الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، المجلد العاشر، العدد الخاص (2)، 2025.

DOI: https://doi.org/10.46515/jaes.v10i4.1787

The Level of Job Creativity among Public School Teachers in Palestine and its Relationship to some Variables

Dr. Aseel Said Jibreen Al-Hasanat*

Prof. Rateb Salameh Al-Soud**

Abstract:

The study aimed to identify the level of job creativity among public school teachers in Palestine and its relationship to some variables. The descriptive survey methodology was adopted. A stratified random sample was selected consisting of (368) male and female teachers. Eighteen -item questionnaire was developed for data gathering that consisted of four domains; fluency, flexibility, originality, and sensitivity to problems. Its validity and reliability have been verified. The results showed that the level of teachers' job creativity were high. There were statistically significant differences between the means of the study sample subjects' estimates of the level of job creativity among public school teachers in Palestine attributed to the gender variable, in favor of males, while no statistically significant differences were found attributed to the educational qualification variable. There were statistically significant differences in experience, attributed to years of experience, in favor of teachers with experience (10 years or more) compared to those with experience (less than 5 years). Based on the results, the researchers recommended continuing efforts to enhance creativity among teachers, and maintaining its development through periodic training.

Keywords: Job Creativity, Public Schools, Palestine.

https://orcid.org/0009-0005-2904-6971 *

Al-Quds University\ Palestine\ aseel2002.2020@gmail.com

https://orcid.org/0009-0008-6879-1669 **

School of Educational Sciences\ The University of Jordan\ Jordan \ rsaud@hotmail.com

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين وعلاقته ببعض المتغيرات

د. أسيل سعيد جبرين الحسنات *

أ.د. راتب سلامة السعود **

ملخص:

هدفت الدّراسة تعرّف مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين وعلاقته ببعض المتغيرات. تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي. وتم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغ حجمها (368) معلّماً ومعلّمةً. ولغرض جمع البيانات تمّ تطوير استبانة من (18) فقرة والتي تكوّنت من أربعة مجالات؛ الطّلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات. وقد تمّ التأكد من صدقها وثباتها. أظهرت النّتائج أنّ مستوى الإبداع الوظيفي لدى المعلّمين مرتفع. وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الإبداع الوظيفي لدى معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين تعزى لمتغيّر الجنس ولصالح الذكور، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتبيّن وجود فروق ذات دلالة إحصائية الخبرة تعزى لسنوات الخبرة ولصالح المعلمين من ذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر) مقارنة بالخبرة (أقل من 5 سنوات). وبناءً على النتائج أوصى الباحثان بمواصلة الجهود الرّامية إلى تعزيز الإبداع لدى المعلّمين، والحفاظ على تنميته بعمل تدريبات دورية.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الوظيفي، المدارس الحكومية، فلسطين.

* جامعة القدس/ فلسطين/ aseel2002.2020@gmail.com

** كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ rsaud@hotmail.com

بحث مستل من أطروحة دكتوراة

المقدمة

تهتم التربية ببناء الإنسان من مختلف الجوانب؛ العقلية، والجسدية، والروحية، والاجتماعية، والانفعالية، مع تزويده بالمعارف، والمهارات، والقيم، وأنماط السلوك الإيجابية التي تمكّنه من التكيّف مع بيئته والتفاعل بإيجابية مع مجتمعه. كما تركّز التربية على تنمية المواهب، وتشجيع الإبداع، وتعزيز الانتماء الوطني، وترسيخ الأخلاق السامية في النفس. ومن هذا المنطلق، تُعدّ التربية الأساس المتين لإعداد المواطن الصالح على دعائم راسخة من المعرفة والأخلاق والمهارات الحياتية.

ولا شكّ أنّ التّغييرات الّتي يشهدها العالم نتيجة الثّورة الصّناعية الرّابعة، وما يرافقها من تسارع في عجلة التّكنولوجيا، وتقدّم المعارف والاتّصالات، والعولمة، وغيرها، قد أثّرت بشكل كبير في نواحي الحياة المختلفة بما في ذلك المجال التّربوي، الأمر الّذي يستدعي مواكبة هذه التّغييرات. إنّ الممارسات التّربوية التّقليدية لم تعد قادرة على مواجهة تحدّيات العصر ومتطلّباته الجديدة، ممّا يستلزم البحث عن أدوات وآليات جديدة بما يكفل جودة التّعليم، ومقدرته على إعداد أجيال تواجه التّحدّيات المستقبلية بكفاءةٍ.

وأكّد السعود (Al Saoud, 2021) أن المعلم هو الأداة الرئيسة لأي نظام تربوي نحو تعليم مدرسي فاعل. فالمعلم هو بؤرة العملية التعليمية وركيزتها الأساسية؛ هو الذي يدير دفة العملية التعليمية التعلمية، فيربي، ويوجه، ويرشد، ويعلم، ويثير الحماس، ويصنع الدافعية، وينمي القيم ويغرس الأخلاق، ويبني الاتجاهات، ويهتم بالفروق الفردية، ويهتم بالحاجات. ويعدّ الابداع ضرورياً في مختلف الأعمال التربوية التي يؤديها المعلم، إذ أنّ العملية التربوية بحاجة ماسة إلى التحسين والتطوير، والمنافسة الشريفة في البيئات التعليمية المختلفة، فضلاً عن النمو والتجدد والتغيير الايجابي المستمر.

والإبداع الوظيفي للمعلّمين (Teachers' Job Creativity) هو إتيان المعلّم بجديد في مجال واجباته الوظيفية، أو إعادة تقديم القديم بصورة جديدة أو غير تقليدية، أو التّعامل مع الأشياء المألوفة بطريقة غير مألوفة (Naiman, 2023). كما يعكس الإبداع الوظيفي للمعلّم مقدرته على تبنّي طرق وأساليب إبداعية تعمل على تعزيز تعليم الطّلبة بشكل فاعل، مع الاهتمام بالتّشجيع على التّفكير النّقدي والإبداعي في تحسين بيئة التّعلّم، وتطوير المهارات لدى الطّلبة، وهذا يستلزم أن يكون مبدعاً في استخدام المعارف والمهارات الملائمة؛ لإيجاد بيئة تعليمية محفّزة،

ومتجدّدة (Kurniawan & Zunidar, 2021).

والإبداع الوظيفي للمعلّم وفقاً للسّعود (Al Saoud, 2021) يعمل على تجديد الاستراتيجيات التّدريسية، بكلّ ما فيها من طرق عرض الدّرس، ودمج التّكنولوجيا في التّعليم، وتحفيز الطّلبة، وتقويم أداءاتهم، فضلاً عن التّجديد في التّعامل مع الطّلبة والإدارة الصّفّية، وغيرها. إنّ المحصّلة النّهائية لكلّ هذه الاتّجاهات الإيجابية لدى المعلّم نحو عمله، والتّطوير في ممارساته التّعليمية، هي رفع الرّوح المعنوية لدى طلبته، وزيادة مستوى شغفهم بالتّعليم، ممّا يساعد على رفع مستوى التّفكير الإبداعي لدى الطّلبة، وتوليد الأفكار الجديدة، وزيادة مستوى التّفكير النّاقد لديهم، وبالتّالي زيادة مستوى تحصيلهم الدّراسي.

وفي السياق الفلسطيني، تتّضح أهمّية الابداع لدى معلمي المدارس الحكومية، ممّا ينعكس على الطّلبة، وهم محور العملية التّعليمية التّعلّمية وهدفها الأسمى. وعليه، تتعاظم الحاجة إلى ابداع المعلمين بتعاظم التّحدّيات السّياسية، والاقتصادية، والاجتماعية في فلسطين، وفي ظلّ رغبة صانعي القرارات العليا، وتصميمهم على مواكبة المستجدّات، والنّهوض بالمنظومة التّعليمية.

لقد سوّغ ما سبق للباحثين إجراء هذه الدّراسة؛ بهدف تعرّف مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين وعلاقتها ببعض المتغيرات.

مشكلة الدّراسة وسؤاليها:

يعاني النّظام التّعليمي الفلسطيني برمّته من بيئة مضطّربة غير مستقرّة، محاولاً التّكيّف مع جملة من التّحدّيات الجسيمة؛ السّياسية منها، والاقتصادية، والاجتماعية، بسبب لاحتلال الإسرائيلي، كما يرصده الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (Palestinian Central Bureau of Statistics, 2024). ومن جهة أخرى، باتت مجاراة التّغييرات العالمية الكبيرة ضرورةً ملحّة، وخاصّةً مع إرهاصات الثّورة الصّناعية الرابعة، وإفرازات الذّكاء الاصطناعي.

وبحكم عمل الباحثة الأولى لهذه الدراسة معلّمة في إحدى المدارس الحكومية في فلسطين، واحتكاكها مع زملاء العمل في مرحلة الدّراسات العليا في إحدى الجامعات الفلسطينية، وبحكم تدريس الباحث الثاني في إحدى الجامعات الفلسطينية، ومعايشتهما لكثير من المعلمين، فقد لاحظا تبايناً في السلوك الإبداعي للمعلمين، وإحجام بعضهم عنه، ممّا أبقى العملية التّدريسية المدرسية ضمن أطرها التّقليدية، والّتي لم تحقّق مخرجاتها المستوى المأمول من النّتاجات التّعليمية المتميّزة.

لقد شكّل ما سبق للباحثين دافعاً لإجراء هذه الدّراسة الّتي تتمثّل مشكلتها في الإجابة عن

السّؤال الرّئيس الآتي: ما مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين وعلاقته ببعض المتغيرات؟

وينبثق عن هذا السّؤال الرّئيس السؤالان الفرعيان الآتيان:

1. السّؤال الأوّل: ما مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر المعلّمين أنفسهم؟
2. السّؤال الثّاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدّلالة(α=.05) بين المتوسّطات الحسابية لتقديرات أفراد عيّنة الدّراسة لمستوى الإبداع الوظيفي لدى معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر المعلّمين أنفسهم تعزى لمتغيّرات: الجنس، والمؤهّل العلمي، وسنوات الخبرة؟

أهداف الدّراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق الهدفين الآتيين:

1. تعرف مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين.
2. تعرف دلالة الفروق في تقديرات افراد عينة الدراسة لمستوى الابداع الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة).

أهمّية الدّراسة

يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدّراسة في جانبين: نظري وتطبيقي، وذلك على النّحو الآتي:

الأهمّية النّظرية:

تتمثّل الأهمّية النّظرية لهذه الدّراسة فيما يأتي:

- استنباط أهم ممارسات المعلمين التي تعكس الإبداع الوظيفي لدى المعلمين.
- تقديم ملخص شامل للأدب التربوي والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة.
- الإسهام في إضافة نوعية للأدب النّظري بتناولها الإبداع الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين.

الأهمّية التّطبيقية:

تتمثّل الأهمّية التّطبيقية العملية لهذه الدّراسة فيما يأتي:

- من المؤمّل أن يستفيد من نتائج هذه الدّراسة وتوصياتها مديرو المدارس الحكومية في فلسطين ومعلموها خاصة في معرفة سلوكات الإبداع الوظيفي لدى المعلمين.

- من المؤمّل أن يستفيد من نتائج هذه الدّراسة وتوصياتها راسمو السّياسات التّربوية، وصانعو القرار التّربوي في وزارة التّربية والتّعليم، وفي مديريات التّربية والتّعليم في فلسطين.
- تفتح هذه الدّراسة الآفاق من أجل تقديم مزيد من الأبحاث المتّصلة بموضوع الدّراسة الحالية.

مصطلحات الدّراسة

- **الإبداع الوظيفي (Job Creativity):** أي المقدرة على إيجاد أفكار، أو منتجات، أو خدمات، أو طرق، أو حلول جديدة للمشكلات، ويتأتّى ذلك من تميّز الفرد في رؤيته، ومقدرته العقلية، وطلاقته الفكرية، ومعارفه الّتي يطوّرها في ظل مناخٍ ملائم، وقيادةٍ قدوة، وعلاقات عملٍ متفاعلة (Al Surour, 2005).

ويعرّف الباحثان **الإبداع الوظيفي للمعلّم إجرائياً** بأنّه: قيام معلّمي المدارس بتقديم أفكار أو منتجات أو خدمات، أو حلول لمشكلات على نحو غير مألوف، بحيث يتّصف سلوكهم بالطّلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وذلك خلال قيامهم بعملهم لتحقيق الأهداف المرصودة، وكما تقيسه استجابات أفراد عيّنة الدّراسة على أداة الدّراسة الّتي طوّرها الباحثان لهذا الغرض.

حدود الدّراسة

اقتصرت الدّراسة على معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين (المحافظات الشّمالية)، العاملين خلال الفصل الدّراسي الأوّل من العام الدّراسي 2024–2025م.

الأدب النّظري

مفهوم الإبداع الوظيفي

وفقاً لأمابيل(Amabile, 1996 b) يركّز الإبداع الوظيفي على الإبداع في بيئة العمل من أجل تحسين الأداء داخل السّياق الوظيفي. وهو يعزّز المقدرة على حل المشكلات بشكل ابداعي داخل البيئات الوظيفية لتحقيق مكاسب عملية. كما عرّف

الطّيطي وابداح وجرادات (Al Titi, Ibdah, and Jaradat, 2016) الإبداع الوظيفي بأنّه مقدرة الفرد على الإنتاج، وهذا الإنتاج يتميّز بأكبر قدر ممكن من الطّلاقة الفكرية، والمرونة، والأصالة. كما تمّ تعريف الإبداع في العمل بأنّه عملية إنتاج أفكار جديدة، ومفيدة، متعلّقة بالمنتجات أو العمليات أو الخدمات. ويتمّ تعزيز هذا الإبداع من خلال توافر البيئة الدّاعمة، وتوافر التّحفيز الدّاخلي (Molera-Jurado et al., 2020). أمّا السّلوك الإبداعي الوظيفي فإنّه وبحسب

السّعود (Al Saoud,2021) يشير إلى وجود أنماط سلوكية في بيئة المؤسّسة يتمّ إدراكها وفهمها وتفسيرها من الأفراد داخل المؤسّسة؛ مثل: تقبّل النّقد، وكذلك تقبّل آراء الآخرين، والمقدرة على التّحكّم في بيئة العمل.

ويرى الباحثان أنّ الإبداع الوظيفي يعني المقدرة على توليد أفكار أو حلول تتّصف بالجدّة، والأصالة، والفاعلية، وهو يعتمد على الدّمج بين الخيال والتّفكير النّقدي ليضيف قيمة مميّزة للسّياق الّذي يُوضع فيه، والسّياق هنا هو مكان العمل.

أهمّية الإبداع الوظيفي للمعلم

يعمل المعلّم المبدع على تربية الإبداع عند طلبته وعلى اكتشاف المبدعين، ومتابعتهم. كما يعمل على تنمية الرّغبة لدى الطّلبة في التّعلم الذّاتي، وأيضاً تنمية مقدرتهم على التّفكير، وتنمية مهارات الاتّصال والقيادة، فضلاً عن تعزيز روح العمل الجماعي، وتطوير مناخ صفّي اجتماعي انفعالي (Mahmoud, 2018). وأكّد نبيل (Nabil, 2014) أنّ الإبداع يرتبط بحل المشكلات، وابتكار طرق جديدة للعمل، تختصر الوقت والجهد، كما أنّها تعمل على رفع جودته. ويوفر الإبداع مجموعة من الإيجابيات الّتي تعود بالنّفع على المؤسّسات التّربوية من حيث التّخطيط والتّنظيم. وأشار خافيير (Javier, 2016) إلى أن الإبداع الوظيفي يشكّل استقراراً للمؤسّسة ككل، وبالتّالي الاستعداد لمواجهة متغيّرات البيئة المحيطة، كما انه يعمل على تحسين الخدمات الّتي تقدّمها المؤسّسة. وبالإبداع يتمّ استثمار الموارد البشرية بشكل فاعل، والاستفادة من مقدراتهم عن طريق إتاحة الفرص لهم بمواكبة كلّ ما هو جديد.

أبعاد الإبداع الوظيفي

تباينت أبعاد الإبداع الوظيفي الّتي اعتمدها الباحثون، عدداً وتسميةً. وقد اعتمد الباحثان صنيف عبد السلام (Abdul Salam, 2020) لأبعاد الإبداع الوظيفي الأربعة للمعلم بحسب مهارات التّفكير الإبداعي؛ وهي:

1. **الطّلاقة (Fluency):** وهي مقدرة المعلم على إنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار في فترة زمنية محدّدة، وللطّلاقة ثلاثة أنواع: الطّلاقة اللّفظية، أي مقدرة الفرد على إنتاج أكبر عدد ممكن من الكلمات. وطلاقة الأشكال: وتعني المقدرة على تقديم إضافات على أشكال معيّنة، وتكوين رسوم حقيقية، كتكوين الأشكال باستخدام الدّوائر المغلقة أو الخطوط المتوازية أو المربّعات. وهناك الطّلاقة التّعبيرية؛ أي المقدرة على التّعبير عن الأفكار، وسهولة صياغتها

في كلمات أو صور معبّرة، بحيث يتمّ الرّبط بين هذه الأفكار بشكل متلائم.

2. **المرونة (Flexibility):** أي المقدرة في الانتقال من فكرة إلى أخرى بلياقة عالية. إنها الهروب من زنزانة الأفكار الجامدة، والبعد عن الإصرار والعناد. والشّخص المبدع المرن يتمكّن من التّعبير بكلّ حرّية وسهولة عن أفكاره، بحيث تكون هذه الأفكار مختلفة، ومتنوّعة، وغير مألوفة، وتساعده على إيجاد البدائل الأفضل لكلّ مشكلة. وأضاف السّامرائي (Al-Samarrai, 2017) أنّ المرونة هي المقدرة على التّغيير السّريع والسّهل للمواقف العقلية أو السّلوكية، وهي على نقيض الصّلابة. وترتبط المرونة بالمثابرة والبحث عن الحلول.
3. **الأصالة (Originality):** وهي مقدرة الفرد على إنتاج أفكار جديدة نادرة ومدهشة، غير مألوفة، وقليلة التّكرار. فالشّخص المبدع الأصيل في تفكيره لا يسعى إلى تقليد الآخرين، ولا يسرق أفكارهم. وتبرز أصالة الفكر المبدع في إنتاج أفكار ذات تأثير أقوى على المدى البعيد، والقريب عند مقارنة هذه الأفكار بالأفكار الأخرى.
4. **الحساسية للمشكلات (Sensitivity to Problems):** أي المقدرة على الرّؤية البعيدة، والثّاقبة للأشياء. إذ يرى المبدعون أشياء كثيرة في الموقف الواحد لا يراها الآخرون حولهم، فهو يعي وجود مشكلة أو عناصر الضّعف في موقف ما، إذ يعدّ اكتشاف المشكلة هو الخطوة الأولى في عملية البحث عن حل لها، فحساسيته لهذه المشكلة تدفعه لأن يلاحظ الأشياء غير المألوفة، وإثارة تساؤلات حولها. وأضاف البارقي وخليفة (Al-Bariqi 2024 and Khalifa, أنّ الحساسية للمشكلات تعني إدراك المشكلات مبكّراً، ووعي المعلّم بمواطن الضّعف في عمله، وثقة المعلّم بنفسه، ومقدرته على إدارة الأزمات.

خصائص المعلّم المبدع

ذكر العبيدي (Al Ubaidi, 2010) صفات المعلّم المبدع؛ فهو يعمل على تشجيع الطّلبة على التّفكير الإبداعي، وتنمية التّفكير الحدسي، والحساسية للمشكلات والاستعداد لقبول التّحدّيات الفكرية دون رهبة. كما أنّه يمتلك الرّوح التّعاونية. ويدفع الطلبة إلى أن يتحكّموا في المعرفة الواقعية؛ ليكون لهم أساس متين للتّفكير الافتراضي. وهو يحث الطلبة على العمل في موضوعات غير عادية. أيضاً يتسم بالاهتمام بأسئلة الطلبة واقتراحاتهم، وبتنمية التّقييم الذّاتي لدى الطّلاب، وبمساعدة الطلبة على احتمال الإحباط والفشل: حتّى تكوّن لديهم الشّجاعة للمحاولة من جديد، ويهتم بمشاعر الطّالب.

العوامل التي تؤثّر في الإبداع الوظيفي

ذكر أوزونجر(Ozsungur, 2020) العوامل الّتي تؤثّر في الإبداع، وهي:

1. العوامل السّلبية (Negative Factors): وهي العوامل ذات التّأثير السّلبي على الإبداع في بيئة العمل، والّتي قد تدفع الأفراد إلى الإبداع لمواجهة هذه التّحدّيات، مثل: التّحدّيات المالية، أو التّمييز.
2. العوامل المحايدة (Neutral Factors): وهي تلك العوامل الّتي لا تحمل تأثيراً إيجابياً أو سلبياً مباشراً، وهذه العوامل قد تقود إلى التّردّد في اتّخاذ القرار.
3. العوامل الإيجابية (Positive Factors): تعدّ العوامل إيجابية عندما تعزّز تحويل الأفكار المبدعة إلى أفعال على أرض الواقع، ومن ذلك: التّشجيع، والتّطوّر المهني، وكذلك تحقيق النّجاح.
4. العوامل الإبداعية (Creative Factors): وهي العوامل الّتي لها تأثير كبير في نفسية الأفراد العاملين كالطّبيعة؛ فتلهمهم، وتحفّز تفكيرهم الإبداعي، وتساعد على استدامة الأفكار.

الدّراسات السّابقة

أجرى حمادنة (Hamadneh, 2016) دراسة هدفت تعرّف مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلّمي صعوبات التّعلّم في السّعودية. تكوّنت عيّنة الدّراسة من (80) معلّماً ومعلّمةً. وأوضحت النّتائج أنّ مستوى الإبداع جاء مرتفعاً. كما تبيّن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الوظيفي تعزى لأثر متغيّر المؤهّل العلمي لصالح حملة الدّراسات العليا، في حين لم تظهر فروق على متغيّري الجنس والخبرة.

وهدفت دراسة عاصلة (Asala, 2024) تعرّف مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلّمي المدارس الثّانوية داخل الخط الأخضر في فلسطين. وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (258) مديراً ومعلّماً. وأظهرت النّتائج أنّ مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلّمي المدارس الثّانوية جاء متوسّطاً، ووجود فروق دالّة إحصائياً تعزى لمتغيّر المسمّى الوظيفي لصالح المعلّمين، وعدم وجود فروق تعزى لمتغيّرات (الجنس، والمؤهّل العلمي، والخبرة).

وهدفت دراسة النّشاش والسّعود (Al-Nashash and Al Saoud, 2024) تعرّف مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الزّرقاء في الأردن وعلاقتها بمستوى الإبداع الوظيفي للمعلّمين. وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (375) معلّماً ومعلّمة. وتبيّن أنّ مستوى

القيادة المتسامية جاء مرتفعاً، وكذلك مستوى إبداع المعلّمين. وأنّ هناك علاقة ارتباطية قوية بين مستوى القيادة المتسامية والإبداع.

ملخّص الدّراسات السّابقة وموقع الدّراسة الحالية منها

لاحظ الباحثان وجود عدّة دراسات سابقة – عربية وأخرى أجنبية – تناولت الإبداع الوظيفي لدى المعلمين. استفاد الباحثان من الدّراسات السّابقة في زيادة وعيهما بموضوع الدّراسة، وفي صياغة الأدب النّظري، وفي تطوير أداة الدّراسة وأساليب التّحليل الإحصائي، ومقارنة نتائج دراستهما بنتائج تلك الدّراسات السّابقة.

وتتشابه هذه الدّراسة مع الدّراسات السّابقة في تناولها متغيّر مستوى الإبداع الوظيفي للمعلمين، لكن ما يميّز هذه الدّراسة أنّها (وبحدود علم الباحثين) الدّراسة الأولى الّتي تستهدف الكشف عن مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين.

الطّريقة والإجراءات

منهج الدّراسة:

استخدمت الباحثان المنهج الوصفي المسحي بوصفه الأنسب لتحقيق أهداف الدّراسة.

مجتمع الدّراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلّمي المدارس الحكوميّة ومعلماتها في فلسطين (المحافظات الشمالية) خلال الفصل الأوّل للعام الدّراسي(2024/2025) م، وعددهم (38811) معلّماً ومعلّمةً (Ministry of Education and Higher Education, 2023). كما تمّ تحديد حجم عينة الدراسة باستخدام جداول كريجسي ومورغان (Krejcie and Morgan, 1970)، وبذا تم اختيار عينة طبقية عشوائية بسيطة بلغ حجمها (368) معلّماً ومعلّمةً.

أداة الدّراسة:

قام الباحثان بتطوير استبانة بالاعتماد على الأدب النّظري والدّراسات السّابقة، ومنها دراسة الحموري(Al-Hammouri, 2020) ، ودراسة عبد النعيم (Abdul Naeem, 2021)، ودراسة عاصلة(Asala, 2024) وتكوّن المقياس بصورته الأوّلية من (24) فقرة، توزّعت على أربعة مجالات: الطّلاقة، والمرونة، والأصالة، الحساسية للمشكلات. وللإجابة عن فقرات كل من المقاييس الثّلاثة، تمّ استخدام مقياس ليكرت(Likert) الخماسي من خمس درجات للموافقة، مرتّبة تنازلياً: البديل (مرتفعة جداً) خمس درجات، والبديل (مرتفعة) أربع درجات، والبديل (متوسّطة)

ثلاث درجات، والبديل (منخفضة) درجتان، والبديل (منخفضة جداً) درجة واحدة.

صدق الأداة:

للتأكد من صدق الأداة، تمّ عرضها على (14) محكّماً من الجامعات الفلسطينية والأردنية من المختصّين. وفي ضوء بعض ملاحظاتهم بات المقياس بصورته النّهائية يشمل (18) فقرة. كما تم التأكد من صدق البناء بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) كما في الجدول (1):

الجدول :(1) معاملات ارتباط الفقرات لمقياس مستوى الإبداع الوظيفي

الطلاقة			الأصالة		
رقم الفقرة	الارتباط مع المجال	الارتباط مع المقياس	رقم الفقرة	الارتباط مع المجال	الارتباط مع المقياس
1	.80**	.60**	10	.83**	.78**
2	.81**	.67**	11	.82**	.79**
3	.78**	.66**	12	.83**	.76**
4	.78**	.71**	13	.85**	.75**
			14	.72**	.61**
ارتباط المجال مع المقياس		.83**	ارتباط المجال مع المقياس		.91**
المرونة			**الحساسية للمشكلات**		
5	.69**	.54**	15	.76**	.59**
6	.82**	.76**	16	.82**	.65**
7	.82**	.77**	17	.79**	.68**
8	.79**	.70**	18	.80**	.70**
9	.72**	.66**			
ارتباط المجال مع المقياس		.89**	ارتباط المجال مع المقياس		.82**

** دال احصائياً عند 01.

يتّضح من الجدول (1) أنّ قيم جميع معاملات الارتباط أعلى من (30.)، ممّا يدلّ على تمتّع المقياس بصدق البناء، وبذلك بقي المقياس كما هو مكوّناً من (18) فقرة.

ثبات الأداة:

تم تطبيق الأداة على عيّنة استطلاعية مكوّنة من (24) فرداً من أفراد مجتمع الدّراسة ومن خارج العيّنة، ومن ثمّ حساب معامل ثبات الاتّساق الدّاخلي كما الجدول (2):

الجدول (2): قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة باستخدام طريقة الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا حسب مجالاتها

	المجال	معاملات كرونباخ ألفا
الإبداع الوظيفي	الطلاقة	.80
	المرونة	.82
	الأصالة	.87
	الحساسية للمشكلات	.80

يوضح الجدول (2) أنّ قيم معاملات الثبات "الاتساق الداخلي" باستخدام معادلة كرونباخ ألفا مرتفعة مما يشير إلى صلاحية الاستبانة، وإمكانية الاعتماد على نتائجها.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن السّؤال الأوّل، تمّ استخراج المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وللإجابة عن السّؤال الثّاني: تمّ استخدام تحليل التّباين الثلاثي 3 Way ANOVA، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية. ولغايات تحديد معيار الحُكم على المتوسطات، تم تقسيمها إلى ثلاثة مستويات: (منخفض، متوسط، مرتفع) وفقًا للمعادلة الآتية:

طول الفئة = الحد الأعلى للمقياس – الحد الأدنى للمقياس/3 مستويات = (5–1) /3=1.33، وعليه:

- يُعد المتوسط الحسابي بدرجة تطبيق منخفضة إذا تراوحت متوسطاته بين (1–2.33).
- يُعد المتوسط الحسابي بدرجة تطبيق متوسطة: إذا تراوحت متوسطاته بين (2.34–3.67).
- يُعد المتوسط الحسابي بدرجة تطبيق مرتفعة: إذا تراوحت متوسطاته بين (3.68–5).

نتائج الدّراسة ومناقشتها

نّتائج السّؤال الأول، ونصّه: ما مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر المعلّمين أنفسهم؟

للإجابة عن هذا السّؤال، تمّ حساب المتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى الإبداع الوظيفي لدى معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين، للمجالات ككل، كما الجدول(3):

الجدول :(3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لمستوى الإبداع الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم أنفسهم

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
4	الحساسية للمشكلات	4.18	0.52	1	مرتفعة
2	المرونة	4.10	0.51	2	مرتفعة
1	الطلاقة	4.09	0.55	3	مرتفعة
3	الأصالة	4.01	0.55	4	مرتفعة
الدرجة الكلية		4.09	0.46	مرتفعة	

يتّضح من الجدول (3) أنّ الدّرجة الكلّية لمستوى الابداع الوظيفي لدى معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم أنفسهم قد جاءت مرتفعة بمتوسّط حسابي (4.09)، وبانحراف معياري.(0.46)

يعزو الباحثان الدرجة المرتفعة لمستوى الإبداع الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين إلى إدراك وزارة التّربية والتّعليم لأهمّية إبداع المعلّمين، وإيلاء ذلك أهمّية كبرى ضمن البرامج التّدريبية المقدّمة للمعلّمين. وقد يرجع السّبب في ارتفاع مستوى الإبداع الوظيفي للمعلّمين إلى وعيهم، وإدراكهم بأهمّية الإبداع في العملية التّعليمية، واستشعارهم بآثاره الإيجابية في التّعليم. ولربّما استخدامهم لأساليب التّدريس الحديثة الإبداعية واستراتيجياته في التّعليم. كما يرى الباحثان أنّ التّحدّيات الّتي تواجه المدارس كجائحة كورونا مؤخّراً، واعتداءات الاحتلال الإسرائيلي المتواصلة، والمتزايدة في الآونة الأخيرة، لربّما دفعت المعلّمين إلى اعتماد طرق إبداعية للتّغلّب على الأضرار المؤثّرة في العملية التّعليمية التّعلّمية.

ويرى الباحثان أنّه لربما يكون مردّ الدّرجة المرتفعة للإبداع الوظيفي للمعلّمين هو المبالغة الذّاتية لدى أفراد العيّنة في تقدير أدائهم الفعلي (Self-exaggeration of their actual performance)، ممّا ينعكس سلباً على دقّة وموضوعية الأحكام الّتي يصدرونها. من الممكن أن تكون الثّقة المفرطة لدى المعلّمين هي المؤثّر الحقيقي على هذه النّتيجة؛ ممّا يعني أنّهم يثقون بأنّهم على صواب أكثر ممّا يستحقون هذه الثّقة.

وعلى صعيد المجالات، حصل المجال الرّابع "الحساسية للمشكلات" على الرّتبة الأولى. وقد يكون مردّ ذلك إلى أنّ العملية الإبداعية تبدأ باستشعار المشكلات أولاً (Al-Fakhri, 2018) مشكّلاً بذلك منبعاً للعملية الإبداعية؛ بدون ملاحظة المشكلة لن يكون هناك دافع أو مجال لتطبيق أيّ من المهارات الأخرى. وقد يعزو الباحثان ذلك إلى أنّ التّطور العلمي ووجود مشكلات معاصرة يدفع المعلّمين ويشجّعهم على تحسّس المشكلات، والبحث عن الحلول العلمية بطريقة غير مباشرة، والخروج عن النّمطية في التّفكير.

وقد حصل مجالا " المرونة" والطّلاقة" على الرّتبتين الثّانية والثّالثة على التّرتيب، وبدرجة موافقة مرتفعة، قد تعزى إلى مقدرة المعلّمين على التّعامل مع التّحدّيات التّعليمية، وتقديم أفكار وحلول مبتكرة بفاعلية وسرعة. في حين جاء المجال الثّالث " الأصالة" في المرتبة الأخيرة، وبدرجة موافقة كبيرة. وتعكس الدّرجة المرتفعة مقدرة المعلم على تقديم حلول فريدة، ومتميزة، تُثري العملية التّعليمية، وتُحفّز الطّلبة، ممّا يجعلها عنصراً حيوياً على الرّغم من ترتيبها المتأخّر مقارنة بالمجالات الأخرى. ويمكن عزو حصول هذا المجال على الرّتبة الأخيرة إلى طبيعة مفهوم الأصالة؛ الّذي يسعى إلى التّجديد والإنتاجية غير المألوفة، وهذا يستلزم عمق التّفكير لإيجاد فكرة

متميّزة، وهي بذلك، تمثّل قمّة العملية الإبداعية، وتتطلّب توافر الوقت والجهد بعد المرور باكتشاف المشكلة (الحساسية)، وتوليد الأفكار (الطّلاقة)، والتّكيّف مع المواقف (المرونة). وبذلك، قد يُنظر إليها بأنّها مرحلة نهائية وليست نقطة انطلاق. وهذا يتماشى مع ما ذكره عبد السلام (Abdul Salam, 2020) بأنّ أصالة الفكر تتجلّى في انتاج أفكار ذات تفكير أقوى على المديين البعيد والقريب عند مقارنتها بالأفكار الأخرى؛ ولذلك كثيراً ما يحتاج الآخرون لبعض الوقت لفهم الأفكار الأصيلة.

واتفقت هذه النّتيجة مع غالبية نتائج الدّراسات السّابقة، والّتي جاء فيها مستوى إبداع المعلّمين بدرجة مرتفعة، كما في دراسة حمادنة (Hamadneh, 2016) في حين اختلفت مع نتائج دراسة عاصلة (Asala, 2024) إذ جاء مستوى الإبداع الوظيفي لدى المعلّمين بدرجة متوسّطة.

كما تمّ حساب المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عيّنة الدّراسة على فقرات كل مجال من مجالات الإبداع الوظيفي على حدة، وعلى النّحو الآتي:

1. **المجال الأوّل: الطلاقة:** تمّ استخراج المتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرّتب لفقرات مجال الطّلاقة، كما يوضحها جدول (4):

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لإجابات أفراد العينة على مجال الطلاقة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
4	لدي المقدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية معينة.	4.12	0.65	1	مرتفعة
3	أستخدم مجموعة من المواد التعليمية لتعزيز عملية التعلم.	4.11	0.66	2	مرتفعة
1	أعبّر عن آرائي بسهولة.	4.10	0.76	3	مرتفعة
2	أمتلك المقدرة على رد الفعل السريع.	4.05	0.70	4	مرتفعة
الدرجة الكلية		4.09	0.55	مرتفعة	

يُظهر الجدول (4) أنّ مستوى مجال الطّلاقة كان مرتفعاً للدّرجة الكلّية، ولجميع الفقرات. وتراوحت المتوسّطات الحسابية ما بين (4.12-4.05). وربما يُعزى ذلك إلى مقدرة المعلّمين على تقديم عديد من الأفكار في فترة زمنية محدّدة، الأمر الّذي ينعكس على تقديمهم مجموعة من المواد التّعليمية أو الأساليب لتعزيز التّعلّم خلال الموقف الصّفي، كما يرجع ذلك إلى الحرّية الّتي يتمتّع بها المعلّمون في تعبيرهم عن آرائهم، وطرحها بسهولة دون خوف أو تردّد. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة النّشاش والسّعود (Al-Nashash and Al Saoud, 2024)، واختلفت مع نتيجة دراسة

عاصلة (Asala, 2024) والّتي جاءت بدرجة متوسّطة.

2. **المجال الثّاني: المرونة:** تمّ استخراج المتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرّتب لفقرات مجال المرونة، كما الجدول (5):

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لإجابات أفراد العينة على فقرات مجال المرونة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
9	أرحب بتغيير استراتيجيات التدريس التقليدية بأساليب مبتكرة.	4.17	0.68	1	مرتفعة
8	أستطيع التكيف بسرعة مع المتغيرات الطارئة في بيئة التعلم.	4.13	0.67	2	مرتفعة
6	أمتلك المقدرة على رؤية الأشياء من جوانب مختلفة.	4.12	0.63	3	مرتفعة
7	أستطيع تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.	4.08	0.63	4	مرتفعة
5	أستطيع التحكم في انفعالاتي.	3.98	0.73	5	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.10	0.51		مرتفعة

يتّضح من الجدول (5) أنّ الدّرجة الكلّية لمجال المرونة جاءت مرتفعة ولجميع الفقرات. وقد تعزى هذه النّتيجة على أنّ المعلّمين يتمتّعون بالمرونة في سلوكهم الإبداعي؛ فلديهم الرّغبة، والمقدرة على تغيير النّهج القديم، والتّوجّه نحو تطوير العمل بتلقائية وسهولة، ممّا يعكس المقدرة على التّكيّف مع المستجدّات في بيئة التّعلّم، فضلاً عن المقدرة على التّحكّم في انفعالاتهم، وإن جاء ذلك على نحو أقلّ ممارسة. وقد تعزو الباحثة درجة الموافقة المرتفعة إلى إدراك المعلّمين أهمّية مجال المرونة والحاجة الملحّة والمستمرّة للتّكيّف مع الظّروف سريعة التّغيّر في هذا العصر بشكل عام، وللتّغلّب على التّحدّيات التّعليمية المتواصلة، والمتزايدة، والّتي يفرضها الاحتلال الإسرائيلي بشكل خاص. وهذا يتّفق مع دراسة السّامرائي (Al-Samarrai, 2017) بأنّ المرونة ترتبط بالرّاحة العصبية تجاه المواقف الواقعية، فتظهر المرونة واضحة عند الأفراد الّذين يتمسّكون بزمام الأمور ويتحكّمون بانفعالاتهم. وقد يرجع السّبب أيضاً إلى قصور التّدريب في مجالي إدارة الذّات، والتّحكم في الانفعالات. وجاءت نتيجة هذا المجال متوافقة مع نتيجة دراسة حمادنة (Hamadneh, 2016) ودراسة النّشاش والسّعود (Al-Nashash and Al Saoud, 2024)، فيما اختلفت مع نتيجة دراسة عاصلة(Asala, 2024) والّتي جاءت بدرجة متوسّطة.

3. **المجال الثّالث: مجال الأصالة:** تمّ استخراج المتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرّتب لفقرات مجال الأصالة، كالآتي:

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لإجابات أفراد العينة على فقرات مجال الأصالة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
11	أمتلك المقدرة على الربط بين الأفكار المختلفة.	4.08	0.62	1	مرتفعة
12	لدي الجرأة لتقديم وجهات نظر جديدة حول العملية التعليمية.	4.04	0.71	2	مرتفعة
10	أمتلك المقدرة على تقديم أفكار متشعبة.	4.02	0.66	3	مرتفعة
13	لدي المقدرة على توليد أفكار جديدة وغير تقليدية.	4.01	0.69	4	مرتفعة
14	أستند إلى أفكاري الخاصة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم.	3.93	0.74	5	مرتفعة
الدرجة الكلية		4.01	0.55	مرتفعة	

يبيّن الجدول (6) أنّ الدّرجة الكلّية لمجال الأصالة جاءت مرتفعة، ولجميع الفقرات. وتُشير هذه النّتيجة إلى امتلاك المعلّمين المقدرة على الرّبط بين الأفكار المختلفة لتوليد أفكار جديدة غير مألوفة، ومن ثمّ الجرأة على تقديمها، وهم أيضاً يستندون إلى أفكارهم الخاصّة لاتّخاذ القرارات، إلى جانب مقدرتهم على تقديم أفكار متشعّبة. ويعزو الباحثان هذه النّتيجة إلى أنّ المعلّمين يرون في الأصالة ضرورة ملحّة في بيئة تتّسم بالتّغيير المستمر، وهم بذلك يدركون أهمّيتها في تحسين العملية التّعليمية التّعلّمية. واتفقت نتيجة هذا المجال مع نتيجة دراسة حمادنة (Hamadneh, 2016) والّتي أظهرت درجة مرتفعة، فيما اختلفت مع نتيجة دراسة عاصلة (Asala, 2024) والّتي جاءت متوسّطة.

4. **المجال الرّابع: الحساسية للمشكلات:** تمّ استخراج المتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرّتب كما الجدول (7):

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على فقرات مجال الحساسية للمشكلات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
15	أرى أن ثقتي بنفسي عالية.	4.33	0.62	1	مرتفعة
16	أستطيع تحديد مواطن القوة والضعف في عملي.	4.28	0.60	2	مرتفعة
18	أتعامل مع المشكلات على أنها فرصة مناسبة للتطوير والتحسين.	4.10	0.64	3	مرتفعة
17	أمتلك المقدرة على التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها.	4.00	0.73	4	مرتفعة
الدرجة الكلية		4.18	0.52	مرتفعة	

يتّضح من الجدول (7) أنّ الدّرجة الكلّية لمجال الحساسية للمشكلات جاءت مرتفعة ولجميع الفقرات.

وتدلّ هذه النّتيجة على أنّ المعلمين يمتلكون المقدرة على التّنبّؤ بالمشكلات قبل وقوعها، وهم قادرون على تشخيص الواقع، وتحديد مواطن الضّعف والقوّة في عملهم، وأنّهم يتعاملون مع المشكلات على أنّها فرصة للتّطوير والتّحسين، ولن يتأتّى ذلك إلا من خلال كونهم يتمتّعون بدرجة ثقة عالية بأنفسهم. جاءت نتيجة هذا المجال متوافقة مع نتيجة دراسة حمادنة (Hamadneh, 2016) بينما اختلفت مع نتيجة دراسة عاصلة (Asala, 2024) والّتي جاءت متوسّطة.

نّتائج السّؤال الثاني، ونصّه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الابداع الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الابداع الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، والجدول (8) يبيّن النتائج.

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الابداع الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

المتغير	مستويات المتغير	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	4.18	0.44
	أنثى	4.04	0.48
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	4.05	0.47
	دبلوم عالى	4.14	0.37
	دراسات عليا	4.18	0.47
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.97	0.50
	من5 إلى أقل من10 سنوات	4.10	0.43
	10 سنوات فأكثر	4.20	0.45

يبين الجدول (8) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لمستوى الابداع الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق الظاهرية ذات دلالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (Three Way ANOVA)، والجدول (9) يبين النتائج.

الجدول (9): تحليل التباين الثلاثي (Three Way ANOVA) للفروق في المتوسطات الحسابية لمستوى الابداع الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	1.032	1	1.032	4.955	.027
المؤهل العلمي	.335	2	.168	.805	.448
سنوات الخبرة	2.363	2	1.181	5.674	.004
الخطأ	75.374	362	.208		
الكلي	80.213	367			

يبين الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) في مستوى الابداع الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ بلغت قيمة ف (0.805) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) في مستوى الابداع الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة، إذ بلغت قيمتا ف (4.955، 5.674) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، وكانت الفروق في الجنس لصالح الذكور. وتم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لتحديد لصالح من كانت الفروق في متغير سنوات الخبرة، كما الجدول (10):

الجدول (10): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للفروق في مستوى الابداع الوظيفي لدى المعلمين

سنوات الخبرة	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر
أقل من 5 سنوات	-0.13	-0.23*
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	-	-0.10

* دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.05)

يبيّن الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابداع الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولصالح الخبرة (10 سنوات فأكثر) مقارنة بالخبرة (أقل من 5 سنوات).

أظهرت النتائج في الجدول (8) و(9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لمستوى الابداع الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور. وقد يعود ذلك إلى عوامل ثقافية تتعلّق بتوزيع المهامات والمسؤوليات، وليس بالضرورة فروقاً جوهرية في المقدرات أو الاستعدادات الإبداعية بين الجنسين، فقد يحصل المعلمون على فرصٍ أوسع للمشاركة في برامج تدريبية وأنشطة مهنية خارج أوقات الدوام مقارنة بالمعلمات نتيجةً لاختلاف الأدوار المهنية والأسرية. ولربما تعزّز بيئة العمل هذه الثقافة المجتمعيّة أحياناً. وتختلف هذه النتيجة مع دراستي حمادنة (Hamadneh, 2016)، وعاصلة (Asala, 2024).

وبيّنت نتائج الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لمستوى الابداع الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي. إنّ اختلاف المعلمين والمعلمات في مؤهلاتهم العلمية لم يكن له أي تأثير في حكمهم على مستوى الإبداع الوظيفي لديهم؛ وربما يرجع سبب ذلك إلى تلقيهم الدورات والتدريبات ذاتها التي أفضت إلى إيجاد توافق في تصوراتهم وتقديراتهم. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة عاصلة (Asala, 2024)، واختلفت مع دراسة حمادنة (Hamadneh, 2016).

كما أظهرت نتائج الجدولين (9)، (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لمستوى الابداع الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، إذ كانت الفروق لصالح الخبرة (10 سنوات فأكثر) مقارنة بالخبرة (أقل من 5 سنوات). ويُمكن أن يُعزى السبب إلى أنّ خبرة المعلمين تؤدي دوراً في زيادة فرصة اطلاعهم على الأساليب الإبداعية في التدريس وتجربتها إذ تزداد فرصة تلقيهم للتدريبات في هذا المجال، الأمر الذي يُعزّز مستويات الإبداع الوظيفي لدى المعلمين الأكثر خبرة. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراستي حمادنة (Hamadneh, 2016)، وعاصلة (Asala, 2024).

التّوصيات: في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحثان بالآتي:

1. مواصلة الجهود الرّامية إلى تعزيز الإبداع لدى المعلّمين، وتنميته باجراء تدريبات دورية، وشراكات بين المدارس، مع ضرورة استثمار المستجدّات الحديثة، ولا سيّما في مجال الذّكاء الاصطناعي.
2. تكثيف إجراء المسابقات الّتي تحثّ المعلّمين على الإبداع.
3. تفعيل المنصّات الإلكترونية لوزارة التّربية والتّعليم الخاصّة بالمعلّمين لتعميم إبداعاتهم وتطويرها.
4. اتاحة فرص متساوية لكلا الجنسين للمشاركة في البرامج التدريبية والأنشطة الإبداعية، ومن ذلك تطوير سياسات مدرسية داعمة تمكّن المعلمات من الموازنة بين الأدوار الاسرية والمهنية.
5. الاستفادة من خبرات المعلمين من ذوي الخبرة الطويلة (10 سنوات فأكثر) عبر اشراكهم في برامج الاشراف والتوجيه لزملائهم الأقل خبرة.

References

Abdul Naeem, Iman (2021). Administrative Empowerment and its Role in Achieving Creativity among Teachers from their Perspective: A Field Study in Aswan Governorate**. Journal of Educational Administration**, (30)8, 43-211.

Abdul Salam, Muhammad (2020). **Creative Thinking: Between Theory and Practice**. Noor Library, retrieved from the internet on 20-5-2025. https://2h.ae/OBRN.

Al-Bariqi, Maram and Khalifa, Fatima (2024). Psychological flow and mindfulness and their relationship to functional creativity among a sample of teachers of gifted students in Jeddah. **Arab Journal of Disability and Gifted Sciences**, (30)8, 325-375.

Al-Fakhri, Salem (2018). **The Psychology of Creativity**. Amman: Academic Book Center.

Al-Hammouri, Nadia (2020). **The Relationship Between Transformational Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Psychological Security.** Unpublished Master's Thesis. Yarmouk University, Irbid, Jordan.

Al-Nashash, Rima and Al-Saoud, Rateb (2024). Transcendental Leadership Among School Principals in Zarqa Governorate in Jordan and its Relationship to Teachers' Job Creativity. **Jordanian Educational Journal**, 9(Supplement), 74-96.

Al-Samarrai, Tariq Abdul Hamid (2017). **Educational Creativity**. Amman: Dar Al-Ibtikar Publishing.

Al-Saoud, Rateb (2021). **Contemporary Issues in Educational Leadership**. Amman: Tariq Library Services.

Al-Surour, Nadia (2005). **An Introduction to Creativity**. Amman: De Bono Publishing House.

Al-Titi, Muslim, Ibdah, Raed, and Jaradat, Muhi Al-Din (2016). The Role of Primary School Principals in Developing Creativity among Teachers from the Perspective of Assistant Principals. **Al-Quds Open University Journal of Educational and Psychological Research and Studies**, (13)4, 311-344.

Al-Ubaidi, Muhammad (2010). **Creativity, Creative Thinking, and its Development in Education**. Amman: De Bono Publishing House.

Amabile, T. (1996 a). **The social psychology of creativity**. NY: Springer-Verlage.

Amabile, T. (1996 b**). Creativity in context: Update to the social psychology of creativity**. West View Press: Boulder Co.

Asala, Rabee (2024). The Level of Job Creativity among Secondary School Teachers within the Green Line from the Perspective of Principals and Teachers in Light of Some Variables. **Jordanian Journal of Education**, 9(3), (Supplement 2), 101–126.

Chao, C. (2009). Dimensions of innovation and creativity in TESOL: views in eight teachers from Taiwanese higher education. **English Teaching & Learning**, 33(2), 147-181.

Deif, Heba Allah and Jawhar, Ali (2021). Obstacles to Administrative Creativity for Primary School Principals in Damietta from Their Perspective. **Journal of the Faculty of Education**, (2)78, 1-33.

Ghanem, Mahmoud Muhammad (2004). **Thinking in Children**. 1st ed., Amman: Dar Al-Thaqafa.

Hamadneh, B. (2016). Level of job creativity among learning disabilities teachers from their perspective in Kingdom of Saudi Arabia. **Journal of Education and Practice**, 7(9), 40-46.

Hareem, Hussein (2013). **Organizational Behavior: The Behavior of Individuals and Groups in Business Organizations**. Amman: Dar Hamed.

Javier, V. (2016). The impact of learning orientation on innovation and performance in SME's in Mexico. **International Review of Management and Business Research**, 5(1), 48-64.

Kurniawan, H., & Zunidar. (2021). Creative teachers and teaching creativity: An effort in learning activities in the new normal era. **Proceeding of Dirundeng International Conference on Islamic Studies (DICIS 2021)**, Indonesia.

Mahmoud, Abdul-Razzaq (2018). Developing Creative Teaching Skills Appropriate to the Standards of Authentic Teaching among Arabic Language Teachers. **International Journal of Research in Educational Sciences**, 1(2), 235-281.

Molero-Jurado, M., Pérez-Fuentes, M., Soriano, J., Tortosa, B., Oropesa, N., Simón-Márquez, M., & Gázquez-Linares, J. (2020). Personality and job creativity in relation to engagement in nursing. **Anales de Psicología**, 36(3), 533-542.

Nabil, Khalil (2014). **Management of Educational Institutions at the Beginning of the Third Millennium**. Cairo: Dar Al-Fajr.

Naiman, L. (2023). **Creativity at work**. Retrieved on: 9/9/2024. https://www.creativityatwork.com.

Naser. R. (2016). Level of creative behavior among teachers of public schools within the green line from their perspective. **Journal of Education and Practice**, 7(18). 109-119.

Ozsungur, F. (2020). **Innovation psychology in organizational management**. Retrieved on: 9/5/2025. https://www.researchgate.net/publication/339799205.

Palestinian Central Bureau of Statistics (2024). **Palestinians at the End of the Year 2024.** Ramallah, Ministry of Planning.

Qasim, Abbas Qasim (2000). How to Kill Creativity. **Al-Idari Journal**, 82, 201-202.

Ministry of Education and Higher Education (2023). **Statistical Yearbook for the year 2022-2023**. Ramallah, Palestine.