

٩٠ دور الإبداع الإداري لخريجي كليات التربية في رفع عوائد برامج محو الأمية للدارسين بمحافظة الفيوم

إعداد

د. عفاف عزت رفلة

مدرس بقسم الإقتصاد المنزلي - كلية التربية النوعية -

جامعة الفيوم

المقدمة ومشكلة البحث:

يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات ، ولعل إستمرار التقدم العلمي والتطور التقني الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب منا النظرة المتجددة للأشياء وتوليد الأفكار الجديدة وتشجيع الإبداع خاصة في الدول النامية التي تسعى جاهدة إلى اللحاق بركب التقدم العلمي ، والتطور التقني ، وبالتالي فإن وجود الإبداع الإداري يعد أمر حتمياً أمام الدول النامية لملاحظة التقدم العلمي السائد (سيد عيد ، ٢٠٠٨)، حيث تواجه منظمات اليوم مستجدات وتحديات كثيرة وحاجات متنوعة في ظل المنافسة والتعقيد الذي طرأ على شكل المنظمات ، وفرض عليها تغيير سياستها ونظمها الإدارية وأساليب عملها لكي تتكيف مع تلك التحديات ، الأمر الذي يستدعي توافر قدرات إبداعية لدى قادة تلك المنظمات بإعتبار أن الإبداع وسيلة لتحقيق التطوير والتغيير للمنظمات خاصة المنظمات التابعة لتعليم محو أمية الكبار ، ومدي تأثيره الإيجابي على مستوى نشاط أي منظمة مما يجعل الحاجة إليه ملحة ومؤكدة ، حيث أن الإبداع الإداري يعتبر من المقومات الأساسية لإتمام عمليات التغيير والتأقلم مع أساليب العمل الإداري المتطورة بتلك المنظمات (سالم القحطاني ، ٢٠٠٢) ، ويؤكد لنا (مشعل الحارثي ، ٢٠١٢) حاجة المنظمات التربوية والتعليمية للإبداع لكونها صانعة الأجيال مما يتطلب منها أن تكون صانعة للتغيير والتطوير فضلاً عن إستيعابه والتكيف معه ، ولقد أصبح الإبداع في الوقت الحالي بمثابة الأمل الكبير للجنس البشري لحل الكثير من المشكلات التي تواجهه ، لذا فإن مستقبل الأمم بما فيها من منظمات تربوية وتعليمية لا يعتمد على مجرد وجود القوي العاملة بها فقط وإنما يعتمد على توفير كفاءة عالية من العاملين والخريجين أي أن المستقبل الباهر قائم على وجود أفراد مبدعين في مختلف شتي المجالات خاصة التربوية والتعليمية منها . وقد أشار (عبد الفتاح الخواجا ، ٢٠٠٤) أن الإبداع من الضرورات والعناصر المهمة والسمات الأساسية التي ينبغي توافرها لدى الخريجين العاملين بالجهات والهيئات المختصة لمحو أمية الأفراد الكبار ، وذلك نتيجة لتزايد الطموحات ، وتعدد الحاجات وتنوعها ، حيث يرتبط الإبداع بما تفرضه ظاهرة العولمة من تحديات في نواحي الحياة ومجالاتها وهذه الظاهرة تعتبر نقطة جوهرية في ضرورة الأخذ بالإبداع والابتكار في إدارة العملية التعليمية وهي بلا شك أحوج ما تكون إلى أسلوب يحمل بين طياته الإبداع والتجديد والديناميكية في مناخ العمل الإداري التعليمي بأكمله ، ويرى (سليمان الزبيدي ، ٢٠٠١) أنه على الرغم من وجود بعض الجهود في رعاية الإبداع والمبدعين داخل المنظمات التربوية في بعض البلاد العربية ، إلا أنها لا تزال جهوداً محدودة للغاية ، وغير كافية أيضاً لتحقيق الرعاية المطلوبة للإبداع والمبدعين لتلك المنظمات إلا أننا متفائلين جداً لتعديل تلك الجهود نحو الأفضل مما يخدم العملية التربوية التعليمية لهذه المنظمات . ويوضح (خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة ، ٢٠٠٤) أن السلوك والتفكير الإبداعي للعاملين في أي منظمة يساعد على تحديد المشكلة الموجودة بدقة ، ويزيد من القدرة على حلها، نظراً لإنتاج أفكار متعددة ومبتكرة ، كما يمكن ترشيد الموارد المستخدمة في حل المشكلات (الموارد البشرية)، وتحسين أساليب العمل ، وبالتالي يمكن إيجاد حلول لهذه المشكلات من جذورها نتيجة لأصالة الفكرة المقترحة والتي تعتبر من أساليب الإبداع الإداري للعاملين في تلك المنظمة ، حيث تشير (Ventrala , Adam 2003) أن الإبداع الإداري يعتبر المعيار الدقيق والصحيح لعملية التغيير ، لأنه بمثابة باعث على إستنباط أفضل ما لدي العاملين بالمنظمات ، كما أنه يسهم في تقديم خدمات متميزة للمستفيدين تفوق توقعاتهم ، كما يعزز بيئة العمل الإداري والثقة والقدرة على توفير الوقت والجهد اللازم لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية لهذه المنظمات . بينما يرى (خليل سعد الدين ، ٢٠٠١) أن عملية الإبداع وتطويره عملية تراكمية وتحتاج إلى إستثمار مالي وبشري ، ومن ثم فهو يرى أن الإستثمار في أعمال البحوث حول هذا الموضوع هو أمر أساسي لإمكان إحداث عمليات إبداعية ذات معنى وتري الباحثة أن أي موقف إبداعي إداري حتي يكتب له النجاح لابد أن يمر بمجموعة مراحل ، وهذه المراحل لها أهمية كبيرة في مساعدة الخريجين والقائمين بالعمل في برامج محو الأمية بريف وحضر محافظة الفيوم علي تحقيق أهدافهم الشخصية

والمجتمعية وأيضاً كليات التربية (جامعة الفيوم) لها أهمية قصوى في مساعدة هؤلاء الخريجين علي معرفة ماذا يريدون وإلي أين وصلوا من تحقيق لتلك الأهداف المعدة من أجل محو أمية الكبار في ريف وحضر محافظة الفيوم **وقد حددتها الباحثة في** (الأصالة ، الطلاقة ، المرونة الذهنية، المخاطرة ، القدرة علي التحليل والربط ، وأخيراً الحساسية للمشكلات)، ويوضح لنا (سعود حميد عشاي، ٢٠٠٨) أهمية هذه العناصر الإبداعية ودورها في تكوين فرداً مبدعاً في مجال عمله ومؤمناً بقيمة هذا العمل وأهمية إتقانه ، والتمتع بدافعية عالية لإنجاز الأعمال ، والقدرة علي الخيال الواسع الخصب ، والإقبال علي المخاطرة المحسوبة ، والإستقلالية في الفكر والمبادرة في إبداء الرأي بجرأة وشجاعة ، والإبتعاد عن الأعمال التقليدية والسعي نحو كل ما هو جديد والحساسية والشفافية العالية إتجاه المشكلات المختلفة في مجال عمله ، ولتحقيق كل ما سبق فلا بد من توافر ثقافته قيمة تنظيمية داخل المنظمة تشجع علي ممارسة الإبداع الإداري وتدعيه بشكل لائق ومرغوب ، إلي جانب وجود مناخ تنظيمي مشجع علي طرح الأفكار الجديدة وتجريبها ، وتدعيم الأفراد المبدعين بالحوافز المميزة والإعتراف أيضاً بإنجازاتهم العلمية خاصة في برامج المشاركة لمحو أمية الكبار. إلا أن هذه العناصر الإبداعية تواجهها بعض المعوقات التي تقف حاجزاً أمامها لتحقيق الإبداع الإداري للخريجين ، **وقد حددتها الباحثة أيضاً في** (المعوقات الإقتصادية ، المعوقات الشخصية ، المعوقات الثقافية والإجتماعية) ، حيث يشير (خضير كاظم ، ٢٠٠٢) أن المعوقات المتعلقة بالسياسات التنموية والتعليمية ومكافحة الفقر والبطالة وأمية الكبار ما هي إلا عوائق قاتلة للإمكانات الإبداعية المرتبطة بتلك السياسات خاصة إذا لم تقترن بنزعة إيجابية للنظر إلي الفرد والجماعة والمجتمع علي حد سواء بنظرة جديدة ، ويرى (Trammell, 2009) أن التعليم في مجال محو أمية الأفراد أمر صعب للغاية وذلك لعدم وجود قائمة واحدة من الأهداف الحقيقية للطلاب الأميين فكل متعلم له أهداف مختلفة وقد يمثل هذا علي الجانب الآخر إلي حدوث إحباطاً شديداً للمعلمين ، بينما يضيف (طلعت عبد الحميد وآخرون ، ٢٠٠٤) أن صعوبة العمل في التدريس ببرامج محو الأمية قد يكون سببه هو إنخفاض مستوي كفاءة العاملين بهذه البرامج سواء من معلمين ومسؤولين عن التخطيط والإدارة ، وضآلة الجهود المبذولة من جانب الأجهزة التخطيطية والتنفيذية في مجال الدعوة لمحو الأمية ، وتعد محافظة الفيوم إحدى محافظات شمال الصعيد والتي يظهر بها نسبة أميين من ذكور وإناث في ريف وحضر المحافظة ، حيث بلغت نسبة الأمية بها ٣٤% حتي آخر تعداد لعام ٢٠١٢ ، وهي تضم العديد من الجمعيات التابعة لمحو الأمية وتعليم الكبار والممولة من الصندوق الإجتماعي للتنمية وهذه الجمعيات تابعة لمراكز (سنورس ، طامية ، إطسا ، إيشواي ، يوسف الصديق) بالفيوم إلي جانب مركز الفيوم نفسه . والتي تضم العديد من الفصول المخصصة لتعليم الدارسين والراغبين في محو أميتهم . وقد تم تنفيذ برامج محو الأمية ذلك التعاقد الحر مع خريجي كليات التربية بالفيوم إعتباراً من عام ١٩٩٩ وحتى تاريخه وذلك وفق بروتوكول تعاون مشترك مع كليات التربية بالفيوم مع هذه الجمعيات الأهلية بالمحافظة . حيث أضافت (نادية جمال الدين ورسمي عبد الملك ، ٢٠٠٤) أن أهم نماذج الشراكة والتعاون بين الجمعيات الأهلية والحكومية والمجتمع المحلي إرتبطت بالنهوض بالعملية التعليمية علي أثر نهيلت إيجابية أهلية ، واستجابة وزارة التربية والتعليم بتوفير الآليات اللازمة لتحقيق التنسيق والدعم لبرامج محو الأمية، ويتفق ذلك مع ما أوضحته (إيمان محمد عارف، ٢٠٠٨) والتي أشارت إلي دور الجمعيات الأهلية في توفير مناخ تشريعي ينص علي مشاركة المجتمع المدني بتنظيماته المختلفة في وضع أهداف وسياسات وخطط لمحو الأمية ومتابعتها ومراقبتها وذلك وصولاً إلي العوائد المرجوة للدارسين ، كما أن الجمعيات الأهلية تسهم بدور هائل يتحقق من خلال وجود قاعدة بيانات تساعد علي تدعيم برامج محو الأمية وعوائدها المختلفة ، كما أن هذه الجمعيات تصل إلي الفقراء والمواطنين الخارجين عن نطاق الخدمات الحكومية وذلك بحشد الموارد المحلية وتنمية الأسر الصغيرة من خلال محو أميتها والوصول بها إلي بر الأمان. ولبرامج محو الأمية بمحافظة الفيوم (ريف ، حضر) عوائد عديدة ومثمرة لدي الدارسين بها وقد حددت الباحثة هذه العوائد في (عوائد إقتصادية ، عوائد وظيفية ، عوائد دينية ، عوائد أسرية ، عوائد نفسية ، عوائد ثقافية) ويدعم هذه العوائد ما أضافه (Mccaffery , J,etal,2007) علي أن معرفة القراءة والكتابة حق أساسي من حقوق الإنسان ومكون أساسي لإستراتيجيات الحد من الفقر ، والمساواة ، والتنمية الإقتصادية ، وكذلك مطلب أساسي لتحقيق الديمقراطية ، ومن ثم يمثل مشروع محو الأمية للأفراد أهمية كبيرة لتحقيق الأهداف التنموية للدول المختلفة . وقد إستهدفت برامج محو الأمية بمحافظة الفيوم خلال مدة عملها بالمرحلة الأولى تنفيذ عدد من لجان تفسير المشروع بهدف دراسه آليات العمل والتعرف علي معوقاته ووضع حلول ميدانية من واقع ما يقدمه أعضاء هذه اللجان من مقترحات لإعتبرات أنهم القائمين علي إدارة برامج محو الأمية وذلك بالجهات الثلاث وهي: الجمعيات الأهلية المنفذة للمشروع، الجهة المانحة، الصندوق الإجتماعي للتنمية، فروع الهيئة بالفيوم نفسها. (إنجازات الهيئة

العامية لتعليم الكبار ، ٢٠١٢)، ولقد أوصى (Unesco, 2004) بضرورة تيسير النقاش العام حول وجهات النظر المختلفة وممارسات المجتمع المحلي ذات الصلة بمحو الأمية فضلاً عن إدماج مثل هذه المناقشات في حركات المجتمع المحلي والمبادرات ، وتوثيق خبرات المجتمع المحلي في العمل علي محو الأمية والتي تمتد من المشاركة في الحوار عن السياسات العامة إلي تنفيذ برامج محو الأمية مع المجتمعات المحلية المختلفة ، وتعزيز فرص الحصول علي المعلومات وتبادلها بين الأعضاء المشاركين في برامج محو الأمية علي جميع المستويات ، ولا سيما عن طريق دعم الشبكات القومية أو شبه القومية للمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المحلي العاملة في مجال برامج محو الأمية ، وفي ضوء ما سبق تري الباحثة ضرورة ملحة لدراسة دور الإبداع الإداري لخريجي كليات التربية في رفع عوائد برامج محو الأمية للدارسين بمحافظه الفيوم .

ويمكن أن تتحدد مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ١- هل هناك فروق بين المحاور الرئيسية لمقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين وفقاً لإختلاف متغيرات المستوي الاجتماعي والإقتصادي (محل الإقامة - الجنس - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي - أعمار الخريجين - سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية) ؟
- ٢- هل هناك فروق بين المحاور الثلاثة لإستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين وفقاً لإختلاف متغيرات المستوي الاجتماعي والإقتصادي (محل الإقامة - الجنس - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي - أعمار الخريجين - سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية) ؟
- ٣- هل هناك فروق بين المحاور الستة لإستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين وفقاً لإختلاف متغيرات المستوي الاجتماعي والإقتصادي (محل الإقامة - الجنس - الحالة الاجتماعية لهم - أعمار الدارسين) ؟
- ٤- هل توجد علاقة بين محاور إستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين وكلاً من مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين وإستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين ؟
- ٥- هل توجد علاقة بين محاور إستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين ومحاور مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين ؟
- ٦- ما هي أولويات محاور عناصر الإبداع الإداري للخريجين ؟
- ٧- ما هي أولويات محاور معوقات الإبداع الإداري للخريجين ؟
- ٨- ما هي أولويات المحاور المرتبطة بعوائد برامج محو الأمية للدارسين ؟
- ٩- ما هي أكثر العوامل المؤثرة علي الإبداع الإداري للخريجين ؟

أهداف البحث :

يهدف البحث إلي التعرف علي دور الإبداع الإداري لخريجي كليات التربية بجامعة الفيوم في رفع عوائد برامج محو الأمية للدارسين وذلك من خلال التعرف علي:

- ١- الفوق بين المحاور الرئيسية المتعلقة بمقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين وفقاً لمتغيرات الدراسة .
- ٢- الفرق بين المحاور الثلاثة لإستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين وفقاً لمتغيرات الدراسة .
- ٣- الفرق بين المحاور الستة لإستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين وفقاً لمتغيرات الدراسة .
- ٤- العلاقة بين محاور إستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين وكلاً من مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين وإستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين .
- ٥- العلاقة بين محاور إستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين ومحاور مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين .
- ٦- أولويات محاور عناصر الإبداع الإداري للخريجين .
- ٧- أولويات محاور معوقات الإبداع الإداري للخريجين .
- ٨- أولويات المحاور المرتبطة بعوائد برامج محو الأمية للدارسين .
- ٩- أكثر العوامل المؤثرة علي الإبداع الإداري للخريجين .

أهمية البحث :

ترجع أهمية البحث إلي :

١- إلقاء الضوء علي أهم المعوقات الرئيسية التي تمثل عائقاً أمام الإبداع الإداري للخريجين في ممارستهم للأدوار الوظيفية .

٢- أهمية هذه الدراسة في تناول موضوع الإبداع الإداري للخريجين لرفع عوائد برامج محو الأمية للدارسين .

٣- إن نجاح الإستراتيجيات الموجهة لتحسين برامج محو الأمية ، يعتمد علي مدي إهتمام هذه الإستراتيجيات بدراسة العناصر الأكثر فاعلية في تلك البرامج ، وفي مقدمة تلك العناصر الدارسون أنفسهم من حيث دوافعهم وحاجاتهم وميولهم ورغباتهم وما يمكن أن يكسبوه من عوائد متعددة نتيجة إلتحاقهم في تلك البرامج .

٤- الإستنتاجات والتوصيات التي ستتوصل إليها هذه الدراسة سوف تساعد في تنمية الإبداع الإداري لدي الخريجين بصفة خاصة والأفراد بصفة عامة.

٥- أن التعرف علي عوائد برامج محو الأمية للدارسين فيها ، يمكن أن يساعد في تعميق الجوانب النوعية لهذه البرامج ، بما يجعلها أكثر ملائمة لدوافع الدارسين وبالتالي يساعد علي زيادة إقبال الأميين للإلتحاق بهذه البرامج ومواصلة دراستهم فيها بكفاءة وفاعلية.

٦- تكشف هذه الدراسة محاولة لفت أنظار المعنيين في الميدان التربوي إلي ضرورة الوعي بقيمة الشخص المبدع وأهمية إكتشاف قدراته وطاقاته خاصة في من يلتحقون بالعمل ببرامج محو الأمية .

الإسلوب البحثي:

أولاً فروض البحث:

١- الفرض الأول :توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات أفراد عينة خريجي كليات التربية ومقياس عناصر الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف متغيرات المستوي الإجتماعي الإقتصادي (محل الإقامة - الجنس - الحالة الإجتماعية - المؤهل العلمي - أعمار الخريجين - سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية) .

٢- الفرض الثاني :توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات أفراد عينة الخريجين وإستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين وفقاً لإختلاف متغيرات المستوي الإجتماعي الإقتصادي (محل الإقامة - الجنس - الحالة الإجتماعية - المؤهل العلمي - أعمار الخريجين - سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية) .

٣- الفرض الثالث :توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات الدارسين وإستبيان لعوائد برامج محو الأمية وفقاً لإختلاف متغيرات المستوي الإجتماعي الإقتصادي (محل الإقامة - الجنس - الحالة الإجتماعية - أعمار الدارسين) .

٤- الفرض الرابع :توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين إستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين وكلاً من مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين وإستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين .

٥- الفرض الخامس :توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين محاور إستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين ومحاور مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين .

٦- الفرض السادس : الوزن النسبي لأولويات محاور مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين .

٧- الفرض السابع : الوزن النسبي لأولويات محاور إستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين .

٨- الفرض الثامن : الوزن النسبي لأولويات محاور إستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين .

٩- الفرض التاسع : تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة علي عناصر الإبداع الإداري للخريجين والمتمثلة في (المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية ، العمر ، عدد الدورات الحاصل عليها الخريج) .

ثانياً : المفاهيم النظرية والتعريفات الإجرائية للبحث :

١- الإبداع الإداري :

ويعرف (فتحي جروان ٢٠٠٢) الإبداع الإداري بأنه " مزيج من القدرات والإستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلي نتائج أصيلة ومفيدة ، بينما تعرف (نادية أيوب ٢٠٠٠) الإبداع الإداري بأنه " القدرة علي إيجاد أشياء جيدة قد تكون أفكاراً أو حلولاً أو طرق أو أساليب عمل مفيدة ، وهذا يتطلب تميز الفرد في رؤيته للمشكلات وحلها ، بينما يري (مصطفى أبو بكر ٢٠٠٢) الإبداع الإداري علي أنه " قدرة الفرد علي إستخدام إمكانياته الذهنية أو العقلية والإستفادة من

الإمكانيات والموارد المتوفرة لتقديم وسيلة أو فكرة أو منتج جديد نافع للمنظمة وأعضائها ، بينما تعرفه الباحثة إجرائياً بأنه " هو جميع العمليات التي يمارسها الفرد داخل المنظمة وتتسم بالأصالة ، والطلاقة ، والمرونة الذهنية ، والمخاطرة ، والقدرة علي التحليل والربط ، والحساسية للمشكلات سواء للفرد أو للمنظمة التي يعمل بها"

– عناصر الإبداع الإداري :

توجد عناصر أو مكونات أساسية للقدرة الإبداعية والتي لا يمكن التحدث عن الإبداع بدونها ويعود ذلك لأهميتها في قياس وتحديد مستوي الإبداع علي مستوي الفرد والجماعة ، فيرى (عبد الإله إبراهيم الحيزان ، ٢٠٠٢) أن الفرد المبدع في عمله هو الذي يملك مجموعة من القدرات الأساسية للإبداع ، والتي يظهر تأثيرها في سلوكه وبدونها لا يمكن التحدث عن وجود إبداع ، وتري الباحثة أنه علي الرغم من تعريف الإبداع الذي تباينت حوله آراء الباحثين بشكل كبير فإن ذلك الاختلاف لم ينعكس علي عناصر الإبداع بشكل يدعو للوقوف عليه ، حيث أجمع عدد من الباحثين علي وجود العناصر التالية للإبداع:

١ – حساسية المشكلات :

يري (فتحي عبد الرحمن جروان، ٢٠٠٢) أن حساسية المشكلات يقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف ، ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف ، ولاشك أن إكتشاف المشكلة يمثل خطوة أولى في عملية البحث عن حل لها ، ويرتبط بهذه القدرة ملاحظة أشياء غير عادية أو شاذة أو محيرة في محيط الفرد ، أو إعادة توظيفها وإثارة تساؤلات من حولها . ويوضح (عبد الستار إبراهيم ، ٢٠٠٢) أن الأشخاص الذين تزداد حساسيتهم لإدراك أوجه القصور في المواقف المختلفة تزداد فرصتهم لخوض غمار البحث فيها ، وبالتالي فإن الإحتمال سيزداد أمامهم نحو الإبداع الخلاق . وتعرف الباحثة الحساسية للمشكلات إجرائياً بأنها " هي وعي المبدع بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو موقف معين ، وهذا يتطلب منه أن يسرع عن غيره في ملاحظة هذه المشكلة لإدراك أوجه القصور وعلاجها من خلال خوض غمار البحث فيها .

٢ – المرونة الذهنية:

تعرف (نادية محمود سرور، ٢٠٠٢) المرونة بأنها هي "المقدرة علي إتخاذ الطرق المختلفة والتفكير بطرق وأساليب مختلفة أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي ، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة " ، فالمرونة هي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفاً أو وجهة نظر معينة، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها. ولقد صنف (مسفر بن سعيد الزهراني، ٢٠٠٣) المرونة الي:

- أ- المرونة التلقائية أو العفوية : وهي قدرة الفرد علي إعطاء إستجابات متنوعة تنتمي إلي فئة أو مظهر محدد
- ب- المرونة التكيفية : وتعني قدرة الفرد علي تغيير وجهته الذهنية حين يكون بصدد النظر إلي حل مشكلة معينة ، وتمكن أهمية المرونة كأحد عناصر الإبداع من حيث كونها تحرر الفرد المبدع من الأنماط التقليدية في التفكير ، والبحث عن أساليب جديدة في تأدية مهام العمل الرئيسية ، ويضيف لنا (مصري حنورة، ٢٠٠٠) أن المرونة التكيفية هي الطرف الموجب للتكيف العقلي ، فالشخص المرن (من حيث التكيف العقلي) مضاد للشخص المتصلب عقلياً ، وسمي هذا النوع من المرونة بإسم المرونة التكيفية لأنها تحتاج إلي تعديل في السلوك ليتفق مع الحل السليم .(عبد الستار إبراهيم، ٢٠٠٢) ، وتعرف الباحثة المرونة الذهنية إجرائياً بأنها " مقدرة المبدع علي إتخاذ الطرق المختلفة والتفكير بأساليب مختلفة في مواقف العمل ، وعدم التعصب لأفكار معينة بحد ذاتها .

٣ – الطلاقة:

ويري كلا من (زكريا الشربيني ويسرية صادق، ٢٠٠٢) أن الطلاقة تعني قدرة الشخص علي إنتاج كمية كبيرة من الأفكار ، تفوق المتوسط العام ، في غضون فترة زمنية محددة ، فالطلاقة هي بنك للقدرة الإبداعية وذلك لأن الشخص المبدع الذي ينتج عدد كبيراً من الأفكار خلال فترة زمنية معينة ، يكون لديه غالباً -في حالة تساوي الظروف الأخرى- فرصة أكبر لكي ينتج عدداً كبيراً نسبياً من الأفكار الجيدة ، لذا فمن المرجح أن يتميز الشخص المبدع بالطلاقة في التفكير، وتحدد الطلاقة في حدود كمية مقاسة بعدد الإستجابات وسرعة صدورها ،ويمكن تحديد خمسة أنواع للطلاقة:

- أ- طلاقة اللفظ : أي سرعة تفكير الشخص في إعطاء الألفاظ
- ب- طلاقة التداعي: أي إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعني الواحد

ج- طلاقة الأفكار : وهي إستدعاء عدد كبير من الأفكار في زمن محدد (خالد محمد المهدي، ٢٠٠١)

د- طلاقة التعبير : أي التفكير السريع في كلمات متصلة تناسب موقفاً معيناً

هـ - طلاقة الأشكال: تقديم بعض الإضافات إلى أشكال معينة لتكوين رسوم حقيقية (محمد أحمد الطيبي، ٢٠٠١)
وتشير (نايفة قطامي وآخرون، ٢٠٠٨) أن المبدع يكون قادراً على توليد الأفكار أو البدائل أو المترادفات ، عند الإستجابة لمثير معين ، والتعبير عنها بوضوح ، وتقاس هذه القدرة بحساب كمية الأفكار التي يقدمها الفرد عن موضوع معين في وحدة زمنية ثابتة بالمقارنة مع أداء الآخرين. **وتعرف الباحثة** الطلاقة إجرائياً بأنها "هي قدرة المبدع على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار ، تفوق المتوسط العام في غضون فترة زمنية محددة .

٤- الأصالة:

وتعني التميز في التفكير والندرة والقدرة على النفاذ إلي ما وراء المباشر والمألوف من الأفكار، وتعني أيضاً الخبرة والتفرد، وهي العامل المشترك بين معظم التعريفات التي تركز على النواتج الإبداعية كمحل للحكم على مستوي الإبداع (فرج عبد القادر طه، ٢٠٠٥) ويرى (محمد عبد الفتاح ، ٢٠٠٣) أن الأصالة ما هي إلا نتيجة للتخيل بمعنى عدم الرضا عن الأمر الواقع ، والرغبة في خلق شيء جديد أو مختلف ، فعادة ما يبدأ المبدع بالتقليد ثم تطوير ما تم تقليده وإكمال النقص فيه ثم السعي نحو تقديم الفكرة في شكل جديد ومن العوامل التي تساعد على عدم التقيد بالأفكار المألوفة هي: توسيع الإهتمام ، وتقبل الغامض ، ومنح الإهتمام للخبرات التي تتناقض مع الأفكار المألوفة ، والنظر إلي الافتراضيات التي توضع حول الموقف، وعدم التسرع في قبول أو رفض الفكرة (جوزيف أوكونور و مكدموت أيان، ٢٠٠٤) ويمكن الحكم على أصالة الفكرة من خلال عدة معايير ، ومنها أن تتسم بالنفاذ والعمق ، وأن يكون لها مغزى ودلالة ذات قيمة ، وأن تكون في شكل تداعيات بعيدة وغير مباشرة ، كنتائج يمكن أن تترتب على الموقف. (خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة ، ٢٠٠٣) ولقد أشار (خضير كاظم حمود، ٢٠٠٢) إلي أن للشخص المبدع هو الذي يستطيع أن يستخدم ما تراكم لديه من معلومات في المواقف أو الحالات التي يتطلبها الإستخدام لتلك المعلومات عند إتخاذ قرار معين. ويضيف لنا (عبد الجبار البياني، ٢٠١٠) أن الأفكار الأصلية هي تلك الأفكار التي لا تكرر أفكار الآخرين ، والخارجة عن المألوف والشائع من الأفكار ، والغير تقليدية والتي لا تخضع لتقويم الذات وفق عناصر بيئية محددة . والتي تتطلب تضافر قدرات أخرى للوصول إلي الفكرة الأصلية الكلية . **وتعرف الباحثة** الأصالة إجرائياً بأنها "هي التميز في التفكير ، والرغبة في خلق شيء جديد أو مختلف ، حيث يبدأ الفرد المبدع بالتقليد ثم تطوير ما تم تقليده ، وإكمال النقص فيه ثم السعي نحو تقديم الفكرة في شكل جديد .

٥- القدرة علي التحليل والربط :

هي القدرة علي تحليل الأفكار إلي عناصرها الأولية ، وعزل هذه العناصر عن بعضها البعض ، وتفسير ذلك ، فأبي موضوع لا يسمى مشكلة إلا إذا كان معقداً ومؤلفاً من أجزاء بعضها غامض ملتبس في البعض الآخر ، فأول ما ينبغي عمله هو تحليل المادة المجمعّة ومن ثمّ تتحل المشكلة إلي مجموعة قضايا تساعد علي إدراك ذلك العنصر المعقد (حسين رشوان ، ٢٠٠٢) ويشير (فهد محمد الشمري، ٢٠٠٢) إلي أن الشخص المبدع هو الذي يكتفي بقدر يسير من المعلومات عند أي عمل جديد وذلك لإملاكه القدرة علي تبسيط وتنظيم أفكاره والعمل وفق أسس مدروسة ، كما يوصف الفرد القادر علي التحليل بأنه الفرد الذي يستطيع أن يتناول فكرة أو عملاً ثم يحدد تفاصيله . **وتعرف الباحثة** القدرة علي التحليل والربط إجرائياً بأنها "هي قدرة المبدع علي تحليل أفكار أي مشكلة تعترضه إلي عناصرها الأولية ، وعزل هذه العناصر عن بعضها البعض ، وتفسيرها للوصول إلي حلول إبداعية للمشكلة .

٦- المخاطرة :

هي مدي شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد وتقديم تخمينات والعمل تحت ظروف غامضة والدفاع عن أفكاره الخاصة ، كما تعني أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها، في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد قابلاً لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ، ولديه الإستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة علي ذلك ، وفي ميدان العمل الإداري يكون القائد الإداري واعياً لأهمية عنصر المخاطرة في إستثمار الطاقات الإبداعية لدي العاملين لديه وتحسين المناخ التنظيمي ، ومدركاً لحاجة العاملين للمساندة والدعم للتغلب علي التردد في تحمل الآثار المترتبة علي المخاطرة مما يدفعه إلي وضع أنظمة ومكافآت تشجعهم علي قبول المخاطرة وتحمل نتائجها (فهد الشمري ، ٢٠٠٢) ، **وتعرف الباحثة** المخاطرة إجرائياً بأنها "هي مدي شجاعة المبدع في تعريض نفسه للفشل أو النقد وتقديم تخمينات والعمل تحت ظروف غامضة والدفاع عن أفكاره الخاصة .

مراحل عملية الإبداع الإداري :

١- **مرحلة الإعداد (التحضير)** وهي المرحلة التي يتم فيها إكتشاف المشكلة وتحديد أهدافها فهي أهم مراحل العملية الإبداعية الإدارية ، وذلك لأن إكتشاف المشكلات يعد جوهر الأصالة في التفكير الإبداعي، حيث يبدأ العقل الإبداعي بالإحساس بوجود إنحراف أو نقص ، وينتهي بتحديد واضح له (جيمس هينجز، ٢٠٠٤)

٢- **مرحلة إنتاج الأفكار وتنميتها** حيث يراها (كارول جومان، ٢٠٠٢) بأنها هي المرحلة التي يتم فيها وضع الفكر في حالة الإثارة والجاهزية للتفكير في كل الإتجاهات ، لإنتاج أكبر قدر من الأفكار حول الموضوع المطروح في وحدة زمنية محددة. حيث أن في هذه المرحلة يكون التركيز علي كمية الأفكار الجديدة ، وليس علي نوعيتها أو جودتها (كلاكستون ولوكاس، ٢٠٠٥)

٣- **مرحلة الإشراف (الإلهام)** : وتتضمن هذه المرحلة إدراك الفرد للعلاقة بين الأجزاء المختلفة للمشكلة ، وإنبثاق شرارة الإبداع، أي اللحظة التي تتولد فيها الفكرة الجديدة التي تؤدي بدورها لحل المشكلة (محمد الطيبي، ٢٠٠١) وتضيف (مي ندا، ٢٠٠٤) أن هذه المرحلة تعتبر الوصول للذروة بالنسبة للعملية الإبداعية وتلك المرحلة التي يتضح فيها الغموض ويتأكد ما كان مهماً ، فتظهر الفكرة الإبداعية بعد ذلك بشكل مفاجئ وكأنها ظهرت تلقائياً دون تخطيط ، وأحياناً كثيرة يتم ذلك في الوقت الذي يكون الفرد فيه مستغرقاً في نشاطات بعيدة تماماً. وتشير (عواطف حسن، ٢٠٠٧) أن مرحلة الإشراف بمثابة مرحلة الذروة إلا أن النتائج لا يكون مقبولة إلا إذا مر بمرحلة التحقق والبرهان.

٤- **مرحلة التحقق** : وفي هذه المرحلة يتعين علي المتعلم المبدع أن يختبر الفكرة المبدعة ويعيد النظر فيها ليرى هل هي فكرة مكتملة ومفيدة أم لا ، أم تتطلب شيئاً من التهذيب والصقل ، ولذلك فهي مرحلة يطلق عليها مرحلة التجريب (الإختبار التجريبي) للفكرة الجديدة المبدعة. (محمد عبد المختار، ٢٠١١)، ويوضح لنا (هاني عبد الرازق، ٢٠٠١) أن هذه المرحلة تعتبر المرحلة الأخيرة للعملية الإبداعية ، وتعتمد هذه المرحلة علي إحكام الروابط بين العلاقات الإنسانية مع بعضها البعض ، وعلي الحالة النفسية التي تسيطر علي الشخص المبدع أثناء أداء عمله .

أساليب الإبداع الإداري:

تتجه معظم أساليب تنمية القدرات الإبداعية إلي التدريب علي توليد الأفكار وتنشيط العمليات المعرفية المختلفة التي تقوم عليها عملية الإبداع إلي جانب التركيز علي بعض سمات الشخصية التي لو تم تنميتها سوف يؤدي ذلك إلى تنمية وزيادة صفة الإبداع عند هذه الشخصية ، ومن أكثر الأساليب شيوعاً وإستخداماً والتي يمكن بواسطتها تنمية الإبداع ، كما أوردتها (فتحي عبد الرحمن ، ٢٠٠٢) الأساليب التالية:

- **أسلوب الجماعة الأسمية** يستعمل هذا الأسلوب لتشخيص المشكلات التنظيمية وإيجاد الحلول الإبداعية لها، ويطلق مصطلح أسميه علي جماعة من الأفراد تعمل في حضور مشترك ولكن بدون التفاعل مع أعضائها ، ويتراوح عدد أفراد الجماعة عادة بين (٦-٩) ويجلسون حول طاولة ، وعندما تعرض عليهم المشكلة يتطلب من كل فرد منهم كتابة الحل علي بطاقة بدون المناقشة مع غيره والغرض من ذلك هو خلق الضغط الإبداعي، حيث يلاحظ كل منهم الآخرين وهم يسجلون المقترحات للمشكلة ويندفعون لطرح الحلول ، ثم يطلب منهم مقرر الجلسة قراءة مقترحاتهم ولكن بدون إطلاق أية أحكام أو تعليقات من قبل أفراد الجماعة أثناء عملية التسجيل ، وفي النهاية يجري تصويت لإختيار أفضل البدائل (خليل الشماخ وخضير حمود، ٢٠٠٠)

- **أسلوب دلفي** : وهو عبارة عن سلسلة من الأسئلة ترسل إلى عدد من الخبراء - لا يتطلب أن يكونوا في مكان واحد - ليبدو آرائهم في مشكلة ما، كل علي حده ، ثم تعاد الإجابات لتصنف وترتب حسب توافق الآراء والأفكار وتعاد مرة أخرى للمشاركين. ويعتمد هذا الأسلوب علي إختيار أحد الأفراد ممن له دراية كبيرة بكيفية تطبيق هذا الأسلوب (رندة محمد الزهري، ٢٠٠٢)

- **أسلوب عصف الأفكار** : وهي وسيلة للحصول علي أكبر عدد ممكن من الأفكار في أقصر وقت ، حيث يتم طرح المشكلة علي أكبر عدد ممكن ممن يهتمهم التوصل إلي حل بشأنها بصرف النظر عن المستوي الإداري الذي ينتمون إليه. (مشعل الحارثي ، ٢٠١٢)

- **تأليف الأشتات :** وهو ربط عناصر مختلفة لا يوجد بينها علاقة ظاهرية ، وفق إطار منهجي بهدف التوصل إلى حلول إبداعية للمشكلات ، وتتميز هذه الطريقة بدرجة عالية من الفائدة في حل المشكلات لان فيها محاولة أكثر إنتظاماً وتحديداً لإستخدام الحالة النفسية والإنفعالية.(الشرييني وصادق، ٢٠٠٢)

دور الخريج في تنمية قدراته الإبداعية .

تلخص عملية تنمية القدرات الإبداعية الفردية بإتباع المنهج العلمي في تشخيص معوقات الإبداع ومعرفة أسبابها ومعالجتها (رعد محمد ، ٢٠٠١) فهناك مجموعة طرق يمكن من خلالها تنمية القدرات الإبداعية الفردية لدى الأفراد المتواجدين في أي منظمة منها .

- **التركيز علي الكم لا علي الكيف :** فكلما كانت الافكار أكثر كلما كانت الفرصة للحصول علي فكرة مبدعة أكبر .

- **تدوين كافة الأفكار :** فالأفكار غالباً ما تأتي في أوقات غير متوقعة ، إذا لم يتم كتابتها عادة ما يتم نسيانها (حسين علي ، ٢٠٠١)

- **الوعي بأن ليس هناك حل واحد صحيح علي الدوام :** لذا فلا بد من البحث الدائم عن حلول أخرى (عبد الإله الحيزان، ٢٠٠٢) ، فعندما تسمع شخصاً يقول أنه لا توجد إلا طريقة واحدة لعمل شئ معين أو حل مشكلة ما ، فأعلم أن ذلك الشخص علي خطأ (دونالدنوو ، ٢٠٠٢) .

- **التمرين المستمر لقدرات الفرد :** فالإبداع يعني التجديد الدائم ، والفرد بحاجة مستمرة لتدريبات تنمي قدراته الإبداعية ، لذلك لا بد له من إعطاء نفسه فرصة للخوض في بعض القضايا التي تحتاج إلي تفكير والوصول إلي حل مناسب لها(محمد هلال، ٢٠٠٣) .

- **معالجة الفرد نفسه بنفسه :** وذلك بتحديد إيجابياته وسلبياته ، وميوله وهواياته وقدراته وطاقته ، وتشجيع نفسه علي ما أنجزه وعدم التحقير من شأن عمله (السويدان والعدلوني ، ٢٠٠٢)

ولقد قدمت (عفاف محمد ، ٢٠٠٨) العديد من الإقتراحات التي تساعد الخريج علي دعم الدارسين الطلاب كإستخدام طريقة المناقشة والحوار داخل الفصل ، وتشجع الدارسين علي التعلم التعاوني، ومراعاة الفروق الفردية بين الدارسين أثناء الشرح ، وإستخدام أسلوباً مشوقاً عند بداية الدرس، والحرص علي إستخدام روح الدعابة في الفصل حتي لا يمل الدارسين من طريقة الأداء .

معوقات الإبداع الإداري :

حيث أشارت مراجع عديدة إلي حقيقة وجود معوقات كثيرة ومتنوعة تحول دون تنمية التفكير الإبداعي أو الوصول بالعملية الإبداعية إلي نتائج أصيلة وذات قيمة علمية أو أدبية أو فنية ، فقد صنف (james, Adams,2001) عوائق الإبداع إلي ثلاثة أصناف وهي العوائق الإدراكية ، والعوائق العاطفية ، والعوائق الثقافية، ونظراً لأهمية التعرف علي هذه المعوقات من أجل إزالتها، أو تحديدها سواء كانت متعلقة بالفرد الذي يمتلك الإستعدادات والقدرات الإبداعية ، أو متعلقة بمحيطه المباشر كالأسرة ، والمؤسسة التعليمية أو غير المباشر كالمجتمع الذي يعيش فيه (زينب حبشي ، ٢٠٠٢) ، فقد وجدت الباحثة أن تعرض أهم هذه المعوقات وهي :

(أ) المعوقات الشخصية :

ويقصد بالمعوقات الشخصية هي تلك العقبات المتعلقة بالفرد نفسه ، والتي تم تطويرها لديه بفعل خبراته الذاتية مع محيطه ، وأهمها ما يلي :

- ضعف الثقة بالنفس :

حيث أن الثقة بالنفس عامل مهم جداً في التفكير الإبداعي ، لأن ضعف الثقة بالنفس يقود إلي الخوف والإخفاق والمخاطرة والمواقف غير المأمونة عواقبها .

- الحماس المفرط :

تؤدي الرغبة القوية في النجاح والحماس الزائد لتحقيق الإنجازات إلي إستعجال النتائج قبل نضوج الحالة ، وربما القفز إليمرحلة متأخرة في العملية الإبداعية دون إستيفاد المتطلبات المسبقة التي قد تحتاج إلي وقت طويل

- التشبع :

وبيعني التشبع الوصول إلى حالة من الإستغراق الزائد الذي قد يؤدي إلى إنقاص الوعي بحیثیات الوضع الراهن، وعدم دقة المشاهدات ، حيث أن التشبع حالة مضادة للإحتضان أو الإختزان المرحلي للفكرة أو المشكلة (هشام حجازي، ٢٠٠٩)

- الخوف من المخاطرة :

فأغلب الأشخاص ينشأون في بيئة تكافئهم على إيجاد الحلول الصحيحة وتعاقبهم عند حلهم للمشاكل بشكل خاطئ ، وبالتالي فإن تنفيذ فكرة فيها الكثير من الإبداع يمكن أن يكون مخاطرة بالإخفاق أو بالخسارة الوظيفية (حسين محمد ، ٢٠٠١) ويشير (فيصل محمد ، ٢٠٠١) أن إتخاذ مثل هذه المواقف السلبية ينطوي على نظرة متشائمة تغلب المخاطر على الفرد وتقود إلى التردد في الإقدام على كل ما هو جديد أو مبتكر .

- إصدار الأحكام بدلاً من توليد الأفكار أو التقييم المتسرع للأفكار :

وهو من أخطر معوقات الإبداع وذلك لأن الحكم على الأفكار بسرعة يمكن أن يقتل الأفكار الجديدة علماً بأن الأفكار المتطرفة يمكنها أن تقود إلى أفكار قابلة للتنفيذ والتي تقود بدورها إلى حلول إبداعية خلقة (فتحي أحمد ، ٢٠٠٠) .

- وتري الباحثة وذلك من وجهة نظرها العملية أنه من أهم المعوقات الشخصية التي تتعلق بالفرد ذاته والتي تؤثر بدورها على تكوين شخصيته في أداء أعماله هي:

- البحث بشكل مستمر عن الإجابة الصحيحة فقط ، المحاولة الدائمة لإستخدام المنطق ، السعي لان يكون الإنسان عملياً ، تجنب الغموض وعدم الوضوح ، الخوف من الفشل في تحقيق الأهداف المرغوبة ، إعتقاد الفرد بأنه ليس مبدعاً ، التردد في تحمل المسؤولية ، وأخيراً شعور الفرد بأهميته وأهمية الأعمال التي يقوم بها .
وتعرف الباحثة المعوقات الشخصية بأنها هي " تلك العقبات المتعلقة بالمبدع كضعف الثقة بالنفس والحماس لمرط والخوف من المخاطرة والتقييم المتسرع للأفكار والتي يتم تطويرها لديه بفعل خبراته الذاتية مع محيطه .

(ب) **معوقات إقتصادية :** حيث يري (خالد أحمد ، ٢٠٠١) أن المعوقات الإقتصادية تمثل عائقاً أمام الفرد في ظهور إبداعه الإداري أثناء قيامه بعمله ، وتظهر هذه المعوقات في ضعف نظم الحوافز المادية والمعنوية وغياب العدالة في توزيع المكافآت والحوافز التي تشجع المبدع على الإستمرار في طريقه الإبداعي بالإضافة إلى عدم توافر أنظمة تمويل كافية لمواكبة هذا الإبداع ، **وتعرف الباحثة المعوقات الإقتصادية بأنها هي " العقبات المادية التي تقف أمام الخريج الذي يقوم بالتدريس في برامج محو الأمية والمتمثلة في ضعف الإمكانيات والتجهيزات التكنولوجية التي تمكن الخريج من الإبداع في تدريسه بالإضافة إلى قلة الحوافز المادية له أثناء تدريسه .**

(ج) **معوقات ثقافية و إجتماعية :**

وتشمل كافة للعقائد والعادات والأعراف والتقاليد والاتجاهات السائدة في المجتمع والتي غالباً ما تقف عائقاً ملحوظاً زاء الإبداع الفردي أو الجماعي ، كما أنها تحول دون تنمية وتعزيز القدرات والمهارات الإبداعية (خضير كاظم حمود ، ٢٠٠٢)

ويلخص (فتحي جروان ، ٢٠٠٢) معوقات الإبداع المرتبطة بالمحيط الإجتماعي للفرد على النحو التالي:

(أ) **معوقات الإبداع في الأسرة ومن أبرزها :** المستوى الإقتصادي المتدني ، المستوى التعليمي والثقافي المنخفض ، الإتجاهات السلبية للأسرة وأسلوب التنشئة الإجتماعية القائم على السيطرة .

(ب) **معوقات الإبداع في المدرسة ومن أبرزها:** طرق التدريس التقليدية والمناهج المكتظة وأساليب التقويم المعتمدة على الحفظ ، ونقص الإمكانيات التربوية الملائمة ، المناخ التعليمي السائد ورمزه المعلم المتسلط والأمر الناهي

(ج) **معوقات الإبداع في المجتمع ومن أبرزها :** الإتجاهات والقيم السائدة في المجتمع وتتلخص في (قيم الطاعة والخضوع والإمتثال والمبالغة في تقدير الماضي والإتجاهات التسلطية والنظم البيروقراطية الإستبدادية ، التمييز بين الجنسين ، التدهور الإقتصادي والإجتماعي ، **وتعرف الباحثة المعوقات الثقافية والإجتماعية بأنها هي " العوائق المتعلقة بكافة العقائد ومطادات والأعراف والتقاليد والاتجاهات السائدة في المجتمع والتي غالباً ما تقف عائقاً ملحوظاً إزاء الإبداع الفردي أو الجماعي للخريج .**

٢- خريجي كليات التربية :

- **الخريج:** وتقصّد الباحثة بالخريج هو الفرد (ذكر/ أنثى) ، (متزوج /غير متزوج) والحاصل علي مؤهل علمي من كليات (التربية النوعية - التربية)جامعة الفيوم - (بكالوريوس - ماجستير/ دكتوراه) والذي يتراوح أعمارهم (أقل من ٣٠ سنة وحتى ٥٠ سنة فأكثر) ، وذو سنوات خبرة بالعمل بمحو الأمية (أقل من ٥ سنوات ،وحتى ١٥ سنة فأكثر) والحاصلين علي دورات (أقل من ٣ دورات وحتى أكثر من ٥ دورات)
- **كلية التربية (جامعة الفيوم) :** تهدف كلية التربية إلي إعداد جيل من المعلمين الذين يتحملون مسئولية النهوض بالمجتمع والسعي إلي تقدمه من خلال إعداد المتخصصين في مختلف المجالات التربوية ، كما تسهم الكلية بجهد كبير في محو أمية أبناء محافظة الفيوم وذلك بالشراكة مع أكثر من جهة منها الهيئة العامة لتعليم الكبار ، وأهم أقسام الكلية هي (مناهج وطرق التدريس - أصول تربية - علم النفس التربوي - الصحة النفسية - التربية المقارنة - الإدارة التربوية)
- **كلية التربية النوعية (جامعة الفيوم) :** تهدف الكلية إلي تطوير العملية التعليمية لإعداد المجتمع بكوادر تربوية ونوعية قادرة علي المنافسة في سوق العمل بما يحقق التفاعل والنهوض بالبيئة المحيطة ، وأهم أقسام الكلية هي (قسم الإقتصاد المنزلي - قسم التربية الفنية - قسم تكنولوجيا التعليم) .

٣- عوائد برامج محو الأمية :

- أ- **مفهوم البرنامج :** يقر (Newman , 2000) بأنه توجد صعوبة في وضع تعريف لمصطلح برنامج فيري أن كلمة برنامج هنا يمكن أن تحتوي علي مجموعة واسعة من التطبيقات ، فهي قد تدل علي حدث تعليمي أو تدريبي ، أو دورة رسمية، أو مجموعة دورات ، أو مشروع تعليم فردي ، أو ورشة عمل ، أو ندوة ، أو مؤتمر ، أو حملة لتنقيف الجمهور . ورغم أن البرامج التعليمية صعبة التحديد إلا أن هناك عدداً من السمات تمثل القاسم المشترك بينها جميعاً ، فالناس جميعهم يحضرون معاً للبرنامج من أجل غرض ما ، وبالنسبة للبعض علي الأقل الغرض هو أن يتعلم .ويؤكد (Merriam , Brockett , 2007) أن استخدام مصطلح برنامج بدلاً من منهج ينطوي علي مجموعة من الأنشطة المرتبطة والمميزة لبرنامج تعليم الأفراد (حيث أن المحتوى الفعلي أو المنهج هو جزء واحد من البرنامج)فتقديم برامج للأفراد الأميين ينطوي عادة علي إتخاذ القرارات حول ما يتم تقديمه ، وكيفية تقديمه ، ثم كيفية تقييمه أيضاً **وتعرف الباحثة** البرنامج إجرائياً بأنه " مجموع المقررات المختلفة ، والخبرات ، ومواقف التعلم التي تتم من خلال جهود تعليم الكبار التي تقدمها منظمة ما في أي مجتمع محلي .
- ب- **مفهوم محو الأمية :** ويعرف المعهد العالي القومي لمحو الأمية بالولايات المتحدة مفهوم محو الأمية علي أنه قدرة الفرد علي القراءة والكتابة ، والحساب ، وحل المشكلات بمستويات الكفاية الضرورية للتوظيف بوظيفة في المجتمع ، ولتحقيق أهداف الفرد وتطوير معارفه وإمكاناته (National Institute for Literacy , 2000) وقد إستعرض (Mccaffery , etal. 2007) أربع معان أساسية لمصطلح محو الأمية وهو :

- محو الامية تعني القدرة علي-أو مهارات -القراءة والكتابة (وغالباً ما يسمى بمدخا الكفاية).
- محو الأمية تعني المشاركة في المهام التي تعد أساسية للحياة والعمل(وغالباً ما يسمى بالمدخل الوظيفي).
- محو الأمية تعني مجموعة من الممارسات الإجتماعية والثقافية المرتبطة بإستعمال الكلمة المكتوبة (وغالباً ما يسمى مدخل الممارسات الإجتماعية) .
- محو الأمية تعني أداة للتفكير النقدي .

وتعرف الباحثة إجرائياً محو الأمية بأنه " الوصول بالدراسين إلي مستوي تعليمي وثقافي يمكنهم من إفادة أنفسهم ومجتمعهم إقتصادياً ، وظيفياً ، دينياً ، أسرياً ، نفسياً ، ثقافياً) عن طريق المهارات الأساسية في القراءة والكتابة والحساب) .

وقد أضاف د/ عثمان فاروق، مدير عام هيئة محو الأمية وتعليم الكبار في الفيوم، إن الهيئة بدأت في عام ١٩٩٤ وكانت وقتها نسبة الامية ٦٣.٧%، وبدأت النسبة تقل مع مرور السنوات حتى وصلت إلي ٣٤% في عام ٢٠١٢، مشيراً أن السبب وراء عدم انخفاض نسبة الامية بالشكل المطلوب يرجع إلي عدة عوامل اجتماعية واقتصادية، مثل الفقر والبطالة،

التي تجعل المواطن الامي غير مبال بتعليمه، وخاصة بعد أن يكبر سنه، فكلما زاد الفقر والبطالة ظهرت الامية، والدليل علي ذلك أن نسبة الامية في القرى تكون أكثر من مركز الفيوم (حضر) .

ج - عوائد برامج محو الأمية :

وقد حددت الباحثة هذه العوائد في :

- **العوائد الاقتصادية:** والتي تتمثل في زيادة الدخل المالي للدارسين ، والحد من مظاهر البذخ والإسراف الأسري ، وتنظيم ميزانية الأسرة ، والوصول إلي إكتساب سلوكيات جديدة لتحسين عادات الإستهلاك والإنفاق الفردي والجماعي .
- **العوائد الوظيفية :** والتي تتمثل في قدرة الدارسين علي أداء المهام الوظيفية بشكل أفضل ، فضلاً عن زيادة الفرص للحصول علي وظيفة مناسبة والترقية فيها والحصول علي تقدير رؤساء العمل ورضاهم والقبالية علي استخدام الأجهزة التكنولوجية في العمل .
- **العوائد الدينية :** والتي تتمثل في زيادة قدرة الدارس علي تفسير السور القرآنية ، مما يقضي إلي فهم أركان الدين الحنيف وتحسين أداء الدارس للشعائر الدينية، للوصول إلي معرفة كل ما يتصل بأمور الدين وقيمه وتعاليمه.
- **العوائد الأسرية :** والتي تتمثل في مساعدة الدارس علي تحسين أدائه لمهامه الأسرية ، وبخاصة ما يتعلق منها بمتابعة تلميذ الدارس لأبنائه وإخوته ، وطريقة تعامله مع أفراد أسرته وتعزيز القيم السلوكية السليمة بينهم وذلك لرفع المكانة الإجتماعية لأسرة الدارس .
- **العوائد النفسية :** والتي تتمثل في طموح الدارس في مواصلة تعليمه وشعوره بالثقة بالنفس والفخر لعلو مكانته الإجتماعية ، والشعور بالرضا عن الحياة .
- **العوائد الثقافية :** والتي تتمثل في إكتساب العادات الصحية السليمة ، وتنمية المعلومات التاريخية والجغرافية ومعرفة أنظمة البلد وقوانينه التي يحتاج إليها الدارس .

د - الدارسين :

تعريف الباحثة الدارسين : هو كل فرد (ذكر أو أنثي) أو (متزوج / غير متزوج) ، وبلغ الثانية عشر من عمره وحتى (٣٠ سنة فأكثر) ولا يلم إماماً كاملاً بمبادئ القراءة والكتابة ولا ينتسب إلي مدرسة أو مؤسسة تعليمية أو تربية ، وبالتالي لا يملك القدرة علي مواكبة معطيات العصر العلمية والفكرية والثقافية والتفاعل معها .

٤ - محافظة الفيوم:

وتعرف الباحثة بأنها " هي مدينة الفيوم التي تقع في قلب مصر بين الدلتا والصعيد (جنوب غرب القاهرة) بمسافة مائة كيلو متر وهي إحدى الواحات الموجودة بالجمهورية وتعتبر صوره مصغره لمصر حيث يمثل بحر يوسف نيلها ودلتاها وتمثل بحيرة قارون شمالها الساحلي. وتعتبر الفيوم من أهم المناطق السياحية في مصر حيث تتجمع فيها كل عناصر الجذب السياحي حيث تمتاز بجمال طبيعه وجوها المعتدل طول العام ، وقد ظهرت فيها حضارات ما قبل التاريخ والتي تركت بصماتها الخالده من خلال الآثار الفرعوني واليوناني والرومانيه والقبطيه والإسلاميه وتبلغ مساحتها ٦٠٦٨.٧٠ كيلومتر مربع وتضم خمسة مراكز إداريه هي (الفيوم - سنورس - إطسا - طاميه - أبشواي) بما فيها من الجمعيات الأهلية لفصول محو الأمية . وقد بلغت نسبة الأميين في المحافظة للتعداد الإحصائي النهائي لعام ٢٠١٢ (٤٣% للإناث) بينما الذكور بنسبة (٢٦%) .

ثالثاً : منهج البحث :

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي ، والمنهج التجريبي .

رابعاً : حدود الدراسة :

يتحدد هذا البحث علي النحو التالي :

عينة البحث :

١. **النطاق الجغرافي:** يتحدد النطاق الجغرافي في محافظة الفيوم وقد تمثل الريف لدي عينة الدارسين في مراكز (سنورس ، إيشواي ، طاميه) وتمت المقابلات الشخصية والتطبيق العملي لأدوات الدراسة داخل مقر (جمعية

العادل ، رعاية الشباب (سنرو) ، جمعية الروبيات) ، وتمثل الحضر لدي عينة الدارسين في (مركز الفيوم) وتمت المقابلات الشخصية والتطبيق العملي لأدوات الدراسة داخل مقر (جمعية إيجيج ، الدار العربية (الشيخ فضل) ، العربية للتنمية (بمحافظة الفيوم .

٢. النطاق البشري : تكونت عينة البحث من ثلاث مجموعات :

- أ- عينة البحث الإستطلاعية وقوامها ٦٠ فرد (٢٠ خريجاً ، ٤٠ دارساً)
 ب- عينة البحث الأساسية وتكونت من ٤٦٠ فرداً (١٥٠ خريجاً ، ٣١٠ دارساً) من مستويات إجتماعية واقتصادية مختلفة ، تم إختيارهم بصورة عشوائية مقننة من ريف وحضر محافظة الفيوم .
 ج- عينة الدراسة التجريبية: وقوامها (١١٥) فرداً من العينة الأساسية ، تم إختيارهم عمدياً من الربيع الأدنى لنتائج التحليلات الإحصائية كلاً من مقياس الإبداع الإداري للخريجين ، وإستبيان عوائد برامج محو الأمية .
 ٣. النطاق الزمني : تم إجراء هذه الدراسة في الفترة من (أول يوليو ٢٠١٤ حتي منتصف أغسطس ٢٠١٤) .

خامساً : إعداد وبناء أدوات الدراسة :

- (١) إستمارة الحالة الإجتماعية والإقتصادية لخريجي كليات التربية (إعداد الباحثة) والتي تم توضيحها في جداول إحصائية من جدول (٨) حتي جدول (١٤)
 (٢) إستمارة الحالة الإجتماعية والإقتصادية للدارسين ببرامج محو الأمية (إعداد الباحثة) والتي تم توضيحها في جداول إحصائية من جدول (١٥) حتي جدول (١٨)
 (٣) إستبيان لمعوقات الإبداع الإداري لخريجي كليات التربية جامعة الفيوم :
 يهدف هذا الإستبيان إلي التعرف علي أهم معوقات الإبداع الإداري التي تواجه خريجي كليات التربية جامعة الفيوم أثناء التدريس ببرامج محو الأمية بمحافظة الفيوم ، وقد حددت الباحثة أهم هذه المعوقات وهي (معوقات إقتصادية ، معوقات شخصية ، معوقات ثقافية وإجتماعية)

أ- إعداد الإستبيان في صورته المبدئية :

ب- إجراء الدراسة الإستطلاعية :

تم تطبيق الإستبيان علي عينة إستطلاعية مكونة من (٢٠) خريج (٨ حضر ، ١٢ ريف) ، وكان الهدف من الدراسة هو التحقق من مدي مناسبة العبارات للمفحوصين و إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة لتقنين الإستبيان بحساب الصدق والثبات .

ج- قياس صدق الإستبيان .

١- صدق المحتوى : وللحكم علي صدق المحتوى للإستبيان فقد تم عرضه في صورته الأولية علي مجموعة من الأستاذة والمحكمين في مجال التخصص بكلتي (رياض الأطفال -والخدمة الإجتماعية بجامعة الفيوم) ، وقد تم تفرغ بيانات التحكيم للتعرف علي نسبة الموافقة حيث بلغت نسبة الموافقة علي العبارات ٩٠% وتم تغيير صيغة بعض العبارات في الإستبيان طبقاً لما هو معدل

٢- الصدق بإستخدام الإتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان:

تم حساب الصدق بإستخدام الإتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الإستبيان (المعوقات الإقتصادية ، المعوقات الشخصية ، المعوقات الثقافية والإجتماعية) والدرجة الكلية للإستبيان ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١) يوضح قيم معاملات الارتباط بإستخدام الإتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور (المعوقات الإقتصادية ، المعوقات الشخصية ، المعوقات الثقافية والإجتماعية) والدرجة الكلية للإستبيان

المحاور	الارتباط	الدالة
المحور الأول : المعوقات الاقتصادية	٠.٩١٠	٠.٠٠١
المحور الثاني : المعوقات الشخصية	٠.٧٣٥	٠.٠٠١
المحور الثالث : المعوقات الثقافية والاجتماعية	٠.٨٤٧	٠.٠٠١

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠١) لاقتها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان .

د- حساب ثبات الإستبيان: تم حساب الثبات لكل محور من محاور الإستبيان بالإضافة إلى الدرجة الكلية للإستبيان بأربع طرق هي: معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach ، طريقة التجزئة النصفية Split-half ، معامل لسبيرمان براون Spearman-Brown ، جيوتمان Guttman

جدول (٢) قيم معامل الثبات لمحاور إستبيان معوقات الإبداع الإداري لخريجي كليات التربية بجامعة الفيوم

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	اسبيرمان براون	جيوتمان
المحور الأول : المعوقات الاقتصادية	٠.٧٧٧	٠.٧٤٩	٠.٨١١	٠.٧٦٢
المحور الثاني : المعوقات الشخصية	٠.٩٢٥	٠.٨٩٠	٠.٩٦٠	٠.٩١٧
المحور الثالث : المعوقات الثقافية والاجتماعية	٠.٧٩٥	٠.٧٦٣	٠.٨٣١	٠.٧٨٣
ثبات الاستبيان ككل	٠.٨١٢	٠.٧٨٨	٠.٨٥٩	٠.٨٠٠

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية ، اسبيرمان براون ، جيوتمان دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على ثبات الاستبيان وإمكانية استخدامه في الدراسة الحالية .

هـ- مفاتيح تصحيح الإستبيان :

تم تصحيح الإستبيان باستخدام مفاتيح التصحيح الثلاثي للعبارة في الإستبيان وفقاً لثلاث إستجابات هي (دائماً - أحياناً - نادراً) وتم التصحيح في ضوء الأوزان المحددة للتقدير الثلاثي وهي دائماً (ثلاث درجات) ، أحياناً (درجتان) ، نادراً درجة واحدة . وذلك للعبارة الموجبة والعكس صحيح للعبارة السالبة .

و- أبعاد الإستبيان :

وقد إشتمل إستبيان معوقات الإبداع الإداري لخريجي كليات التربية جامعة الفيوم علي ثلاثة معوقات وهي(المعوقات الاقتصادية ، المعوقات الشخصية ، المعوقات الثقافية والاجتماعية)

(٤) مقياس عناصر الإبداع الإداري لخريجي كليات التربية جامعة الفيوم :

يهدف هذا المقياس إلي التعرف علي أهم عناصر الإبداع الإداري التي تواجه خريجي كليات التربية بجامعة الفيوم وقد حددت الباحثة أهم هذه العناصر وهي (الأصالة، الطلاقة، المرونة الذهنية، المخاطرة ، القدرة علي التحليل، الحساسية للمشكلات)

أ- إعداد المقياس في صورته المبدئية :

ب- إجراء الدراسة الإستطلاعية :

تم تطبيق المقياس علي عينة إستطلاعية مكونة من (٢٠) خريج (٨ حضر ، ١٢ إيف) وكان الهدف من الدراسة هو التحقق من مدي مناسبة العبارات للمفحوصين و إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة لتقنين المقياس بحساب الصدق والثبات .

ج- قياس صدق المقياس .

١- **صدق المحتوي :** وللحكم علي صدق المحتوي للمقياس ، فقد تم عرضه في صورته الأولية علي مجموعة من الأساتذة والمحكمين في مجال التخصص "إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة" بكلية الإقتصاد المنزلي (جامعة حلوان)، وتخصص علم النفس والإجتماع بكلية التربية - كلية رياض الأطفال- كلية الخدمة الإجتماعية (جامعة الفيوم) ، وقد تم تقديم بيانات التحكيم للتعرف علي نسبة الموافقة حيث بلغت نسبة الموافقة علي العبارات ٩٨% وتم تغيير صيغة بعض العبارات في المقياس طبقاً لما هو معدل

٢-الصدق باستخدام الإتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للمقياس :

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور(الأصالة، الطلاقة، المرونة الذهنية، المخاطرة ، القدرة علي التحليل والربط ، الحساسية للمشكلات) والدرجة الكلية للمقياس ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٣) يوضح قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور (الاصالة ، الطلاقة ، المرونة الذهنية ، المخاطرة ، القدرة علي التحليل والربط ، الحساسية للمشكلات) والدرجة الكلية للمقياس.

المحاور	الارتباط	الدالة
المحور الأول : الاصالة	٠.٨٢٦	٠.٠١
المحور الثاني : الطلاقة	٠.٩٢٨	٠.٠١
المحور الثالث : المرونة الذهنية	٠.٧٠٢	٠.٠١
المحور الرابع : المخاطرة	٠.٨٦٤	٠.٠١
المحور الخامس : القدرة علي التحليل والربط	٠.٧٩٤	٠.٠١
المحور السادس : الحساسية للمشكلات	٠.٩٤٤	٠.٠١

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠١) لاقتها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور المقياس .

د- حساب ثبات المقياس: تم حساب الثبات لكل محور من محاور المقياس بالإضافة إلي الدرجة الكلية للمقياس بأربع طرق هي: معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach ، طريقة التجزئة النصفية Split-half ، معامل سبيرمان براون Spearman-Brown ، جيوتمان Guttman

جدول (٤) قيم معامل الثبات لمحاور للمقياس

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	اسبيرمان براون	جيوتمان
المحور الأول : الاصالة	٠.٨٧٠	٠.٨٤٦	٠.٩١٢	٠.٨٥٩
المحور الثاني : الطلاقة	٠.٧٨٩	٠.٧٥٢	٠.٨٢٧	٠.٧٧٤
المحور الثالث : المرونة الذهنية	٠.٩١٧	٠.٨٨٦	٠.٩٥٠	٠.٩٠٢
المحور الرابع : المخاطرة	٠.٨٠٤	٠.٧٧٤	٠.٨٤٣	٠.٧٩١
المحور الخامس : القدرة علي التحليل والربط	٠.٧٥٩	٠.٧٢٩	٠.٧٩٢	٠.٧٤٣
المحور السادس : الحساسية للمشكلات	٠.٨٩٢	٠.٨٦١	٠.٩٣١	٠.٨٨٠
ثبات الاستبيان ككل	٠.٨٤٤	٠.٨١٧	٠.٨٨٧	٠.٨٣٠

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية ، اسبيرمان براون ، جيوتمان دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على ثبات المقياس وإمكانية استخدامه في الدراسة الحالية.

هـ- مفاتيح تصحيح للمقياس :

تم تصحيح المقياس باستخدام مفاتيح التصحيح الثلاثي للعبارة في المقياس وفقاً لثلاث إستجابات هي (دائماً - أحياناً - نادراً) وتم التصحيح في ضوء الأوزان المحددة للتقدير الثلاثي وهي دائماً (ثلاث درجات) ، أحياناً (درجتان) ، نادراً درجة واحدة . وذلك للعبارة الموجبة والعكس صحيح للعبارة السالبة .

و- محاور المقياس :

وقد إشتمل مقياس عناصر الإبداع الإداري لخريجي كليات التربية جامعة الفيوم علي ستة أبعاد هي (الأصالة ، الطلاقة ، المرونة الذهنية ، الطلاقة ، المخاطرة ، القدرة علي التحليل ، الحساسية للمشكلات)

ي- الصورة النهائية للمقياس :

وذلك بعد أن قامت الباحثة بإجراء التعديلات النهائية في العبارات المطلوبة وهي في الجدول (٥) كالتالي:

أبعاد المقياس	قبل التحكيم	بعد التحكيم
١- الأصالة	لا أتأثر بأفكار المحيطين بي وأهتم بتكوين أفكار جديدة .	أهتم بتكوين أفكار جديدة في التدريس دون التأثير بأفكار المحيطين بي.

	لدي أسلوب متطور في إنجاز الأعمال المكلفة لي	أحاول إنجاز الأعمال المكلفة لي بـأسلوب متطور
٢- الطلاقة	أمتلك القدرة علي تطوير أساليب التدريس التقليدية	أهتم بتطوير أساليب التدريس التقليدية مهما كانت بسيطة .
	أحاول التعبير عن رأيي دون أن أخالف آراء الدارسين .	أحرص علي التعبير عن رأيي ولو كانت مخالفة لآراء الدارسين .
٣- المرونة الذهنية	أحاول الاستفادة من الآراء الغير متوافقة مع أفكارنا	أهتم بالآراء الغير متوافقة مع أفكارنا ومحاولة الاستفادة منها .
	أغير موقعي بسهولة عندما أكتشف عدم صحته	أتردد في تغيير موقعي عندما أفتنع بعدم صحته .
٤- المخاطرة	أتردد في القيام بالأعمال الصعبة والمعقدة .	أفضل الإلتزام بالأعمال الصعبة والمعقدة .
	أدافع عن أفكارتي بالحجة والبراهين حتي لو كانت خاطئة .	لدى القدرة علي الدفاع عن أفكارتي بالحجة والبراهين .
٥- القدرة علي التحليل والربط	دي الخبرات الكافية لإتخاذ أي قرار في موقف معين .	أستفيد من المعلومات والخبرات التي سبق براستها عند إتخاذ قرار لموقف معين .
	أحتاج إلي تعليمات مفصلة عندما أكلف بعمل جديد	أسعي للحصول علي تعليمات مفصلة قبل البدء في العمل الجديد المكلف به .
٦- الحساسية للمشكلات	أحاول إكتشاف المشكلات المتعلقة بالدارسين أثناء العمل .	أمتلك رؤية دقيقة للمشكلات التي يعاني منها الدارسين .
	أتعامل مع مشكلات العمل في التدريس بحماس كاف .	أظهر الحماس الكاف عند التعامل مع مشكلات العمل في التدريس .

(٥) إستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين فيها :

يهدف هذا الإستبيان إلي التعرف علي أهم عوائد برامج محو الأمية للدارسين فيها وهي (العوائد الإقتصادية ، والوظيفية ، والدينية ، والأسرية ، والنفسية ، وأخيرا الثقافية)

أ- إعداد الإستبيان في صورته المبدئية:

ب- إجراء الدراسة الإستطلاعية :

تم تطبيق الإستبيان علي عينة إستطلاعية مكونة من (٤٠) دارس (٥ حضر ، ٢٥ ريف)، وكان الهدف من الدراسة هو التحقق من مدي مناسه العبارات للدارسين وإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة لتقنين الإستبيان بحساب الصدق والثبات له.

ج- قياس صدق الإستبيان .

١- صدق المحتوى : وللحكم علي صدق المحتوى للإستبيان فقد تم عرضه في صورته الأولية علي مجموعة من الأساتذة والمحكمين في مجال التخصص "إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة" بكلية الإقتصاد المنزلي (جامعة حلوان)، وتخصص علم النفس والإجتماع بكلية التربية - كلية رياض الأطفال- كلية الخدمة الإجتماعية (جامعة الفيوم) ،وقد تم تفريغ بيانات التحكيم للتعرف علي نسبة الموافقة حيث بلغت نسبة الموافقة علي العبارات ٩٢% وتم تغيير صيغة بعض العبارات في الإستبيان طبقاً لما هو معدل

٣-الصدق بإستخدام الإتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية لإستبيان :

تم حساب الصدق بإستخدام الإتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور(العوائد الاقتصادية ، العوائد الوظيفية ، العوائد الدينية ، العوائد الأسرية ، العوائد النفسية ، العوائد الثقافية) والدرجة الكلية للإستبيان ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٦) يوضح قيم معاملات الارتباط للإستبيان بين الدرجة الكلية لكل محور (العوائد الاقتصادية ، العوائد الوظيفية ، العوائد الدينية ، العوائد الأسرية ، العوائد النفسية ، العوائد الثقافية) والدرجة الكلية للإستبيان.

المحاور	الارتباط	الدلالة
المحور الأول : العوائد الاقتصادية	٠.٨٥٩	٠.٠٠١
المحور الثاني : العوائد الوظيفية	٠.٩٣٣	٠.٠٠١
المحور الثالث : العوائد الدينية	٠.٧٦٤	٠.٠٠١
المحور الرابع : العوائد الأسرية	٠.٨٠١	٠.٠٠١
المحور الخامس : العوائد النفسية	٠.٨٨٤	٠.٠٠١
المحور السادس : العوائد الثقافية	٠.٩٠٧	٠.٠٠١

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠٠١) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الإستبيان وبالتالي إمكانية استخدامه في الدراسة الحالية .

د- حساب ثبات الإستبيان: تم حساب الثبات لكل محور من محاور الإستبيان بالإضافة إلى الدرجة الكلية للإستبيان بأربع طرق هي: معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach ، طريقة التجزئة النصفية Split-half ، معامل لسبيرمان براون Spearman-Brown ، جيوتمان Guttman

جدول (٧) يوضح قيم معامل الثبات لمحاور إستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين فيها :

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	اسبيرمان براون	جيوتمان
المحور الأول : العوائد الاقتصادية	٠.٧٣٥	٠.٧٠٢	٠.٧٧٣	٠.٧٢٧
المحور الثاني : العوائد الوظيفية	٠.٩٣٧	٠.٩٠٤	٠.٩٦٤	٠.٩٢١
المحور الثالث : العوائد الدينية	٠.٨٨٣	٠.٨٥٧	٠.٩٢٢	٠.٨٧٥
المحور الرابع : العوائد الأسرية	٠.٧٦١	٠.٧٣٦	٠.٨٠١	٠.٧٤٩
المحور الخامس : العوائد النفسية	٠.٩٠١	٠.٨٧٤	٠.٩٤٧	٠.٨٨٧
المحور السادس : العوائد الثقافية	٠.٨٢٧	٠.٧٩٩	٠.٨٦٣	٠.٨١٥
ثبات الإستبيان ككل	٠.٨٦٩	٠.٨٣٠	٠.٩٠٥	٠.٨٥٣

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية ، اسبيرمان براون ، جيوتمان دالة عند مستوى ٠.٠٠١ مما يدل على ثبات الإستبيان .

هـ- مفاتيح تصحيح الإستبيان :

تم تصحيح الإستبيان بإستخدام مفاتيح لتصحيح الثلاثي للعبارات في المقياس وفقاً لثلاث إستجابات هي (دائماً – أحياناً – نادراً) وتم التصحيح في ضوء الأوزان المحددة للتقدير الثلاثي وهي دائماً (ثلاث درجات) ، أحياناً (درجتان) ، نادراً درجة واحدة . وذلك للعبارات الموجبة والعكس صحيح للعبارات السالبة .

و- محاور الإستبيان :

وقد إشتمل إستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين علي ستة عوامل هي (العوائد الاقتصادية ، العوائد الوظيفية ، العوائد الدينية ، العوائد الأسرية ، العوائد النفسية ، العوائد الثقافية)

سادساً : النتائج وتحليلها وتفسيرها :

أولاً النتائج الوصفية:

وصف العينة :

• وصف العينة الأساسية :

أ- بالنسبة لخريجي كليات التربية :

وفيما يلي وصف شامل لعينة البحث الأساسية لخريجي كليات التربية موضحة في جداول إحصائية من الجدول (٨) إلى الجدول (١٤) من حيث :

١- محل الإقامة لعينة البحث :

جدول (٨) توزيع عدد أفراد عينة البحث وفقاً لإختلاف محل الإقامة (ن = ١٥٠)

النسبة %	العدد	محل الإقامة
٤٠.٧ %	٦١	ريف
٥٩.٣ %	٨٩	حضر
١٠٠ %	١٥٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن ٨٩ من أفراد البحث المقيمين بالحضر بنسبة ٥٩.٣ % ، بينما ٦١ من أفراد عينة البحث المقيمين بالريف بنسبة ٤٠.٧ % .

٢- الجنس :

جدول (٩) توزيع عدد أفراد عينة البحث وفقاً لإختلاف نوع الجنس

النسبة %	العدد	الجنس
٦٢ %	٩٣	ذكر
٣٨ %	٥٧	أنثى
١٠٠ %	١٥٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن ٦٢ % من أفراد البحث ذكور، بينما ٣٨ % من أفراد عينة البحث إناث .

٣- الحالة الاجتماعية :

جدول (١٠) توزيع عدد أفراد عينة البحث وفقاً لإختلاف نوع الحالة الاجتماعية

النسبة %	العدد	الحالة الاجتماعية
٦٥.٣ %	٩٨	متزوج
٣٤.٧ %	٥٢	غير متزوج
١٠٠ %	١٥٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن ٦٥.٣ % من أفراد البحث متزوجين، بينما ٣٤.٧ % من أفراد عينة البحث غير متزوجين .

٤- المؤهل العلمي :

جدول (١١) توزيع عدد أفراد عينة البحث وفقاً لإختلاف المؤهل العلمي

النسبة %	العدد	المؤهل العلمي
٦٨.٧ %	١٠٣	بكالوريوس
٣١.٣ %	٤٧	ماجستير / دكتوراه
١٠٠ %	١٥٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن ١٠٣ من أفراد البحث حاصلين علي (بكالوريوس) بنسبة ٦٨.٧ % ، بينما ٤٧ من أفراد عينة البحث المقيمين بالريف بنسبة ٣١.٣ % .

٥- العمر :

جدول (١٢) توزيع عدد أفراد عينة البحث وفقاً لإختلاف العمر

النسبة %	العدد	العمر
٢٢.٧ %	٣٤	أقل من ٣٠ سنة

٣٥.٣%	٥٣	٣٠- أقل من ٤٠ سنة
٢٧.٣%	٤١	٤٠- أقل من ٥٠ سنة
١٤.٧%	٢٢	٥٠ سنة فأكثر
١٠٠%	١٥٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن ٣٥.٣% من أفراد البحث يتراوح أعمارهم (٣٠- أقل من ٤٠ سنة)، بينما ٢٧.٣% من أفراد عينة البحث يتراوح أعمارهم (٤٠- أقل من ٥٠ سنة)، بينما ٢٢.٧% من أفراد عينة البحث يتراوح أعمارهم (أقل من ٣٠ سنة)، بينما ١٤.٧% من أفراد البحث يتراوح أعمارهم (٥٠ سنة فأكثر).

٦- سنوات الخبرة بالعمل ببرامج محو الأمية :

جدول (١٣) توزيع عدد أفراد عينة البحث وفقاً لاختلاف سنوات الخبرة بالعمل ببرامج محو الأمية

النسبة %	العدد	سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية
٢٤.٧%	٣٧	أقل من ٥ سنوات
٣٦.٧%	٥٥	من ٥ - ١٠ سنوات
٢٦%	٣٩	من ١١ - ١٥ سنة
١٢.٦%	١٩	١٥ سنة فأكثر
١٠٠%	١٥٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن ٣٦.٧% من أفراد البحث تتراوح سنوات خبراتهم (من ٥ - ١٠ سنوات)، بينما ٢٦% من أفراد البحث تتراوح سنوات خبراتهم (من ١١ - ١٥ سنة)، بينما ٢٤.٧% من أفراد البحث تتراوح سنوات خبراتهم (أقل من ٥ سنوات)، بينما ١٢.٦% من أفراد البحث تتراوح سنوات خبراتهم (١٥ سنة فأكثر).

٧- عدد الدورات الحاصل عليها الخريج :

جدول (١٤) توزيع عدد أفراد عينة البحث وفقاً لاختلاف عدد الدورات الحاصل عليها الخريج

النسبة %	العدد	عدد الدورات الحاصل عليها الخريج
٣٢.٧%	٤٩	أقل من ٣ دورات
٤٢.٧%	٦٤	من ٣ - ٥ دورات
٢٤.٦%	٣٧	أكثر من ٥ دورات
١٠٠%	١٥٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن ٤٢.٧% من أفراد البحث حاصلين علي (من ٣ - ٥ دورات)، بينما ٣٢.٧% من أفراد البحث حاصلين علي (أقل من ٣ دورات)، بينما ٢٤.٦% من أفراد البحث حاصلين علي (أكثر من ٥ دورات)

ب - بالنسبة لدارسي برامج محو الأمية :

وفيما يلي وصف شامل لعينة البحث الأساسية لدارسي برامج محو الأمية ، والتي تم توضيحها في جداول إحصاء من جداول (١٥) حتي جداول (١٨) من حيث :

١- محل الإقامة لعينة البحث :

جدول (١٥) توزيع عدد أفراد عينة البحث وفقاً لاختلاف محل الإقامة (ن = ٣١٠)

النسبة %	العدد	محل الإقامة
٦٣.٥%	١٩٧	ريف
٣٦.٥%	١١٣	حضر
١٠٠%	٣١٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن ٦٣.٥% من أفراد البحث عينة البحث (ريف) ، بينما ٣٦.٥% من أفراد عينة البحث (حضر) .

٢- الجنس :

جدول (١٦) توزيع عدد أفراد عينة البحث وفقاً لإختلاف نوع الجنس

النسبة %	العدد	الجنس
٤١.٦ %	١٢٩	ذكر
٥٨.٤ %	١٨١	أنثى
١٠٠ %	٣١٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن ٥٨.٤% من أفراد البحث إناث، بينما ٤١.٦% من أفراد عينة البحث ذكور .

٣- العمر :

جدول (١٧) توزيع عدد أفراد عينة البحث وفقاً لإختلاف العمر

النسبة %	العدد	العمر
١٩.٧ %	٦١	أقل من ٢٠ سنة
٢٧.١ %	٨٤	٢٠- أقل من ٢٥ سنة
٢٩ %	٩٠	٢٥- أقل من ٣٠ سنة
٢٤.٢ %	٧٥	٣٠ سنة فأكثر
١٠٠ %	٣١٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن ٢٩% من أفراد البحث يتراوح أعمارهم (٢٥- أقل من ٣٠ سنة)، بينما ٢٧.١% من أفراد عينة البحث يتراوح أعمارهم (٢٠- أقل من ٢٥ سنة)، بينما ٢٤.٢% من أفراد عينة البحث يتراوح أعمارهم (٣٠ سنة فأكثر)، بينما ١٩.٧% من أفراد البحث يتراوح أعمارهم (أقل من ٢٠ سنة) .

٤- الحالة الاجتماعية :

جدول (١٨) توزيع عدد أفراد عينة البحث وفقاً لإختلاف نوع الحالة الاجتماعية

النسبة %	العدد	الحالة الاجتماعية
٤٣.٥ %	١٣٥	متزوج
٥٦.٥ %	١٧٥	غير متزوج
١٠٠ %	٣١٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن ٥٦.٥% من أفراد البحث غير متزوج ، بينما ٤٣.٥% من أفراد عينة البحث متزوجين .

ثانياً : نتائج الفروض :

الفرض الأول : توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة خريجي كليات التربية ومقياس عناصر الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف متغيرات المستوي الاجتماعي الإقتصادي (محل الإقامة - الجنس - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي - أعمار الخريجين - سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية) . وللتأكد من صحة هذا الفرض تم إجراء إختبار (ت) للتعرف علي دلالة الفروق بين المتوسطات في (محل الإقامة - الجنس - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي) ، وتحليل التباين لإيجاد قيمة (ف) في (أعمار الخريجين - سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية) ، وكذلك تم إجراء إختبار أقل فرق معنوي L.S.D لبيان إتجاه دلالة الفروق والجدول من (١٩) إلي (٢٢) توضح ذلك .

جدول (١٩) الفروق الإحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة خريجي كليات التربية ومقياس عناصر الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف بعض متغيرات المستوى الاجتماعي الإقتصادي الممثلة في (محل الإقامة-الجنس-الحالة الاجتماعية-المؤهل العلمي)

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
محل الإقامة	ريف	٣.٦٢٤	٦١	١٤٨	١٨.٩٩٥	دال عند ٠.٠١ لصالح الحضر
	حضر	٥.١٨٩	٨٩			
الجنس	ذكر	٢.٠٢٥	٩٣	١٤٨	١٦.٥٥٧	دال عند ٠.٠١ لصالح الذكور
	أنثى	٣.٤٨٧	٥٧			
الحالة الاجتماعية	متزوج	١.٤٦٥	٩٨	١٤٨	١٩.٧٤٣	دال عند ٠.٠١ لصالح غير المتزوجين
	غير متزوج	٣.٢٦٩	٥٢			
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٢.٨٧٩	١٠٣	١٤٨	٣.٥١٨	دال عند ٠.٠٥ لصالح ماجستير / دكتوراه
	ماجستير / دكتوراه	٣.٢٦٨	٤٧			

يتضح من جدول (١٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة لمقياس عناصر الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف محل الإقامة ، حيث بلغت قيمة (ت) (١٨.٩٩٥) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) لصالح الحضر . ويرجع ذلك إلى أن خريجي الحضر لديهم فرصة أكثر من خريجي الريف بسبب الإبتعاث الثقافي ، أما بخصوص الجنس فيتضح من ذات الجدول أن قيمة (ت) هي (١٦.٥٥٧) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) لصالح الذكور ، وذلك لتعدد أدوار الإناث في حياتهن الأسرية والزوجية عن الذكور، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (أنجود بلواني، ٢٠٠٨) في أنه توجد فروق دالة إحصائية لعناصر الإبداع الإداري لمديري المدارس الحكومية وفقاً لمتغير الجنس لصالح الذكور . وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للخريج فيتضح من ذات الجداول أن قيمة (ت) هي (١٩.٧٤٣) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) لصالح غير المتزوجين ، وذلك لأن لديهم الوقت الكاف لإظهار الإبداع الإداري في عملهم . وأما بخصوص المؤهل العلمي للخريج ، فيتضح من نفس الجداول أن قيمة (ت) هي (٣.٥١٨) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥) لصالح (ماجستير / دكتوراه) ويرجع ذلك إلى أن إرتفاع الدرجة العلمية للخريج تمنحه الخبرة الكافية في إبراز ما لديه من إبداع إداري في مجال عمله . وتتفق هذه النتائج مع دراسة (مشعل الحارثي ، ٢٠١٢) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية لعناصر الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف المؤهل العلمي .

جدول (٢٠) تحليل التباين بين متوسط درجات أفراد عينة خريجي كليات التربية جامعة الفيوم لمقياس عناصر الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف بعض متغيرات المستوى الاجتماعي الإقتصادي الممثلة في (أعمار الخريجين - سنوات الخبرة)

المتغيرات	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
العمر	بين المجموعات	٧٧١٣.٦٥٥	٢	٣٨.٧٤٧	دال ٠.٠١
	داخل المجموعات	١٤٦٣٢.٢٣٨	١٤٧		
	المجموع	٢٢٣٤٥.٨٩٣	١٤٩		
سنوات الخبرة بالعمل بالأمية	بين المجموعات	٧٤٠٩.٤٧٩	٢	٢٨.٦٤٣	دال ٠.٠١
	داخل المجموعات	١٩٠١٣.٣٦٥	١٤٧		
	المجموع	٢٦٤٢٢.٨٤٤	١٤٩		

يتضح من جدول (٢٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة لمقياس عناصر الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف قيمة (ف) في كلاً من (أعمار الخريجين ، سنوات الخبرة بالعمل ببرامج محو الأمية) ، حيث بلغت قيمة (ف) (٣٨.٧٤٧ ، ٢٨.٦٤٣) علي التوالي وتأكدت الدلالة الإحصائية عند مستوي (٠.٠١) . ولمعرفة إتجاه دلالة الفروق لكل متغير تم تطبيق إختبار أقل فرق معنوي L.S.D للمقارنات المتعددة بين إتجاه دلالة (٢١ ، ٢٢) توضح إختبار L.S.D لبيان المقارنات المتعددة بين إتجاه دلالة الفروق الإحصائية في متوسط درجات أفراد عينة الخريجين ومقياس عناصر الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف كلاً من (أعمار الخريجين ، سنوات الخبرة بالعمل ببرامج محو الأمية)

جدول (٢١) إختبار L.S.D لبيان المقارنات المتعددة بين إتجاه دلالة الفروق في متوسط درجات أفراد عينة الخريجين لمقياس عناصر الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف أعمار الخريجين

العمر	أقل من ٣٠ سنة م = ٤٢.٦٥٨	٣٠ - أقل من ٤٠ سنة م = ٨٣.٩١٩	٤٠ - أقل من ٥٠ سنة م = ٨٦.٧٦٦	٥٠ سنة فأكثر م = ٩٤.٥٢٠
أقل من ٣٠ سنة	-			
٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	**٤١.٢٦١	-		
٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	**٤٤.١٠٨	*٢.٨٤٧	-	
٥٠ سنة فأكثر	**٥١.٨٦٢	**١٠.٦٠١	**٧.٧٥٤	-

(**) دال عند مستوي (٠.٠١) (*) دال عند مستوي (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٢١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الخريجين لمقياس عناصر الإبداع الإداري وأعمار الخريجين لصالح الأفراد البالغ أعمارهم (٥٠ سنة فأكثر) . حيث تأكدت الدلالة الإحصائية عند المستوي (٠.٠١) بين أفراد الخريجين الأقل من (٣٠ سنة) وأفراد الخريجين البالغ أعمارهم (٣٠ - أقل من ٤٠ سنة) ، (٤٠ - أقل من ٥٠ سنة) ، (٥٠ سنة فأكثر) وعند مستوي (٠.٠٥) بين أفراد الخريجين (٣٠ - أقل من ٤٠ سنة) وأفراد الخريجين (٤٠ - أقل من ٥٠ سنة) ، وعند مستوي (٠.٠١) بين أفراد الخريجين (٤٠ - أقل من ٥٠ سنة) وأفراد الخريجين البالغ عمرهم (٥٠ سنة فأكثر). ويعني ذلك أنه بزيادة أعمار الأفراد الخريجين تزداد خبراتهم وقدراتهم علي إظهار الإبداع الإداري . وتتفق هذه النتائج مع دراسة (وفاء العساف ، ٢٠٠٤) .

جدول (٢٢) إختبار L.S.D لبيان المقارنات المتعددة بين إتجاه دلالة الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الخريجين لمقياس عناصر الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف سنوات الخبرة بالعمل ببرامج محو الأمية .

سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية	أقل من ٥ سنوات م = ٤٥.٥٤٢	٥ - ١٠ سنوات م = ٥٦.٨٨١	١١ - ١٥ سنة م = ٧٧.٠٦٣	١٥ سنة فأكثر م = ٧٨.٧٢٦
أقل من ٥ سنوات	-			
٥ - ١٠ سنوات	**١١.٣٣٩	-		
١١ - ١٥ سنة	**٣١.٥٢١	**٢٠.١٨٢	-	
١٥ سنة فأكثر	**٣٣.١٨٤	**٢١.٨٤٥	١.٦٦٣	-

(**) دال عند مستوي (٠.٠١) (*) دال عند مستوي (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٢٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الخريجين لمقياس عناصر الإبداع الإداري وسنوات الخبرة بالعمل ببرامج محو الأمية لصالح الأفراد الذين لديهم سنوات خبرة (١٥ سنة) ، حيث تأكدت الدلالة الإحصائية عند مستوي (٠.٠١) بين أفراد الخريجين (أقل من ٥ سنوات) خبرة بالعمل وأفراد الخريجين ذات خبرة (٥ - ١٠ سنوات) ، (١١ - ١٥ سنة) ، (١٥ سنة فأكثر) ، وعند مستوي (٠.٠١) بين أفراد الخريجين (٥ - ١٠ سنوات) خبرة وأفراد الخريجين (١١ - ١٥ سنة) ، (١٥ سنة فأكثر) . ويعني ذلك أن بزيادة خبرة الفرد في عمله تزداد ثقته في إبراز دوره الفعال نحو الإبداع الإداري . وتختلف هذه النتائج مع دراسة (حمدان العدواني ، ٢٠٠٢) في أنه لا توجد فروق داله إحصائية في مستوي للممارسات الإبداعية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الخبرة .

الفرض الثاني توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الخريجين وإستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين وفقاً لإختلاف متغيرات المستوى الاجتماعي الإقتصادي (محل الإقامة - الجنس - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي - أعمار الخريجين - سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية).

وللتأكد من صحة هذا الفرض تم إجراء إختبار (ت) للتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات في (محل الإقامة - الجنس - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي)، وتحليل التباين لإيجاد قيمة (ف) في (أعمار الخريجين - سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية) ، وكذلك تم إجراء إختبار أقل فرق معنوي L.S.D لبيان إتجاه دلالة الفروق والجداول من (٢٣) إلى (٢٦) توضح ذلك .

جدول (٢٣) الفروق الإحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة خريجي كليات التربية وإستبيان معوقات الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف بعض متغيرات المستوى الاجتماعي الإقتصادي الممثلة في (محل الإقامة - الجنس - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي)

المتغيرات		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
محل الإقامة	ريف	٦٩.٣٣٧	٤.٣٠٢	٦١	١٤٨	١٦.٤٤٢	دال عند ٠.٠١ لصالح الريف
	حضر	٤١.٦٦٥	٣.٢٥٨	٨٩			
الجنس	ذكر	٣٩.٧٢٠	٢.٧٨٤	٩٣	١٤٨	١٤.٢٦٠	دال عند ٠.٠١ لصالح الإناث
	أنثى	٦٥.٨٢٥	٤.١٥٨	٥٧			
الحالة الاجتماعية	متزوج	٧٠.٠٨٠	٣.٦١٤	٩٨	١٤٨	٢٠.٢٢٨	دال عند ٠.٠١ لصالح المتزوجين
	غير متزوج	٣١.٢٢٣	٢.٠٠٩	٥٢			
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٥٤.٩١٥	١.٥٥٥	١٠٣	١٤٨	١.٠٠٢	٠.٦٥٥ غير دال
	ماجستير / دكتوراه	٥٥.٦٠٧	١.٩٧٩	٤٧			

يتضح من جدول (٢٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة لإستبيان معوقات الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف محل الإقامة ، حيث بلغت قيمة (ت) (١٦.٤٤٢) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) لصالح الريف. ويرجع ذلك إلى أن عادات المجتمع الريفي تقف عائقاً أمام التغيير والتطوير في طريق المبدعين، أما بخصوص الجنس فيتضح من ذات الجدول أن قيمة (ت) هي (١٤.٢٦٠) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) لصالح الإناث ، ويرجع ذلك إلى وجود العقائد والعادات والأعراف والتقاليد والاتجاهات السائدة في المجتمع والتي تقف عائقاً إزاء الإبداع الفردي أو الجماعي لدى الإناث، وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للخريج فيتضح من ذات الجداول أن قيمة (ت) هي (٢٠.٢٢٨) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) لصالح المتزوجين ، ويرجع ذلك إلى تعدد الأدوار والمسؤوليات الأسرية الملقاة على الأفراد المتزوجين عن غيرهم من الأفراد غير المتزوجين ، وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي فيتضح من نفس الجداول أن قيمة (ت) هي (١.٠٠٢) ، فقد وجدت الباحثة عدم وجود دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي للخريجين ومعوقات الإبداع الإداري لديهم . وتتفق هذه النتائج مع دراسة (وفاء العساف ، ٢٠٠٤) من أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معوقات الإبداع الإداري تبعاً لمتغير المؤهل العلمي .

جدول (٢٤) تحليل التباين بين متوسط درجات أفراد عينة خريجي كليات التربية جامعة الفيوم لإستبيان معوقات الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف بعض متغيرات المستوى الاجتماعي الإقتصادي الممثلة في (أعمار الخريجين - سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية)

المتغيرات		مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
العمر	بين المجموعات	٨٠٧٧.٨٨٨	٤٠٣٨.٩٤٤	٢	٥٧.٨٣٢	٠.٠١

داخل المجموعات	١٠٢٦٦.٤٠٥	٦٩.٨٣٩	١٤٧	دال
المجموع	١٨٣٤٤.٢٩٣		١٤٩	
بين المجموعات	٧٢٣٩.٩١٧	٣٦١٩.٩٥٩	٢	٠.٠١
داخل المجموعات	٢١٧٦٨.٦٧٦	١٤٨.٠٨٦	١٤٧	٢٤.٤٤٥ دال
المجموع	٢٩٠٠٨.٥٩٣		١٤٩	

يتضح من جدول (٢٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في إستانين معوقات الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف قيمة (ف) في كلاً من (أعمار الخريجين، سنوات الخبرة بالعمل ببرامج محو الأمية) ، حيث بلغت قيمة (ف) (٥٧.٨٣٢، ٢٤.٤٤٥) علي التوالي وتأكدت الدالة الإحصائية عند مستوي (٠.٠١) . ولمعرفة إتجاه دلالة الفروق لكل متغير تم تطبيق إختبار أقل فرق معنوي L.S.D للمقارنات المتعددة بين إتجاه دلالة الفروق والجداول من (٢٥) ، (٢٦) توضح إختبار L.S.D لبيان المقارنات المتعددة بين إتجاه دلالة الفروق الإحصائية في متوسط درجات أفراد عينة الخريجين وإستانين معوقات الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف كلاً من (أعمار الخريجين ، سنوات الخبرة بالعمل ببرامج محو الأمية)

جدول (٢٥) إختبار L.S.D لبيان المقارنات المتعددة بين إتجاه دلالة الفروق في متوسط درجات أفراد عينة الخريجين لإستانين معوقات الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف أعمار الخريجين

العمر	أقل من ٣٠ سنة م = ٦٥.٠٨٨	٣٠ - أقل من ٤٠ سنة م = ٥٨.٤٥٦	٤٠ - أقل من ٥٠ سنة م = ٤٩.٧٢٩	٥٠ سنة فأكثر م = ٤١.٨٣٦
أقل من ٣٠ سنة	-			
٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	**٦.٦٣٢	-		
٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	**١٥.٣٥٩	**٨.٧٢٧	-	
٥٠ سنة فأكثر	**٢٣.٢٥٢	**١٦.٦٢٠	**٧.٨٩٣	-

(**) دال عند مستوي (٠.٠١) (*) دال عند مستوي (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٢٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الخريجين لإستانين معوقات الإبداع الإداري وأعمار الخريجين لصالح الأفراد البالغ أعمارهم (أقل من ٣٠ سنة) . حيث تأكدت الدالة الإحصائية عند المستوي (٠.٠١) لجميع الفئات العمرية للخريجين . ويرجع ذلك أن إنخفاض الفئة العمرية للخريج تقلل من خبراته في كيفية التعامل مع معوقات الإبداع الإداري التي تعترض مجال عمله وتختلف هذه النتائج مع دراسة (وفاء العساف ، ٢٠٠٤) في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير العمر في إدراك معوقات الإبداع الإداري .

جدول (٢٦) إختبار L.S.D لبيان المقارنات المتعددة بين إتجاه دلالة الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الخريجين لإستانين معوقات الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف سنوات الخبرة بالعمل ببرامج محو الأمية .

سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية	أقل من ٥ سنوات م = ٦٧.٥٢٣	٥ - ١٠ سنوات م = ٦٦.٤٧٢	١١ - ١٥ سنة م = ٥٠.٠٥٠	١٥ سنة فأكثر م = ٣٧.٦٣٧
أقل من ٥ سنوات	-			
٥ - ١٠ سنوات	١.٠٥١	-		
١١ - ١٥ سنة	**١٧.٤٧٣	**١٦.٤٢٢	-	
١٥ سنة فأكثر	**٢٩.٨٨٦	**٢٨.٨٣٥	**١٢.٤١٣	-

(**) دال عند مستوي (٠.٠١) (*) دال عند مستوي (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٢٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الخريجين لإستبيان معوقات الإبداع الإداري وسنوات الخبرة بالعمل ببرامج محو الأمية لصالح الأفراد الذين لديهم سنوات خبرة (أقل من ٥ سنوات) ، حيث تأكدت الدلالة الإحصائية عند مستوي (٠.٠١) لجميع سنوات الخبرة للخريجين ما عدا الخريجين ذو الخبرة (أقل من ٥ سنوات) و (١٠-٥) سنوات فلم تتأكد الدلالة الإحصائية عندهم ، ويعني ذلك إلي أن قلة سنوات خبرة الخريج بعمله تجعله يتأثر بكثرة المعوقات التي تواجهه في إبداعه الإداري . وتختلف هذه النتائج مع دراسة (فاطمة الرزيني ، ٢٠٠٤) التي أوضحت عدم وجود فروق داله إحصائية لمتغير الخبرة في إدراك معوقات الإبداع الإداري.

الفرض الثالث : توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الدارسين وإستبيان لعوائد برامج محو الأمية وفقاً لإختلاف متغيرات المستوي الاجتماعي الإقتصادي (محل الإقامة - الجنس - الحالة الاجتماعية -أعمار الدارسين) . وللتأكد من صحة هذا الفرض تم إجراء إختبار (ت) للتعرف علي دلالة الفروق بين المتوسطات في (محل الإقامة - الجنس - الحالة الاجتماعية) ، وتحليل التباين لإيجاد قيمة (ف) في (أعمار الدارسين) ، وكذلك تم إجراء إختبار أقل فرق معنوي L.S.D لبيان إتجاه دلالة الفروق والجداول من (٢٧) إلي (٢٩) توضح ذلك .

جدول (٢٧) الفروق الإحصائية بين متوسط درجات الدارسين وإستبيان عوائد برامج محو الأمية وفقاً لإختلاف بعض متغيرات المستوي الاجتماعي الإقتصادي الممثلة في (محل الإقامة - الجنس - الحالة الاجتماعية)

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
محل الإقامة	١٠٣.٠٠٧	٣.٦٩٥	١٩٧	٣٠٨	١٨.٧٠٥	دال عند ٠.٠١ لصالح الريف
	٧٦.٥٥٥	٢.٧٤٠	١١٣			حضر
الجنس	٨٤.٥٧٢	١.٧٢٩	١٢٩	٣٠٨	١.٣٢١	٠.٦٣٩ غير دال
	٨٥.٠١١	٢.٥٩١	١٨١			أنثي
الحالة الاجتماعية	٦٢.٨٠٣	٢.٦٤٨	١٣٥	٣٠٨	٢٣.٨٦٥	دال عند ٠.٠١ لصالح غير المتزوجين
	١٠١.٧١٥	٣.٢٠٦	١٧٥			غير متزوج

يتضح من جدول (٢٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة لإستبيان عوائد برامج محو الأمية وفقاً لإختلاف محل الإقامة ، حيث بلغت قيمة (ت) (١٨.٧٠٥) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) لصالح الريف. ويرجع ذلك إلي أن الدارسين في الريف في حاجة ملحة إلي رفع عوائدهم الإقتصادية والوظيفية ، أما بخصوص الجنس فيتضح من ذات الجدول أن قيمة (ت) هي (١.٣٢١) مما يؤكد عدم وجود دلالة إحصائية بين جنس الدارس وعوائد برامج محو الأمية ، وذلك لأهمية عوئد برامج محو الأمية لكلاً من الذكور والإناث ، وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للدارس فيتضح من ذات الجداول أن قيمة (ت) هي (٢٣.٨٦٥) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) لصالح غير المتزوجين ، ويرجع ذلك إلي أن الدارسين من الغير متزوجين في حاجة إلي عائد وظيفي يرفع من مكانتهم الاجتماعية والإقتصادية من أجل بناء أسرة جديدة .

جدول (٢٨) تحليل التباين بين متوسط درجات الدارسين لإستبيان عوائد برامج محو الأمية وفقاً لإختلاف بعض متغيرات المستوي الاجتماعي الإقتصادي الممثلة في (أعمار الدارسين) .

العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٤٢٠١.٦٢٦	٧١٠٠.٨١٣	٢	٣٠.٣٨١	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٧١٧٥٣.٦١٢	٢٣٣.٧٢٥	٣٠٧		
المجموع	٨٥٩٥٥.٢٣٨		٣٠٩		

يتضح من جدول (٢٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الدارسين لإستبيان عوائد برامج محو الأمية وفقاً لإختلاف قيمة (ف) في متغير (أعمار الدارسين) ، حيث بلغت قيمة (ف) (٣٠.٣٨١) وتأكدت الدالة الإحصائية عند

مستوي (٠.٠١). ولمعرفة إتجاه دلالة الفروق لكل متغير تم تطبيق إختبار أقل فرق معنوي L.S.D للمقارنات المتعددة بين إتجاه دلالة الفروق وجدول (٢٩) يوضح إختبار L.S.D لبيان المقارنات المتعددة بين إتجاه دلالة الفروق الإحصائية في متوسط درجات الدارسين وإستبيان عوائد محو الأمية وفقاً لإختلاف متغير (أعمار الدارسين).

جدول (٢٩) إختبار L.S.D لبيان المقارنات المتعددة بين إتجاه دلالة الفروق في متوسطات درجات الدارسين لإستبيان عوائد برامج محو الأمية وفقاً لإختلاف (أعمار الدارسين) .

العمر	أقل من ٢٠ سنة م = ٩٩.٤٢٨	٢٠- أقل من ٢٥ سنة م = ٨٧.٦٣٢	٢٥- أقل من ٣٠ سنة م = ٨٦.٩٦٨	٣٠ سنة فأكثر م = ٥٢.٦٢٣
أقل من ٢٠ سنة	-			
٢٠- أقل من ٢٥ سنة	**١١.٧٩٦	-		
٢٥- أقل من ٣٠ سنة	**١٢.٤٦٠	٠.٦٦٤	-	
٣٠ سنة فأكثر	**٤٦.٨٠٥	**٣٥.٠٠٩	**٣٤.٣٤٥	-

(**) دال عند مستوي (٠.٠١) (*) دال عند مستوي (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٢٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الدارسين لإستبيان عوائد برامج محو الأمية وأعمار الدارسين لصالح الدارسين البالغ أعمارهم (أقل من ٢٠ سنة) ، حيث تأكدت الدلالة الإحصائية عند مستوي (٠.٠١) لجميع الفئات العمرية للدارسين. فيما عدا الفئات العمرية (٢٠- أقل من ٢٥ سنة) و (٢٥- أقل من ٣٠ سنة) . ويرجع ذلك إلى أن الدارسين الأقل سناً في حاجة شديدة إلى جميع عوائد برامج محو الأمية التي تكسبهم معيشة و حياة أسرية أفضل . وتختلف هذه النتائج مع دراسة (عبد العزيز السنبلي، ٢٠٠٣) والتي أشارت إلى أن الفئة العمرية للدارسين لا تؤثر علي الإستفادة من عوائد محو الأمية .

الفرض الرابع : توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين إستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين وكلاً من مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين وإستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين .

جدول (٣٠) مصفوفة الإرتباط بين متوسط درجات محاور إستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين وكلاً من محاور مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين وإستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين :

عناصر الإبداع الإداري لخريجي كليات التربية	الحساسية للمشكلات	القدرة علي التحليل والربط	المخاطرة	المرونة الذهنية	الطلاقة	الاصالة	مصفوفة إرتباطية بين عناصر الإبداع ومعوقاته
**٠.٧٧٣ -	**٠.٧٠٨ -	**٠.٧٣٩ -	**٠.٨٣٢ -	*٠.٦١١ -	**٠.٩٤٢ -	**٠.٧٦٢ -	المعوقات الاقتصادية
**٠.٨٨٢ -	*٠.٦٠٢ -	**٠.٨٩٧ -	**٠.٩٠٧ -	**٠.٩٢١ -	*٠.٦٤٣ -	**٠.٨٩٣ -	المعوقات الشخصية
**٠.٨١١ -	**٠.٧٤٩ -	*٠.٦٢٧ -	**٠.٨٤٩ -	**٠.٧١٢ -	**٠.٩٣٤ -	**٠.٨٢١ -	المعوقات الثقافية والاجتماعية
**٠.٧٢٦ -	**٠.٨٤٥ -	**٠.٧٨٥ -	**٠.٧٧١ -	**٠.٧٥٥ -	**٠.٨١٣ -	**٠.٨٦٤ -	معوقات الإبداع الإداري لخريجي كلية التربية ككل
عوائد برامج محو الأمية للدارسين فيها ككل	العوائد الثقافية	العوائد النفسية	العوائد الأسرية	العوائد الدينية	العوائد الوظيفية	العوائد الاقتصادية	مصفوفة إرتباطية بين عوائد الإبداع ومعوقاته
**٠.٨٠٦ -	**٠.٧٤٣ -	**٠.٨٨٨ -	*٠.٦٣٧ -	**٠.٩٤١ -	**٠.٨٩٢ -	**٠.٧٩١ -	المعوقات الاقتصادية

المعوقات الشخصية	-	٠.٦٢٦ *	٠.٩٢٢ **	٠.٧٧٩ **	٠.٨٥١ **	٠.٩٠٢ **	٠.٦٤٢ *	٠.٧٦٤ **
المعوقات الثقافية والاجتماعية	-	٠.٨١٧ **	٠.٨٦٨ **	٠.٦٠٦ *	٠.٩٥٩ **	٠.٦١٨ *	٠.٩١٢ **	٠.٨٢٢ **
معوقات الإبداع الإداري لخريجي كلية التربية ككل	-	٠.٧٦٩ **	٠.٧٨٤ **	٠.٧٠٤ **	٠.٨٢٧ **	٠.٧٩٣ **	٠.٧٤٥ **	٠.٧٠٣ **

(**) دال عند مستوي (٠.٠١) (*) دال عند مستوي (٠.٠٥)

يتضح من الجدول (٣٠) وجود علاقة ارتباطية عكسية بين محاور إستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين وكلاً من ملور مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين وإستبيان عوائد محو الأمية للدارسين عند مستوي دلالة تتراوح بين (٠.٠١ ، ٠.٠٥) . وهذا يعني أن وجود معوقات للإبداع الإداري يؤثر سلباً علي الدور الفعال للخريجين نحو إبداعهم الإداري ويؤثر أيضاً علي عوائد برامج محو الأمية للدارسين بها . وتتفق هذه النتائج مع دراسة (نادية أيوب، ٢٠٠٠) في وجود علاقة ارتباطية عكسية بين معوقات الإبداع الإداري وعناصر الإبداع الإداري للعاملين .

الفرض الخامس: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين محاور إستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين ومحاور مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين .

جدول (٣١) مصفوفة الارتباط بين متوسط درجات محاور إستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين ومحاور مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين:

مصفوفة ارتباطية بين عوائد الإبداع وعناصره	العوائد الاقتصادية	العوائد الوظيفية	العوائد الدينية	العوائد الأسرية	العوائد النفسية	العوائد الثقافية	عوائد برامج محو الأمية للدارسين فيها ككل
الاصالة	٠.٨٦١ **	٠.٧٩٢ **	٠.٩٣٢ **	٠.٧٥٢ **	٠.٩٥١ **	٠.٦١٦ *	٠.٧٢٧ **
الطلاقة	٠.٩٠٤ **	٠.٨٥٤ **	٠.٦٢٩ *	٠.٨٧٣ **	٠.٦٨٨ **	٠.٧٠٢ **	٠.٨٦٧ **
المرونة الذهنية	٠.٦٣٤ *	٠.٨٢٩ **	٠.٧٣٤ **	٠.٩١٥ **	٠.٦٠٩ *	٠.٩٢٣ **	٠.٨٩٥ **
المخاطرة	٠.٨٣٧ **	٠.٦١٣ *	٠.٨٠٧ **	٠.٨٣٩ **	٠.٧٦٣ **	٠.٦٣٨ *	٠.٧٩٥ **
القدرة علي التحليل والربط	٠.٧٧٧ **	٠.٧٠٥ **	٠.٦٤١ *	٠.٧٤٦ **	٠.٨٤٢ **	٠.٨٨٤ **	٠.٧١٣ **
الحساسية للمشكلات	٠.٦٠٧ *	٠.٧٨٢ **	٠.٧١٩ **	٠.٦٩١ **	٠.٩١١ **	٠.٦٢٢ *	٠.٨٢٣ **
عناصر الإبداع الإداري لخريجي كلية التربية ككل	٠.٨١٦ **	٠.٨٤٤ **	٠.٧٦٧ **	٠.٨٧٥ **	٠.٨٠٣ **	٠.٧٥٧ **	٠.٨٥٦ **

(**) دال عند مستوي (٠.٠١) (*) دال عند مستوي (٠.٠٥)

يتضح من الجدول (٣١) وجود علاقة ارتباطية طردية بين محاور إستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين ومحاور مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين عند مستوي دلالة تتراوح بين (٠.٠١ ، ٠.٠٥) . وهذا يعني أن الإبداع الإداري للخريجين يؤثر بدور إيجابي وفعال في رفع عوائد برامج محو الأمية للدارسين .

الفرض السادس : الوزن النسبي لأولويات محاور مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين . والتأكد من صحة هذا الفرض تم عمل الوزن النسبي لأولويات محاور مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين .

بوضوح جدول (٣٢) الوزن النسبي لأولويات محاور مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين .

عناصر الإبداع الإداري لخريجي كلية التربية	الوزن النسبي	النسبة المئوية %	الترتيب
الاصالة	١٥٦	١٣.٨ %	السادس
الطلاقة	١٩٥	١٧.٢ %	الثالث
لمرونة الذهنية	٢١٩	١٩.٣ %	الأول

المخاطرة	١٦٩	%١٤.٩	الخامس
القدرة علي التحليل والربط	٢٠٨	%١٨.٣	الثاني
الحساسية للمشكلات	١٨٧	%١٦.٥	الرابع
المجموع	١١٣٤	%١٠٠	

يتضح من هذا الجدول (٣٢) أن أكثر المحاور المؤثرة علي الإبداع الإداري للخريجين هي عنصر المرونة الذهنية بنسبة (١٩.٣%)، ويليهما عنصر القدرة علي التحليل والربط بنسبة (١٨.٣%) ، ويليهما عنصر الطلاقة بنسبة (١٧.٢%) ، ويليهما عنصر الحساسية للمشكلات بنسبة (١٦.٥%) ، ويليهما عنصر المخاطرة بنسبة (١٤.٩%) وأخيراً عنصر الاتصال بنسبة (١٣.٨%) .

الفرض السابع : الوزن النسبي لأولويات محاور إستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين .
وللتأكد من صحة هذا الفرض تم عمل الوزن النسبي لأولويات محاور إستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين .
يوضح جدول (٣٣) الوزن النسبي لأولويات محاور إستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين .

معوقات الإبداع الإداري لخريجي كلية التربية	الوزن النسبي	النسبة المئوية %	الترتيب
المعوقات الاقتصادية	٢٠٦	%٣٦.٥	الأول
المعوقات الشخصية	١٦٦	%٢٩.٤	الثالث
المعوقات الثقافية والاجتماعية	١٩٢	%٣٤	الثاني
المجموع	٥٦٤	%١٠٠	

يتضح من هذا الجدول (٣٣) أن أكثر المعوقات المؤثرة علي الإبداع الإداري للخريجين هي المعوقات الاقتصادية حيث جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٣٦.٥%) ويليهما المعوقات الثقافية والاجتماعية بنسبة (٣٤%) ، وأخيراً إحتلت المعوقات الشخصية المرتبة الأخيرة بنسبة (٢٩.٤%) . وهذا يعني أن الظروف الإقتصادية في مجتمعنا لها العامل الرئيسي في إعاقة الخريجين نحو ممارسة الإبداع الإداري في مجال عملهم ببرامج محو الأمية .

الفرض الثامن : الوزن النسبي لأولويات محاور إستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين .
وللتأكد من صحة هذا الفرض تم عمل الوزن النسبي لأولويات محاور إستبيان عوائد برامج محو الأمية .
يوضح جدول (٣٤) الوزن النسبي لأولويات محاور إستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين .

عوائد برامج محو الأمية للدارسين فيها	الوزن النسبي	النسبة المئوية %	الترتيب
العوائد الاقتصادية	٣٤٤	%١٦.٤	الرابع
العوائد الوظيفية	٣٥٩	%١٧.١	الثالث
العوائد الدينية	٣١٤	%١٤.٩	السادس
العوائد الأسرية	٣٢٦	%١٥.٥	الخامس
العوائد النفسية	٣٨٩	%١٨.٥	الأول
العوائد الثقافية	٣٧١	%١٧.٦	الثاني
المجموع	٢١٠٣	%١٠٠	

يتضح من هذا الجدول (٣٤) أن أكثر العوائد في برامج محو الأمية تأثيراً علي الدارسين هي العوائد النفسية بنسبة (١٨.٥%) ، يليها العوائد الثقافية بنسبة (١٧.٦%) ، يليها العوائد الوظيفية بنسبة (١٧.١%) ، يليها العوائد الاقتصادية بنسبة (١٦.٤%) ، يليها العوائد الأسرية بنسبة (١٥.٥%) ، وأخيراً العوائد الدينية بنسبة (١٤.٩%) .

مما يدل علي أن العائد النفسي كان أكثر تأثيراً عن باقي عوائد برامج محو الأمية في تأثيره علي الدارسين وذلك لرغبة الدارس في إحساسه بإحترام الآخرين له والتخلص من الشعور بالنقص أمام أقاربه نتيجة الجهل بالقراءة والكتابة وشعوره بالرضا عن الحياة والثقة بالنفس أمام الآخرين . وتختلف هذه النتائج مع دراسة (عبد العزيز السنبلي ، ٢٠٠٣) فيما يتعلق

بأولويات عوائد برامج محو الأمية للدارسين حيث جاءت العوائد الدينية في المرتبة الأولى بينما العوائد الثقافية في المرتبة الأخيرة للدارسين .

الفرض التاسع : تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة علي عناصر الإبداع الإداري للخريجين والمتمثلة في (المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية ، العمر ، عدد الدورات الحاصل عليها الخريج) .
جدول (٣٥) يوضح الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة علي الإبداع الإداري بإستخدام معامل الإنحدار .

المتغير التابع عناصر الإبداع الإداري	المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
	المؤهل العلمي	٠.٨٩٩	٠.٨٠٨	١١٧.٦٩٤	٠.٠١	٠.٥٤٨	١٠.٨٤٩	٠.٠١
	سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية	٠.٨٦٣	٠.٧٤٤	٨١.٤٩٤	٠.٠١	٠.٤٥٧	٩.٠٢٧	٠.٠١
	العمر	٠.٨٣٠	٠.٦٨٨	٦١.٧٩٩	٠.٠١	٠.٣٨٣	٧.٨٦١	٠.٠١
	عدد الدورات الحاصل عليها الخريج	٠.٨٠٥	٠.٦٤٨	٥١.٤٤٧	٠.٠١	٠.٣٣٣	٧.١٧٣	٠.٠١

يتضح من الجدول (٣٥) أن المؤهل العلمي كان أكثر العوامل المؤثرة علي الإبداع الإداري للخريجين بنسبة (٨٠.٨%)، يليها عامل سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية (٧٤.٤%)، يليها عامل العمر بنسبة (٦٨.٨%)، يليها عدد الدورات الحاصل عليها الخريج بنسبة (٦٤.٨%) .

ملخص البحث

اسم الباحثة: عفاف عزت رقله ،

عنوان الدراسة: دور الإبداع الإداري لخريجي كليات التربية في رفع عوائد محو الأمية للدارسين بمحافظة الفيوم.

الجهة : قسم الاقتصاد المنزلي – كلية التربية النوعية – جامعة الفيوم

البريد الإلكتروني : afe00@fayoum.edu.eg

تهدف الدراسة إلى : التعرف علي دور الإبداع الإداري لخريجي كليات التربية في رفع عوائد برامج محو الأمية للدارسين بمحافظة الفيوم ، وإتبعته الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، وتكونت عينة البحث من ثلاثة مجموعات هي: عينة الدراسة الإستطلاعية . وقوامها (٢٠) للخريج ، (٤٠) للدارسين ، عينة الدراسة الأساسية وتكونت من (٤٦٠) فرد تم إختيارهن بصورة عشوائية مقننة من ريف وحضر محافظة الفيوم : (٣١٠ دارسين منهم : ١٩٧ (ريف)، ١١٣ (حضر) ، (١٥٠) خريج منهم : ٦١ (ريف) ، ٨٩ (حضر) . وعينة الدراسة التجريبية وقوامها (١١٥) فرداً من العينة الأساسية ، تم إختيارهم عمدياً من الربع الأدنى لنتائج التحليلات الإحصائية لكلاً من مقياس الإبداع الإداري للخريجين ، وإستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين ومن مستويات إجتماعية وإقتصادية مختلفة .

وتوصلت النتائج الي:

١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) بين متوسط درجات أفراد العينة لمقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين وفقاً لإختلاف محل الإقامة لصالح الحضر ، ووفقاً لإختلاف الجنس لصالح الذكور ، ووفقاً لإختلاف الحالة الإجتماعية للخريج لصالح غير المتزوجين ، وعند مستوي (٠.٠٥) للمؤهل العلمي للخريج لصالح (ماجستير / دكتوراه).
٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) بين متوسط درجات أفراد العينة لمقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين وفقاً لإختلاف (أعمار الخريجين ، سنوات الخبرة بالعمل ببرامج محو الأمية) لصالح عمر الخريج (٥٠ سنة فأكثر) ، لصالح سنوات الخبرة بالعمل (١٥ سنة فأكثر) .
٣. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) بين متوسط درجات أفراد العينة لإستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين وفقاً لإختلاف محل الإقامة لصالح الريف ، ووفقاً لإختلاف الجنس لصالح الإناث ، ووفقاً لإختلاف الحالة الإجتماعية لصالح المتزوجين ، بينما لا لم تتأكد الدلالة الإحصائية بين المؤهل العلمي للخريج ومعوقات الإبداع الإداري .
٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) بين متوسط درجات أفراد العينة لإستبيان معوقات الإبداع الإداري وفقاً لإختلاف أعمار الخريجين لصالح عمر الخريج (أقل من ٣٠ سنة) ، ووفقاً لإختلاف سنوات الخبرة بالعمل ببرامج محو الأمية لصالح ذو الخبرة (أقل من ٥ سنوات) .
٥. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) بين متوسط درجات أفراد العينة لمقياس إستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين وفقاً لإختلاف محل الإقامة لصالح الريف ، ووفقاً لإختلاف الحالة الإجتماعية لصالح غير المتزوجين ، أما بخصوص الجنس فقد وجدت الباحثة عدم وجود دلالة إحصائية بين جنس الدارسين وعوائد برامج محو الأمية .
٦. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) بين متوسط درجات الدارسين لإستبيان عوائد برامج محو الأمية وفقاً لإختلاف أعمار الدارسين لصالح الدارسين البالغ أعمارهم (أقل من ٢٠ سنة).
٧. وجود علاقة إرتباطية عكسية بين محاور إستبيان معوقات الإبداع الإداري للخريجين وكلاً من محاور مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين وإستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين عند مستوي دلالة تتراوح ما بين (٠.٠١ ، ٠.٠٥) .
٨. وجود علاقة إرتباطية طردية بين محاور إستبيان عوائد برامج محو الأمية للدارسين ومحاور مقياس عناصر الإبداع الإداري للخريجين عند مستوي دلالة تتراوح بين (٠.٠١ ، ٠.٠٥) .
٩. أن أكثر المحاور المؤثرة علي الإبداع الإداري للخريجين هي عنصر المرونة الذهنية بنسبة (١٩.٣%) ، يليها عنصر القدرة علي التحليل والربط بنسبة (١٨.٣%) ، يليها عنصر الطلاقة بنسبة (١٧.٢%) ، يليها

عنصر الحساسية للمشكلات بنسبة (١٦.٥ %)، يليها عنصر المخاطرة بنسبة (١٤.٩ %) وأخيراً عنصر الاتصال بنسبة (١٣.٨ %) .

١٠. أن أكثر المعوقات المؤثرة علي الإبداع الإداري للخريجين هي المعوقات الاقتصادية حيث جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٣٦.٥ %)، يليها المعوقات الثقافية والاجتماعية بنسبة (٣٤ %)، وأخيراً احتلت المعوقات الشخصية المرتبة الأخيرة بنسبة (٢٩.٤ %) .

١١. وجود إختلاف في نسبة العوائد في برامج محو الأمية للدارسين حيث جاءت العوائد النفسية بنسبة (١٨.٥ %) ، يليها العوائد الثقافية بنسبة (١٧.٦ %)، يليها العوائد الوظيفية بنسبة (١٧.١ %)، يليها العوائد الاقتصادية بنسبة (١٦.٤ %)، يليها العوائد الأسرية بنسبة (١٥.٥ %) وأخيراً العوائد الدينية بنسبة (١٤.٩ %) .

١٢. وجود إختلاف في نسبة مشاركة العوامل المؤثرة علي الإبداع الإداري للخريجين ، حيث جاء المؤهل العلمي بنسبة (٨٠.٨ %)، يليها عامل سنوات الخبرة بالعمل بمحو الأمية (٧٤.٤ %)، يليها عامل العمر بنسبة (٦٨.٨ %)، يليها عدد الدورات الحاصل عليها الخريج بنسبة (٦٤.٨ %) ووفقاً لنتائج الدراسة الحالية ،

فتوصي الباحثة بالتوصيات الآتية :

١. ضرورة تشجيع الخريجين علي إتقان إستراتيجيات التدريس وأساليب التعلم التي تنمي مهارات الإبداع الإداري.
٢. تدريب الخريجين علي إستخدام الإستراتيجيات التي تنمي الإبداع والإبتكار مثل حل المشكلات ، الإكتشاف ، العصف الذهني ، والتفريد في التعلم
٣. منح حوافز لمن محيت أميته وشهادة تقدير تشجيعاً له .
٤. إنشاء هيئة قومية لمكافحة الأمية واِعتبارها مشروع قومي وليكن شعاره التعليم للجميع .
٥. توجيه جزء من الإهتمام للحملات الفرعية إلي محو الأمية .

Research Summary

The name of the researcher: Afaf Ezzat Rafla.

Study Title:

The Role of Administrative Innovation for graduates of colleges of education in raising revenue literacy for students in Fayoum Governorate .

Organization:

Department of Home Economics - Faculty of Specific Education - Fayoum University

Email: afe00@fayoum.edu.eg

The study aims to:

Identify the role of Administrative Innovation for graduates of colleges of education in raising revenue literacy programs for students in Fayoum Governorate, and the researcher followed the descriptive analytical method, the sample consisted of three groups of the study sample reconnaissance. And strong (20) graduate, (40) for students, the study sample basic and consisted of (460) individual were selected at random codified from rural and urban Fayoum Governorate: (310 learners of whom 197 (Rural) 0.113 (Urban), (150) graduate them: 61 (rural) 89 (attended). and sample the pilot study and the strong (115) members of the core sample, and then chosen deliberate spring Near the results of the statistical analyzes for both creativity measure graduate management, and a questionnaire returns literacy programs., and levels of different social and economic .

And found the results to :

- 1- The presence of statistically significant differences at the level (0.01) between the average scores of the sample to measure the elements of innovation management according to different residence in favor of urban areas, according to the sex differences in favor of males, according to different social situation of graduates in favor of the unmarried, and at the level of (0.05) for qualified scientific for the benefit of the graduate (Master / PhD)
- 2- Presence of statistically significant differences at the level (0.01) between the average scores of the sample to measure the elements of innovation management according to different (ages graduates, years of experience working in literacy programs) in favor of the age of the graduate (50 + years), for the benefit of years of work experience (15 years and over).
- 3- Presence of statistically significant differences at the level (0.01) between the average scores of respondents to the questionnaire impediments to innovation management according to different residence in favor of the countryside, according to the sex differences in favor of females, according to different Marital status in favor of married couples, while not confirmed the statistical significance between the Qualification graduate and administrative obstacles to creativity .
- 4- The presence of statistically significant differences at the level (0.01) between the average scores of respondents to the questionnaire impediments to innovation management according to different ages of graduates in favor of Omar graduate (less than 30 years old), according to different years of experience working in literacy programs for the benefit of an experienced (less than 5 years).

5- Presence of statistically significant differences at the level (0.01) between the average scores of the sample to measure the questionnaire returns literacy programs according to different residence in favor of the countryside, according to different Marital status for the unmarried, regarding the sex has found a researcher lack of statistical significance between sex scholars and returns literacy .

6- Presence of statistically significant differences at the level (0.01) between the average scores of respondents to the questionnaire returns literacy programs according to different ages of students for the benefit of students of age (less than 20 years old).

7- Existence of an inverse correlation between the axes questionnaire creativity administrative obstacles for graduates and both axes scale elements of creativity graduate management questionnaire returns and literacy programs for students at the level of significance between (0.01, 0.05)

8- Having a proportional correlation between axes questionnaire returns literacy programs for students and axes scale elements of creativity graduate management at the level of significance between (0.01, 0.05)

9- More themes affecting the creativity graduate management is an element of flexibility of mind by (19.3%), followed by an ability to analyze and link rate (18.3%), followed by component fluency rate (17.2%), followed by an allergy to the problems by (16.5%) , followed by an element of risk (14.9%), and finally by an originality (13.8%)

10- The more obstacles affecting the creativity graduate management are economic constraints which came first rate (36.5%), followed by social and cultural constraints (34%), and finally occupied the personal obstacles ranked last by (29.4%)

11- The existence of a difference in the proportion of revenue in literacy programs studying where it came from returns psychological rate (18.5%), followed by the return of cultural rate (17.6%), followed by yielding functional by (17.1%), followed by economic returns by (16.4%), followed by revenues rose family (15.5%), and finally returns by religious (14.9%)

12- The existence of a difference in the participation rate of the factors affecting the creativity graduate management, where he was the qualification rate (80.8%), followed by a factor years of experience working literacy (74.4%), followed by Alml Age by (68.8%), followed by the number of cycles Obtained graduate rate (64.8%). according to the results of the current study.

The researcher recommends the following recommendations :

1- The need to encourage graduates to master the strategies of teaching and learning methods that develop the skills of management innovation .

2- Graduate training in the use of strategies that develop creativity and innovations such as problem solving, discovery, brainstorming, and individualization in learning

3- Incentives for those who erased Amith certificate of appreciation and encouragement to him .

4- The establishment of a national authority to combat illiteracy and regarded as a national project and not its motto of education for all .

5- Directing part of the interest of the sub-campaigns to literacy.

المراجع :

١. إنجازات الهيئة العامة لتعليم الكبار (٢٠١٢) : الصندوق الإجتماعي للتنمية في إطار مشروع محو الأمية المنفذ من خلال الجمعيات الأهلية وفرع هيئة تعليم الكبار بالفيوم والممول من الصندوق الإجتماعي (سبتمبر) .
٢. أنجود شحادة بلواني (٢٠٠٨) : دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ومعيقاتها من جهة نظر مديريها ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين .
٣. إيمان محمد عارف (٢٠٠٨) : معوقات إدارة المعونات الأجنبية الموجهة ألي مجال محو الأمية في مصر ، دراسة ميدانية ، أفاق جديدة في تعليم الكبار ، العدد السابع ، مركز تعليم الكبار ، جامعة عين شمس .
٤. جاي كلاكستون وبيل لوكاس (٢٠٠٥) : كن مبدعاً : خطوات ضرورية لإعادة الحيوية إلي عملك وحياتك ، ترجمة : مكتبة جرير ، الرياض .
٥. جوزيف أوكونور ومكدموت أيان (٢٠٠٤) : فن تفكير الأنظمة : مهارات أساسية للإبداع وحل المشكلات ، ترجمة : مكتبة جرير ، الرياض .
٦. جيمس هينجز (٢٠٠٤) : طريقة إبداعية لحل المشكلات الإدارية ، ط٢ ، ترجمة إصدارات بميك ، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك) ، القاهرة.
٧. حسين محمد رشوان (٢٠٠٢) : الأسس النفسية والإجتماعية للإبتكار ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية .
٨. حسين محمد علي (٢٠٠١) : الإبداع محوره في حل المشكلات ، الرضا للنشر والتوزيع ، دمشق .
٩. حمدان محمد العدوانى(٢٠٠٢) : مستوي الممارسات الإبداعية لدي مديري المدارس الثانوية الحكومية بدولة الكويت وعلاقته ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير ، جامعة الخليج العربي ، مملكة البحرين .
- ١٠.خالد صالح أحمد الصيدلاني (٢٠٠١) : المناخ التنظيم وعلاقته بالإبداع الإداري في إتخاذ القرارات بإمارة منطقة المدينة المنورة وأمانتها ،رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
- ١١.خالد محمد المهندي (٢٠٠١) : معوقات التفكير الإبداعي في مراحل التعليم العام كما يدركها المعلمون ، إدارة البحوث التربوية ، وزارة التربية والتعليم ، الكويت .
- ١٢.خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك) (٢٠٠٤) : التفكير الإبداعي ، ج٢ ، القاهرة : مكر الخبرات المهنية.
- ١٣.خبراء مركز المهنية للإدارة (بميك) (٢٠٠٣) : منهج الإدارة العليا : التفكير الإبداعي وقرارات الإدارة العليا ، مركز الخبرات المهنية للإدارة(بميك) ط٣ ، القاهرة ز
- ١٤.خضير كاظم حمود (٢٠٠٢) : السلوك التنظيمي ، دار صفا للنشر والتوزيع ، ط١ ، الأردن ، عمان .
- ١٥.خليل سعد الدين (٢٠٠١) : الإبداع في السلم والحرب مراكز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة .
- ١٦.خليل محمد الشماخ ، خضير كاظم حمود (٢٠٠٠) : نظرية المنظمة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط١ ، عمان، الأردن .
- ١٧.دونالد نوون (٢٠٠٢) : الإبداع في حل المشاكل ،(ترجمة) مكتبة جرير ، الرياض .
- ١٨.زكريا محمد الشربيني ويسرية صادق (٢٠٠٢) : أطفال عند القمة (الموهبة - التفوق العقلي - الإبداع)،دار الفكر العربي، القاهرة .
- ١٩.رعد محمد الصرن (٢٠٠١) : كيف تخلق بيئة إبتكارية في المنظمات ، دار الرضا للنشر والتوزيع ، دمشق .
- ٢٠.رندة محمد الزهري (٢٠٠٢) :الإبداع الإداري في ظل البيروقراطية ، عالم الفكر والنشر ، الكويت .
- ٢١.زينب حبشي أمين (٢٠٠٢) : التفكير الإبداعي ،العنقاء للتجديد والإبداع ، فلسطين .
- ٢٢.سالم محمد القحطاني (٢٠٠٢) : المعوقات التنظيمية للإبداع عند موظفي التطوير الإداري بالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية ، مجلة جامعة الملك سعود ، الرياض .
- ٢٣.سعود حميد عشاى السلمي (٢٠٠٨) :القيم التنظيمية لتفعيل الممارسات الإبداعية للمشرف التربوي بإدارة التربية والتعليم بجدة بالمملكة العربية السعودية ، رسالة دكتوراه ، كلية البنات (قسم أصول تربية)، جامعة عين شمس .
- ٢٤.سليمان عاشور الزبيدي (٢٠٠١) : الإدارة الصفية الفعالة في ضوء الإدارة المدرسية الحديثة ، مطابع الثورة العربية البيبة للنشر والتوزيع ، طرابلس ، ليبيا .

٢٥. سيد محمد عيد (٢٠٠٨) : ندوة الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية وخاصة التحديات التي توجه الإدارة الإبداعية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، في الفترة ما بين (٧ - ٢١) فبراير ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية.
٢٦. طارق السويدان ومحمد العدلوني (٢٠٠٢): مبادئ الإبداع ، شركة الإبداع الخليجي للاستثمارات والتدريب ، الكويت .
٢٧. طلعت عبد الحميد وآخرون (٢٠٠٤) : إشكاليات التعليم المستمر والتدريب المعاوذ ، سلسلة الدراسات التربوية ، القاهرة .
٢٨. عبد الإله إبراهيم الحيزان (٢٠٠٢) : لمحات عامة في التفكير الإبداعي، مطلع أضواء المنتدى، الرياض، السعودية.
٢٩. عبد الجبار توفيق البياني (٢٠١٠) : الإستراتيجية العربية للموهبة والإبداع في التعليم ، المنظمة العربية للتربية والعلوم ، إدارة التربية ، تونس .
٣٠. عبد الستار إبراهيم (٢٠٠٢) : الإبداع قضايا وتطبيقاته، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة.
٣١. عبد العزيز عبد الله السنبل (٢٠٠٣) : عوائد برامج محو الأمية من منظور الدارسين والمدرسين في المملكة العربية السعودية ، تونس.
٣٢. عبد الفتاح محمد الخواجا (٢٠٠٤) : تطوير الإدارة المدرسية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، المملكة الأردنية الهاشمية.
٣٣. عفاف محمد توفيق (٢٠٠٨) : تصور مقترح لتفعيل دور الأنشطة المدرسية في تنمية الإبداع لدى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ، مجلة كلية التربية ، جامعة بنها ، مصر .
٣٤. عواطف صلاح عبد العال حسين (٢٠٠٧) : المضمون كمصدر للإبداع التشكيلي في مجال التصوير القصصي دراسة تحليلية ، ماجستير ، كلية التربية الفنية ، جامعة حلوان ز
٣٥. فاطمة حمد الرديني (٢٠٠٤) : تصور مقترح لتطوير أداء الإدارة بكليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية في ضوء مقومات الأبداع الإداري ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، السعودية.
٣٦. فتحي أحمد النادي (٢٠٠٠) : المسؤولية الاجتماعية للإدارة في الدول النامية ودورها في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين (حالة عملية من مصر) ، بحث مقدم إلى مؤتمر الإبداع والتجديد في الإدارة العربية في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين المنعقد في القاهرة في الفترة من (٦ - ٨ نوفمبر)
٣٧. فتحي عبد الرحمن جروان (٢٠٠٢) : الإبداع مفهومه - معايير - نظرياته - قياسه - تدريبه - مراحل العملية الإبداعية. عمان ، دار الفكر والطباعة والنشر .
٣٨. فرج عبد القادر طه (٢٠٠٥) : موسوعة علم النفس والتحليل النفسي ، دار الوفاق للطباعة ، ط٣ ، أسبوط .
٣٩. فهد محمد الشمري (٢٠٠٢) : المدخل الإبداعي للإدارة الأزمات والكوارث ، شركة مطابع نجد ، الرياض .
٤٠. فهد محمد الشمري (٢٠٠٢) : المناخ التنظيمي في المنافذ الجمركية وعلاقته بالإبداع الإداري ، رسالة ماجستير ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
٤١. فيصل محمد بابكر (٢٠٠١) : التفكير الإبداعي، الدار السعودية للنشر والتوزيع ، الدمام .
٤٢. كارول جومان (٢٠٠٢) : الإبداع في العمل : دليل علمي للتفكير الإبداعي ، ترجمة : باهر عبد الهادي ، دار المعرفة للتنمية البشرية ، الرياض .
٤٣. محمد أحمد الطيبي (٢٠٠١) : تنمية قدرات التفكير الإبداعي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان .
٤٤. محمد أحمد هلال (٢٠٠٣) مهارات التفكير الإبداعي وكيف تكون مبدعاً ، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة.
٤٥. محمد خضر عبد المختار (٢٠١١) : التفكير النمطي والإبداعي ، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث للنشر ، ط١ ، القاهرة .
٤٦. محمد عبد الفتاح الصيرفي (٢٠٠٣) : الإدارة الرائدة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، ط١ ، عمان ، الأردن .
٤٧. مسفر بن سعيد بن محمد الزهراني (٢٠٠٣) : إستراتيجيات الكشف عن المواهبين والمبدعين ورعايتهم بين الأصالة والمعاصرة ، دار طيبة الخضراء للنشر والتوزيع ، مكة المكرمة.
٤٨. مشعل بن مبارك عاريض الحارثي (٢٠١٢) : واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري وأبرز معوقاته لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة جدة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٤٩. مصري محمد حنورة (٢٠٠٠) : التربية والإبداع : بصلة الرؤية. التعم العلمي، الكويت.
٥٠. مصطفى محمد أبو بكر (٢٠٠٢): خصائص الأنماط القيادية في الواقع العملي ومتطلبات التفكير الإستراتيجي في المنظمات المعاصرة ، بيروت .
٥١. مي علي محمد ندا (٢٠٠٤) : دراسة العملية الإبداعية لمراحل تصميم الإعلان المطبوع ، رسالة ماجستير ، كلية الفنون التطبيقية ، جامعة حلوان .
٥٢. ناديا محمد السرور (٢٠٠٢) : مقدمة في الإبداع ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان.
٥٣. نادية جمال الدين ورسمي عبد الملك رستم (٢٠٠٤) : التعليم والمشاركة المجتمعية في مصر : المفهوم ، الواقع ، طموحات المستقبل ، من بحوث المؤتمر العربي الإقليمي بعنوان التعليم للجميع ، الرؤية العربية ، مطبوعات اليونيسيف ، القاهرة .
٥٤. نادية محمد أيوب (٢٠٠٠) : العوامل المؤثرة علي السلوك الإداري الابتكاري لدي المديرين في قطاع البنوك التجارية السعودية ، الإدارة العامة ، الرياض.
٥٥. نايفة قطامي وأخرون (٢٠٠٨) : تنمية الإبداع والتفكير الإبداعي في المؤسسات التربوية ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
٥٦. هاني محمد السعيد عبد الرازق (٢٠٠١) : الإبداع كمستوي وكأسلوب وعلاقته بدرجة الإحترق النفسي عند معلمي التربية الفنية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية النوعية ، جامعة القاهرة .
٥٧. هشام أحمد الهادي حجازي (٢٠٠٩) : أثر إستخدام الحاسب الألي في تدريس الهارموني في التحصيل والإبداع الموسيقي لدارسي الموسيقي ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية النوعية ، جامعة القاهرة .
٥٨. وفاء بنت عبد العزيز العساف (٢٠٠٤) : واقع الإبداع ومعوقاته لدي مديرات المدارس بمدينة الرياض، رسالة ماجستير كلية التربية ، جامعة الملك سعود .

- 1- James L ,Adams (2001). Conceptual Blook busting : A Guide to Better Ideas (4thEd.) , New York : Basic Books .
- 2- McCaffery , J .et al .(2007): Developing Adult Literacy :Approaches to planning, Implementing and Delivering Literacy Initiatives .oxford : Oxfam GB.
- 3- National Institute for literacy , (2000) Equipped for the future content standads : What Adults need to knew and be able to do in the 21st century . washington,DC
- 4- New man , M .(2000) . program Development in Adult Education and Training . chapter in Griff foley (Ed.),under standing Adult Education and training 2nd ed.Sydney :Allen , Un Win .
- 5- Merrian ,S.B.and R G . Brockett(2007): the profession and Ptactice of Adult Education :An introduction, New York : John Wiley, Sons ,Inc.
- 6- UNESCO (2004) . Education sector position paper , the plurality of literacy and Its Implications for policies and programmes , available at: http://unesdoc.unesco.org/imag/0013/001362/136246_e.pdf.
- 8- The National Report on Literacy and Adult Education (2008) : Arab Republic of Eygypt . Availalble at : [www . eaea . gov.eg](http://www.eaea.gov.eg).
- 9- Ventrla ,Adam (2003) : creativity future of the management , Uuiversity of oceania, Malyizia.
- 10- Trammell,A,M.,(2009) :Adult Illiteracy in P.Rogers etal . (Eds),Ency clopeidia of Distance learning 2nded ,NEW YOK : information science Reference .