
| ٦,٢٩٧ | ١,٥٤ | ٢,٣٦ | ٠,٦٥ | ٤,٥٨ | ١٣ |
| ٦,٤٤١ | ١,٥٤ | ٢,٢ | ٠,٧١ | ٤,٤ | ١٤ |
| ٥,٦٢٢ | ١,٣٦ | ٢,٠٤ | ١,١٤ | ٤,٠٣ | ١٥ |
| ٩,٤٨٤ | ١,١٧ | ١,٧٦ | ٠,٨٤ | ٤,٥٣ | ١٦ |
| ٣,٨٥٨ | ٠,٨٤ | ١,٨٤ | ١,٤٤ | ٣,١٣ | ١٧ |
| ٧,٨٨٠ | ٠,٩٧ | ١,٩٦ | ١,١١ | ٤,٤٨ | ١٨ |
| ٥,٣٢٢ | ١,٤٢ | ٢,٢٨ | ٠,٩٨ | ٤,١٤ | ١٩ |
| ٦,٣١٩ | ١,٥٨ | ٢,٢٤ | ٠,٧١ | ٤,٤٢ | ٢٠ |
| ٤,٩٧٧ | ١,٤٤ | ٢,٥٢ | ١,١٥ | ٤,٣٧ | ٢١ |
| ٧,٦٢٢ | ١,١٨ | ٢ | ٠,٨٤ | ٤,٢٢ | ٢٢ |
| ٣,٧٥٨ | ١,٥٣ | ٣,٢٨ | ٠,٥٨ | ٤,٥٤ | ٢٣ |
| ٦,١٥٩ | ١,٤٢ | ٢,١٦ | ١,١٤ | ٤,٤١ | ٢٤ |
| ٥,٠٣٤ | ١,٦٤ | ٢,١٦ | ١,١٢ | ٤,١٧ | ٢٥ |
| ٧,٠١٢ | ١,٤٣ | ٢,٣٢ | ٠,٧٨ | ٤,٦١ | ٢٦ |
| ٨,٣٣ | ١,٣٧ | ٢,٢ | ٠,٦٦ | ٤,٧٤ | ٢٧ |
| ٦,٢٠٢ | ١,٥٠ | ٢,١٢ | ١,١٧ | ٤,٤٩ | ٢٨ |
| ٩,٤٨٤ | ١,١٧ | ١,٧٦ | ٠,٨٨ | ٤,٥٣ | ٢٩ |
| ٣,٨٥٨ | ٠,٨٤ | ١,٨٤ | ١,٤٤ | ٣,١٤ | ٣٠ |

*القيمه التائية الجدوليه عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (٨٤) = (١,٩٨).

- صدق البناء

باستعمال معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٤) معاملات ارتباط فقرات الابداع الاداري

| معامل الارتباط | ت | معامل الارتباط | ت |
|----------------|----|----------------|----|
| ٠,٥٥ | ١٦ | ٠,٨٩ | ١ |
| ٠,٨٤ | ١٧ | ٠,٨٩ | ٢ |
| ٠,٨١ | ١٨ | ٠,٧٧ | ٣ |
| ٠,٧ | ١٩ | ٠,٩ | ٤ |
| ٠,٨٦ | ٢٠ | ٠,٧٢ | ٥ |
| ٠,٥٥ | ٢١ | ٠,٧٤ | ٦ |
| ٠,٨١ | ٢٢ | ٠,٧٩ | ٧ |
| ٠,٦٩ | ٢٣ | ٠,٨١ | ٨ |
| ٠,٨٤ | ٢٤ | ٠,٨٢ | ٩ |
| ٠,٦٣ | ٢٥ | ٠,٨٣ | ١٠ |
| ٠,٧٩ | ٢٦ | ٠,٨٨ | ١١ |
| ٠,٨١ | ٢٧ | ٠,٨١ | ١٢ |
| ٠,٨٢ | ٢٨ | ٠,٨٢ | ١٣ |
| ٠,٨٣ | ٢٩ | ٠,٨٣ | ١٤ |
| ٠,٨٨ | ٣٠ | ٠,٨٦ | ١٥ |

*القيمة الحرجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٥٧) = (٠,١٣٩)

الثبات: تم حساب الثبات للمقياس بطريقة الفاكرونباخ وبلغ (٠,٧٩) لمقياس الابداع الاداري وهو معامل ثبات جيد (صابر وخفاجة، ٢٠٠٢: ١١٦).

الصورة النهائية لمقياس الابداع الاداري :

بعد استخراج صدق وتمييز وثبات مقياس الابداع الاداري وفراته أصبح المقياس يتكون من (٣٠) فقرة، ببدائل (تنطبق علي بدرجة عالية جداً، تنطبق علي بدرجة عالية ، تنطبق علي بدرجة متوسطة، تنطبق علي بدرجة منخفضة، تنطبق علي بدرجة منخفضة جداً) للاستجابة عن كل فقرة وأوزانها تتراوح (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي، وتحسب الدرجة الكلية وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (١٢٥) درجة و اقل درجة (٣٩) والوسط الفرضي (٩٠) درجة.

المؤشرات الإحصائية: المؤشرات الإحصائية لمقياس الابداع الاداري يوضح جدول (٥) أدناه:

جدول (٥) مقياس الابداع الاداري

| المؤشرات الإحصائية | القيمة |
|--------------------|----------|
| الوسط الحسابي | ١١٤,١٢٢٤ |
| الوسيط | ١١٦,٠٠٠ |
| المنوال | ١٢٣,٠ |
| الانحراف المعياري | ٩,٢٩٥٢٦ |
| الالتواء | - ٠,٣٦٨ |
| التفرطح | - ٠,٦٧٨ |
| أقل درجة | ٨٨,٠٠ |
| أعلى درجة | ١٣٠,٠٠ |

جدول (٦) فقرات مقياس الالتزام التنظيمي بصيغتها النهائية

| المجال | رقم الفقرة | الصيغة قبل التعديل | الصيغة بعد التعديل |
|-------------------------|------------|---|--|
| ١- الولاء التنظيمي | ١ | اشعر بالفخر و الاعتزاز كوني احد افراد هذه الروضة. | اعتز بكوني احد افراد هذه الروضة. |
| ٢-المسؤولية اتجاه العمل | ١١ | احرص ان اكون عضواً مسؤولاً في العمل | اجد ان نجاح الروضة من مسؤوليتي . |
| ٣-الرغبة في | ١٦ | يعتبر وجود الفرد في هذه الروضة مؤشراً لكفاءته. | وجودي على رأس عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً جيداً بالنسبة لي. |
| ٤- الاستمرار في العمل | ٢١ | اعتبر عن رأي بوضوح . | اعبر عن رأيي بحرية مع المشرفات . |

التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الالتزام التنظيمي :

قامت الباحثة بعد تصحيح إجابات عينة التحليل الإحصائي، بترتيب درجات المديرات تنازلي من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم أخذ ٢٧% من الإجابات العليا و ٢٧% من الإجابات الدنيا، وحساب قيمة (t-test) لعينتين مستقلتين لكل فقرة من الفقرات البالغ عددها (٢٢) فقرة للمجموعتين العليا والدنيا، وبعد مقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة من فقرات المقياس وتبين ان جميع الفقرات دالة ليصبح عدد فقرات المقياس الكلي بصيغته النهائية متكون من (٢٢) فقرة وجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) معاملات تمييز الفقرات لمقياس الالتزام التنظيمي

| القيم التائية | المجموعة الدنيا | | المجموعة العليا | | رقم الفقره |
|------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|---------------|
| | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | |
| ١٤,٢١٦ | ٠,٩٤ | ١,٨٤ | ٠,٤٧ | ٣,٨٤ | ١ |
| ١١,٦٥٤ | ١,١٥ | ٢,٠٠ | ٠,٤٤ | ٣,٨٨ | ٢ |
| ١٠,٧٢٧ | ١,١٩ | ١,٩٢ | ٠,٥٤ | ٣,٧٢ | ٣ |
| ٥,٩٥١ | ١,٣٥ | ٢,٠٠ | ١,٢٦ | ٤,٢ | ٤ |
| ٥,١٢٤ | ١,٣٩ | ٢,٤٨ | ١,٠١ | ٤,٢٤ | ٥ |
| ١١,١٧٧ | ١,٢٢ | ١,٩٢ | ٠,٤١ | ٤,٨ | ٦ |
| ٥,١٩٢ | ١,٦٣ | ٣,٢ | ٠,٢٨ | ٤,٩٢ | ٧ |
| ٦,٢٩٨ | ١,٤٩ | ٢,٣٢ | ٠,٧١ | ٤,٤ | ٨ |
| ٥,٩١٧ | ١,٥٩ | ٢,٠٤ | ١,٠٢ | ٤,٢٨ | ٩ |
| ١١,٥٥٧ | ١,٢١ | ١,٨٤ | ٠,٤١ | ٤,٨ | ١٠ |
| ٤,٥٩١ | ١,٤٧ | ٢,٦ | ١,٠١ | ٤,٢٤ | ١١ |
| ٩,٨٩٧ | ١,٢٧ | ٢,٠٤ | ٠,٤٦ | ٤,٧٢ | ١٢ |
| ١٠,٢٧٦ | ١,٢٦ | ١,٩٢ | ٠,٤٨ | ٤,٦٨ | ١٣ |
| ١١,٤٦٤ | ١,٢٤ | ١,٨٨ | ٠,٣٧ | ٤,٨٤ | ١٤ |
| ١٠,٠٤٤ | ١,٢٨ | ٢,١٦ | ٠,٣٧ | ٤,٨٤ | ١٥ |
| ٨,١٤٦ | ١,٢٦ | ٢,٠٨ | ٠,٧٧ | ٤,٤٨ | ١٦ |
| ٥,٠٣٦ | ١,٧٢ | ٣,١٢ | ٠,٣٣ | ٤,٨٨ | ١٧ |
| ١٢,٧٢٤ | ١,١ | ١,٩٦ | ٠,٣٣ | ٤,٨٨ | ١٨ |
| ١٠,٣١٥ | ١,٢٧ | ٢,٠٤ | ٠,٤١ | ٤,٨ | ١٩ |
| ٩,٢٠٤ | ١,٣٧ | ٢,١٦ | ٠,٤١ | ٤,٨ | ٢٠ |
| ٦,١٦٦ | ١,٥٦ | ٢,٧٦ | ٠,٤٤ | ٤,٧٦ | ٢١ |
| ٥,٩٠١ | ١,٦١ | ٢,٢ | ٠,٨ | ٤,٣٢ | ٢٢ |

*القيمة التائية الجدوليه عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (٨٤) = (١,٩٨).

صدق البناء.

حسبت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة و الدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٨) مقياس الالتزام التنظيمي

| معامل الارتباط | ت | معامل الارتباط | ت |
|----------------|----|----------------|----|
| ٠,٥٥ | ١٢ | ٠,٧٣ | ١ |
| ٠,٨٤ | ١٣ | ٠,٩٣ | ٢ |
| ٠,٨١ | ١٤ | ٠,٨٤ | ٣ |
| ٠,٦٥ | ١٥ | ٠,٨٠ | ٤ |
| ٠,٨٦ | ١٦ | ٠,٧٣ | ٥ |
| ٠,٥٥ | ١٧ | ٠,٨٩ | ٦ |
| ٠,٨١ | ١٨ | ٠,٦٥ | ٧ |
| ٠,٦٩ | ١٩ | ٠,٧٨ | ٨ |
| ٠,٧٣ | ٢٠ | ٠,٦٠ | ٩ |
| ٠,٦٥ | ٢١ | ٠,٨٧ | ١٠ |
| ٠,٧٨ | ٢٢ | ٠,٦١ | ١١ |

*القيمة الحرجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٥٧) = (٠,١٣٩)

علاقته المجال بالمجالات الأخرى:

تم استعمال معامل ارتباط بيرسون بين المجالات المكونة لمقياس الالتزام التنظيمي مع بعضها البعض.

جدول (٩) معاملات الارتباط للمجالات المكونة لمقياس الالتزام التنظيمي مع بعضها

| المجال | السؤال التنظيمي | المسؤولية اتجاه المنظمة | الرغبة في الاستمرار بالعمل في المنظمة | الايمان بالمنظمة |
|---------------------------------------|-----------------|-------------------------|---------------------------------------|------------------|
| السؤال التنظيمي | × | ٠,٧٧٠ | ٠,٧٠١ | ٠,٧٦٠ |
| المسؤولية اتجاه المنظمة | × | × | ٠,٨٠١ | ٠,٨٧٥ |
| الرغبة في الاستمرار بالعمل في المنظمة | × | × | × | ٠,٦٦٢ |
| الايمان بالمنظمة | × | × | × | × |

- الثبات: تم حساب الثبات للمقياس بطريقة الفاكرونباخ تم تطبيق المعادلة على نتائج تطبيق المقياس على عينة الثبات وبلغ (٠,٨٥) لمقياس الالتزام التنظيمي وهو معامل ثبات جيد يمكن الركون له (صابر وخفاجة، ٢٠٠٢: ١١٦).

الصورة النهائية لمقياس الالتزام التنظيمي

أصبح مقياس الالتزام التنظيمي بصورته النهائية يتألف من (٢٢) فقرة كما موضح في ، وبدائل للاستجابة عن كل فقرة تتراوح بين (تنطبق علي بدرجة عالية جداً، تنطبق علي بدرجة عالية ، تنطبق علي بدرجة متوسطة، تنطبق علي بدرجة منخفضة، تنطبق علي بدرجة منخفضة جداً) و أوزانها تتراوح (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي، وتحسب الدرجة الكلية للدرجات في كل فقرة من فقرات المقياس و بذلك تكون أعلى درجة هي (١١٠) درجة و اقل درجة (٣٦) و الوسط الفرضي (٦٦) درجة.

المؤشرات الإحصائية لمقياس الالتزام التنظيمي :يوضح جدول (١٠) في أدناه المؤشرات الإحصائية لمقياس الالتزام التنظيمي

جدول (١٠) مقياس الالتزام التنظيمي

| القيمة | المؤشرات الإحصائية |
|--------|--------------------|
| ٨٨,٢٩ | الوسط الحسابي |
| ٨٩ | الوسيط |
| ٩٦ | المنوال |
| ٠,١٧١ | الانحراف المعياري |
| ٠,٣٣٩- | الالتواء |
| ٠,٢١٧ | التفرطح |
| ٦٢ | أقل درجة |
| ١١٤ | أعلى درجة |

التطبيق النهائي للمقياس

تم تطبيق مقياسي الابداع الاداري والالتزام التنظيمي على عينة مكونة من (١٥٠) مديرة بدءاً من تاريخ ٢٠٢٢/١٠/٤ الى ٢٠٢٢/١٠/٢٩.

الوسائل الإحصائية في إجراءات البحث الحالي:

- معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وبين درجة المجال والدرجة الكلية لمقياس (الابداع الاداري والالتزام التنظيمي).
- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا لمقياسين الابداع الاداري والالتزام التنظيمي.
- معادله ألفا كرونباخ لاستخراج ثبات مقياس الابداع الاداري والالتزام التنظيمي.
- الاختبار التائي لعينة واحدة لاختبار.
- الاختبار التائي لأختبار دلالة معامل الارتباط بين الابداع الاداري والالتزام التنظيمي.

الفصل الرابع

(عرض النتائج وتفسيره)

الهدف الاول: التعرف على الابداع الاداري لدى مديرات رياض الاطفال

تحقيقاً للهدف الاول، قامت الباحثة بتطبيق مقياس الابداع الاداري بصورته النهائية على أفراد عينة البحث البالغ عددهن (١٥٠) مديره وتم ايجاد المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري في حين بلغ المتوسط الفرضي (٩٠) درجة، تبين ان القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى (٠,٠٥) اذ تشير النتيجة ان عينة البحث لديها ابداع اداري.

جدول (١١) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس الابداع الاداري

| العينه | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | القيمه التائيه (المحسوبه) | القيمه التائية (الجدوليه) | درجة الحريه | مستوى الدلاله | النتيجه |
|--------|---------------|-------------------|--------------|---------------------------|---------------------------|-------------|---------------|---------|
| ١٥٠ | ١١٢,١٢٥ | ٩٠,٢٧ | ٩٠ | ٤٩ | ١,٩٦ | ١٥٨ | ٠,٠٥ | دالة |

تبين أن مديرات الرياض اللاتي يتمتعن بالأبداع الاداري جيدة اثناء أداء عملهن في الروضة، وهذا دليل على الاستقرار النفسي لديهن، الذي يكون انعكاساً لدرجة الرضا عن انفسهن ويعود ذلك المرونة في العمل والتقدير الاجتماعي مع الاخرين التي هي من اهم جوانب الشخصية المتزنة نفسياً، وهذا يعكس بشكل ايجابي في اداء العمل وكذلك يساهم في منح الثقة للمديرات في اتخاذ القرارات والمساهمة في تطوير المناهج التعليمية ويتفق مع دراسة عسييري (٢٠١٥).

الهدف الثاني: التعرف على الالتزام التنظيمي لدى مديرات رياض الاطفال

تحقيقاً للهدف الثاني، فقد قامت الباحثة بتطبيق مقياس الالتزام التنظيمي بصورته النهائية على أفراد عينة البحث البالغ عددهن (١٥٠) مديرة، تبين ان القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٥٨) اذ تشير النتيجة ان عينة البحث لديها التزام تنظيمي بدرجة متوسطة.

جدول (١٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس الالتزام التنظيمي

| العينه | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | القيمه التائيه (المحسوبه) | القيمه التائيه (الجدوليه) | درجة الحريه | مستوى الدلاله | النتيجه |
|--------|---------------|-------------------|--------------|---------------------------|---------------------------|-------------|---------------|---------|
| ١٥٠ | ١٤٣,١٠ | ١١ | ٦٦ | ٥٥ | ١,٩٦ | ١٥٨ | ٠,٠٥ | دالة |

يتبين من النتيجة المبينة من الجدول اعلاه ان القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية للمديرات لديهن التزام تنظيمي وتعزو الباحثة الالتزام التنظيمي لدى المديرات إلى ارتباط مديرات رياض الاطفال بعملهن، وإدراكهن أن هذا العمل يحقق أهدافهن كمربيات اجيال، والافتخار بعملهن، وإخلاصهن في العمل، ويبدلن جهود أكبر لتحقيق أهداف الروضة إضافة الى ما تحققه الوظيفة لهن من الاستقرار الوظيفي، هذه ويرجع ذلك لأنهن مندمجات مع العمل ومحددات

أهدافهن وقيمههن، وان الارتباط بالروضة دون النظر الى المغريات التي قد تجعل من الرابطة ضعيفة تهدد بقائهن في العمل والاستمرار فيها ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الهريشي (٢٠١٨).

الهدف الثالث: العلاقة بين الابداع الاداري والالتزام التنظيمي لدى مديرات رياض الاطفال

تحقيقا للهدف الثالث استخدمت الباحثة الاختبار التائي الخاص معامل ارتباط بيرسون بهدف معرفة العلاقة بين الابداع الاداري والالتزام التنظيمي لدى مديرات رياض الاطفال، والجدول يوضح ذلك (١٣)

جدول (١٣) نتائج معامل ارتباط بيرسون لتعرف العلاقة بين الابداع الاداري والالتزام التنظيمي

| مستوى الدلالة ٠,٠٥ | درجة الحرية | القيمة التائية | | قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين الابداع الاداري والالتزام التنظيمي | حجم العينة | المتغير |
|-----------------------|-------------|----------------|----------|--|------------|--|
| | | الجدولية | المحسوبة | | | |
| دالة | ١٥٨ | ١,٩٦ | ١١,٦٥٥ | ٠,٦٨١ | ١٥٠ | الابداع الاداري و الالتزام التنظيمي |

يتضح من الجدول (١٣) ان قيمه معامل الارتباط للعلاقة بين الابداع الاداري والالتزام التنظيمي بلغ (٠,٦٨١) ولاختبار دلالة معامل الارتباط استخدمت الباحثة الاختبار التائي وظهر ان القيمة التائية المحسوبة لدلالة معامل الارتباط أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) مما يعني ذلك وجود علاقة موجبة بين الابداع الاداري والالتزام التنظيمي، وترى الباحثة ان تفسير ذلك يرجع الى أن الابداع الاداري والالتزام التنظيمي ذات بعد قيمي ومحرك داخلي، ويعد سلوكي ظاهري، مرتبط بجوانب متعددة من جوانب الحياة ومجالاتها الفردية، والاجتماعية، والتنظيمية، يمكن أن تتحقق بالتكامل، وما يعلنه الفرد من مبادئ، وأنها تمثل نسق من القيم المتعلقة بالصدق والامانة والإخلاص ، مما ينعكس ذلك على الالتزام في اداء العمل وهذا يتفق مع الاطار النظري في ابعاد الالتزام التنظيمي (مرزوق ، ٢٠١١).

النتائج:

في ضوء نتائج البحث الحالي توصلت الباحثة الاتي:

- ١- أن مديرات رياض الاطفال يمتلكن ابداع اداري بدرجة متوسطة.
- ٢- ان مديرات رياض الاطفال يمتلكن التزاماً تنظيمياً بدرجة متوسطة.
- ٣- وجود علاقة موجبة بين الابداع الاداري والالتزام التنظيمي.

التوصيات:

توصي الباحثة استنادا الى نتائج البحث التي توصلت اليها الى وزارة التربية بما يأتي:

- ١- اعتماد المكافآت والجوائز المختلفة لتشجيع ونشر الابداع الاداري في المؤسسات التربوية خاصة رياض الاطفال.
- ٢- الاهتمام بمشاركه مديرات الرياض اللواتي يتمتعن بكفاءة عالية في تخطيط وتصميم برامج تدريب المديرات على وفق معايير الالتزام التنظيمي .
- ٣- دعم القرارات الصالحة التي تتخذها مديرات رياض الأطفال وذلك لتشجيعهن على إبداء آرائهن دون خوف أو تردد.

المقترحات: بناءً على ما توصلت اليه تقترح الباحثة إجراء دراسة:

- ١- مماثلة على عينات أخرى مثل مديرات رياض الأطفال في المحافظات.
- ٢- الابداع الاداري وعلاقته بالوعي الاستراتيجي.
- ٣- الالتزام التنظيمي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى مديرات الرياض الأطفال.

المصادر العربية والاجنبية

- الاغبري، عبد الصمد(٢٠٠٢) الأدارة المدرسية البعد التخطيطي والتنظيم المعاصر، ط١، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت.
- البرجواوي، مولاي مصطفى،(٢٠١٥) الابداع والتقريب الابداعية، مجلة البيت العربي، ط١.
- التل، سمير ممدوح،(٢٠١٣) الابداع، دار الفكر للنشر، عمان-الأردن.
- خُمادات، محمد (٢٠٠٧) قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، عمان: دار الحامد للنشر.
- حمود، خضير كاظم،(٢٠٠٥) السلوك التنظيمي، دار صفاء، عمان.
- الحميدي، منال حسين حسن،(٢٠٠٥) مهارات الابداع الاداري اللازمة لقائد التغيير ومدى توافرها لدى مدير ومديرات المدارس، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة ام القرى.
- الخثيلة، هند بنت ماجد بن محمد (٢٠٠٠) ادارة رياض الاطفال، ط١، دار الكتاب الجامعي، العين، الامارات العربية المتحدة.
- خير الله، جمال،(٢٠٠٩) الابداع الاداري، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الدليمي، طارق عبد احمد،(٢٠١٣)الاتجاهات الحديثة في الادارة التربوية،مركز ديونو لتعليم التفكير، عمان-الأردن.
- صابر، فاطمة وميرفت، خفاجة (٢٠٠٢) اسس ومبادئ البحث العلمي، الاسكندرية مصر.
- الطائي،رعد عبد الله، ققادة، عيسى،(٢٠١٠) ادارة الجودة الشاملة،دار اليازوري، عمان، الأردن.
- العسيري، يحيى علي يحيى (٢٠١٥):مدى توافر سمات الابداع الاداري في حل المشكلات لدى مديري ومديرات المدارس في مدينة اطائف، رسالة ماجستير، كلية التربية، مكة المكرمة.
- عماد الدين، منى مؤتمن(٢٠٠٣)اعداد مدير المدرسة لقيادة التغيير، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان.
- فنيش وبومجبرك، سعاد ولمايا (٢٠١٨) العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمديرية التجارة لولاية جيجل، رسالة ماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- فيله، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد (٢٠١٤) السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط٣، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- القحطاني، سالم سعيد حسن،(٢٠٠٢)القيادة الادارية التحول نحو النموذج القيادي العالمي،ط١،الرياض.
- قناديلي، جواهر بنت احمد صديق (٢٠١٥) الالتزام التنظيمي للمعلمات في مدارس المرحلة المتوسطة بمدينة مكة.
- مرزوق، ابتسام يوسف محمد (٢٠١١) استراتيجيات إدارة الصراع التي يتبعها مديرو مدارس وكالة الغوث بحافظات غزة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين.
- مزبحيل، توفيق مفتاح علي،(٢٠١٣)التربية الإبداعية ضرورة تعليمية كمدخل لعصر التميز والإبداع، كلية التربية، جامعة طرابلس، ليبيا.
- مصطفى، غزة جلال،(٢٠٠٨) الابداع الاداري والتحديد الذاتي، الاسكندرية.
- الوزرة، عبد الله بن محمد(٢٠١٤) درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم.
- يوسف، درويش عبد الرحمن (١٩٩٩) العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والخصائص الفردية، السعودية.

-Gautam,K r as n k,(2001):C o niceptual b l ockbuster c re at ive idea g eneration t echniques for h e alth a d m i nistration ,Hos p ital topi cs,p:132-177.

-jooshim ,T,(2010):Theories of Educational Leadership and Management,3 ed,London.

- Palta,A.N.(2019):Questionnaire Design and Attitude Measurement, Heinemann press,London.

ملحق (١)

أسماء السادة المحكمين

| ت | اسم المحكم ولقبه العلمي | التخصص الدقيق | الكلية أو الجامعة |
|---|------------------------------|-------------------------|--|
| ١ | أ.د. أمل داود سليم | ارشاد نفسي وتوجيه تربوي | جامعة بغداد /كلية التربية للبنات/ قسم رياض الاطفال |
| ٢ | أ.د. أنطاف ياسين خضر | علم النفس التربوي | جامعة بغداد /كلية التربية للبنات/ قسم علم النفس. |
| ٣ | أ.د. ايمان عباس الخفاف | علم النفس التربوي | الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية. |
| ٤ | أ.د. ضحى عادل محمود | علم النفس التربوي | جامعة بغداد /كلية التربية للبنات/ قسم علم النفس. |
| ٥ | ا.م.د. محمود عبد الكريم ظاهر | قياس وتقويم | الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية. |
| ٦ | ا.م.د. بلقيس عبد حسين | رياض اطفال | جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية. |
| ٧ | أ.م.د. سيف محمد رديف | علم النفس التربوي | جامعه بغداد/ مركز البحوث النفسية. |

ملحق (٢)

مقياس الابداع الاداري بصيغته النهائية

عزيزتي المديرية الفاضلة

تحية طيبة....

تروم الباحثة اجراء دراسية علمية لذا ترجو منك وخدمة للبحث العلمي ابداء المساعدة للباحثة من خلال قراءة الفقرات التي بين يديك والاجابة عنها بوضع علامة (√) تحت البديل الذي يمثل رأيك ولا داعي لذكر الاسم

| ت | الفقرات | تنطبق عليّ بدرجة عالية جداً | تنطبق عليّ بدرجة عالية | تنطبق عليّ بدرجة متوسطة | تنطبق عليّ بدرجة منخفضة | تنطبق عليّ بدرجة منخفضة جداً |
|----|---|-----------------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| ١ | المرونة في تنفيذ التعليمات | | | | | |
| ٢ | المرونة في تنفيذ النظم والقوانين | | | | | |
| ٣ | طرح الأسباب المؤدية الى المشكله | | | | | |
| ٤ | تعدد مداخل حل المشكلات | | | | | |
| ٥ | التوافق مع التعليمات الجديدة | | | | | |
| ٦ | تسبني الأفكار الابداعيه من المعلمات | | | | | |
| ٧ | طرح افكار غير مطروقه | | | | | |
| ٨ | حلّ المشكلات بطريقه مبتكره | | | | | |
| ٩ | تزويد معلمات الروضه بأفكار جديده | | | | | |
| ١٠ | البحث عن افكار جديده باستمرار | | | | | |
| ١١ | ابتعد عن الافكار المكرره عند تقديم بدائل لمعالجة المشكلات | | | | | |
| ١٢ | اربط بين الخبرات السابقه والحاضره في المواقف المختلفه | | | | | |
| ١٣ | احرص على معرفه اسباب المشكلات | | | | | |
| ١٤ | ادراك بمواطن الخلل في الموقف التعليمي | | | | | |
| ١٥ | مشاركه المعلمات في حل المشكلات القائمه في الروضه | | | | | |
| ١٦ | ايجاد اكثر من فكره بفتره زمنيه قصيره | | | | | |
| ١٧ | الاحساس بالمشكله قبل حدوثها | | | | | |
| ١٨ | أجنع اكبر قدر من المعلومات حول | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | المشكلة القائمة | |
| | | | | | اتمتع بالقدرة على التركيز دون التأثر بالعوامل الخارجية | ١٩ |
| | | | | | اتحلى بالصبر في معالجه الصعوبات المعقدة | ٢٠ |
| | | | | | ادخال تفاصيل متعددة على الأفكار المطروحة لحل المشكلات | ٢١ |
| | | | | | أوضح المواقف بشكل دقيق | ٢٢ |
| | | | | | أمكنه كشف جوانب الغموض المصاحبه لبعض المواقف | ٢٣ |
| | | | | | لديه القدرة على التركيز لفترات طويله | ٢٤ |
| | | | | | القدرة على التعامل مع المتغيرات في مختلف المواقف | ٢٥ |
| | | | | | لديه القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفه | ٢٦ |
| | | | | | امتلك القدرة على الاقتناع | ٢٧ |
| | | | | | أحرص على معرفة الرأي المختلف لرأيي للاستفادة منه | ٢٨ |
| | | | | | أحرص على معرفه أوجه القصور فيما أقوم به من عمل. | ٢٩ |
| | | | | | عندما أفنتع بعدم صحته موفقي اغيره بسهولة. | ٣٠ |

ملحق (٣)

الالتزام التنظيمي بصيغته النهائية

عزيرتي المديرية الفاضلة

تحية طيبة....

تروم الباحثة اجراءدراسية علمية لذا ترحو منك وخدمة للبحث العلمي ابداء المساعدة للباحثة من خلال قراءة الفقرات التي بين يديك والاجابة عنها بوضع علامة(√)تحت البديل الذي يمثل رأيك ولا داعي لذكر الاسم.

| المجال | الفقرات | تنطبق علي درجة عالية جداً | تنطبق علي درجة عالية | تنطبق علي بدرجة متوسطة | تنطبق علي بدرجة منخفضة | تنطبق علي بدرجة منخفضة جداً |
|---|--|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| أولاً:السولاء التنظيمي/١ | اعتزّ بكوني أحد افراد هذه الروضة. | | | | | |
| ٢ | احرّص ان اكون عضواً فاعلاً في الروضة | | | | | |
| ٣ | اعملُ جهدي لصالح الروضة | | | | | |
| ٤ | تستحق الروضة السولاء من قبل المعلمات العاملات فيها. | | | | | |
| ٥ | اثق بأغلب المعلمات في الروضة. | | | | | |
| ٦ | الانتماء للروضة من اولوياتي | | | | | |
| ثانياً:المسؤولية اتجاهالعمل/٧ | من واجب كل عضو في الروضة ان يحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين. | | | | | |
| ٨ | يجب ان يقوم كل فرد بالمحافظ على الممتلكات الخاصة بالروضة. | | | | | |
| ٩ | يقوم كل فرد بأداء مهامه الوظيفية دون الحاجة الي رقابة. | | | | | |
| ١٠ | من واجبي كمديره في الروضة ان احافظ على سمعتها لدى المجتمع. | | | | | |
| ١١ | أجد ان نجاح الروضة من مسؤوليتي. | | | | | |
| ١٢ | ادراك بشكل تام مهامي الوظيفية. | | | | | |
| ثالثاً: الرغبة في الاستمرار في العمل/١٣ | أحرص على اداء متميز في العمل. | | | | | |
| ١٤ | أتطلع في لمشاركة في احد اللجان التي تقدم خدمة لصالح الروضة. | | | | | |
| ١٥ | سأقبل أي مهمة اكلف بها في الروضة مقابل استمراري بالعمل فيها . | | | | | |
| ١٦ | وجودي على رأس عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً جيداً بالنسبة لي. | | | | | |
| ١٧ | ارغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة . | | | | | |
| رابعاً: الايمان بالمنظمة/١٨ | افتخر بعملتي في الروضة | | | | | |
| ١٩ | أحدث عن روضتي باعتبارها مكاناً رائعاً للعمل فيها. | | | | | |
| ٢٠ | هناك توافقاً بين قيمي وقيم الروضة . | | | | | |
| ٢١ | اعبر عن رأيي بصدق مع المشرفات . | | | | | |
| ٢٢ | اشترك بفعالية في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل. | | | | | |