

درجة ممارسة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان
وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم

**The Degree of Creative Leadership Practicing of Public Secondary
School Principals in Amman Governorate and its Relation to the Degree
of Academic Optimism for Teachers from their Point of View**

إعداد

عبير محمد عوده جوبفل

إشراف

الدكتورة ملك صلاح الناظر

قدّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص: الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

أيار 2016

تفويض

أنا عبير محمد عوده جويفل أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً
والكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند
طلبها.

الاسم : عبير محمد عوده جويفل

التوقيع : 

التاريخ : 2016/5/16

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها "درجة ممارسة القيادة الابداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم".

وأجيزت بتاريخ : 2016/5/16

أعضاء لجنة المناقشة:

التوقيع



رئيساً

1- الأستاذ الدكتور عبدالجبار توفيق البياتي



عضواً و ممتحناً خارجياً

2- الأستاذ الدكتور هاني عبدالرحمن الطويل



عضواً ومشرفاً

3- الدكتورة ملك صلاح الناظر

شكر وتقدير

بداية، الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى على توفيقه لي لإتمام هذه الرسالة، ومن ثم أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان للدكتورة ملك صلاح الناظر المشرفة على رسالتي، لما قدمته من وقت وجهد في قراءة الرسالة وإثرائها، وادعو الله أن يجزيها عني خير الجزاء.

وأتقدم بالشكر أيضاً للأستاذ الدكتور عبدالجبار توفيق البياتي رئيس لجنة المناقشة، والأستاذ الدكتور هاني عبدالرحمن الطويل عضو لجنة المناقشة الممتحن الخارجي، لتفضلهما بمناقشة الرسالة، وإني على ثقة بأهمية توجيهاتهم وملاحظاتهم التي أثرت الرسالة. وكما أخص بالشكر الدكتور "مصطفى عوده جويفل" لما قدمه لي من دعم علمي وتوجيهات قيمة.

كما وأشكر كل من قدم لي العون والمساعدة لإنجاز هذه الرسالة، وعسى أن يجزيكم الله عني خيراً.

الإهداء

إلى والدي الحنون رحمه الله، وجعل الجنة مثواه ...

إلى والدتي الغالية أطال الله في عمرها...

إلى رفيق دربي يوسف ...

إلى أحباب قلبي محمد نور، عبدالله، تيماء، معتر ...

إلى عمي الحنون الدكتور مصطفى جويل ...

إلى إخواني وأخواتي الأعزاء ...

إلى صديقتي الغالية روحية...

إلى كل من قدم لي يد العون والمساعدة...

أهدي ثمرة جهودي ...

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	التفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	الشكر
هـ	الإهداء
و	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ل	قائمة الملحقات
م	الملخص باللغة العربية
س	الملخص باللغة الإنجليزية
الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها	
2	مقدمة
6	مشكلة الدراسة
8	هدف الدراسة و أسئلتها
9	أهمية الدراسة
10	مصطلحات الدراسة
11	حدود الدراسة
11	محددات الدراسة
الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة	
13	الأدب النظري
28	الدراسات السابقة ذات الصلة
38	ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

الفصل الثالث	
الطريقة والاجراءات	
42	منهج البحث المستخدم
42	مجتمع الدراسة
43	عينة الدراسة
45	أداتا الدراسة
46	الأداة الأولى : استبانة القيادة الإبداعية
46	صدق الأداة الأولى
47	ثبات الأداة الأولى
48	الأداة الثانية: استبانة التفاؤل الأكاديمي
48	صدق الأداة الثانية
49	ثبات الأداة الثانية
50	متغيرات الدراسة
50	إجراءات الدراسة
52	المعالجة الإحصائية
الفصل الرابع	
نتائج الدراسة	
54	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
61	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
67	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
68	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
75	النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
الفصل الخامس	
مناقشة النتائج والتوصيات	
83	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
86	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

89	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
90	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
92	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
94	التوصيات
المراجع	
97	المراجع العربية
101	المراجع الأجنبية
105	الملحقات

قائمة الجداول

الرقم	المحتوى	الصفحة
1	توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات على مديريات التربية والتعليم في محافظة عمان.	43
2	توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات على مديريات التربية والتعليم في محافظة عمان للألوية الثلاثة.	44
3	توزع أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات حسب المديرية والجنس.	44
4	توزع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).	45
5	قيم معاملات ثبات استبانة القيادة الإبداعية ومجالاتها بطريقتي الإختبار وإعادة الإختبار والإتساق الداخلي.	47
6	قيم معاملات ثبات استبانة التفاضل الأكاديمي ومجالاتها بطريقتي الإختبار وإعادة الإختبار والإتساق الداخلي.	49
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.	54
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال المبادرة مرتبة تنازلياً.	55
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال الحاسية للمشكلات مرتبة تنازلياً.	57
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال المثابرة مرتبة تنازلياً.	58
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين	60

	لمجال الأصالة مرتبة تنازلياً.	
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً.	12
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال التأكيد الأكاديمي مرتبة تنازلياً.	13
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال ثقة المعلمين بأولياء الأمور والطلبة مرتبة تنازلياً.	14
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال الفاعلية الجماعية مرتبة تنازلياً.	15
67	معامل الارتباط بين درجة ممارسة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين باستخدام معامل ارتباط بيرسون.	16
69	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والإختبار التائي (t-test) لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير الجنس.	17
70	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.	18
71	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.	19
72	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير الخبرة.	20

73	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير الخبرة.	21
75	اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لإيجاد دلالة الفروق لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير الخبرة.	22
76	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج الإختبار التائي (t-test) لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير الجنس.	23
77	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.	24
78	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.	25
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير الخبرة.	26
80	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعاً لمتغير الخبرة.	27

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
105	1- إستبانة القيادة الإبداعية بصورتها الأولية.	1
108	2- استبانة التفاؤل الأكاديمي بصورتها الأولية.	
110	أسماء المُحكِّمين.	2
111	1- إستبانة القيادة الإبداعية بصورتها النهائية.	3
115	2- إستبانة التفاؤل الأكاديمي بصورتها النهائية.	
117	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى وزارة التربية والتعليم.	4
118	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم إلى مديريات التربية والتعليم في محافظة عمان.	5
119	كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء ناعور إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها.	6
120	كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها.	7
121	كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء وادي السير إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها.	8

درجة القيادة الابداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة

التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم

إعداد

عبير محمد عوده جويفل

إشراف

الدكتورة ملك صلاح الناظر

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة القيادة الابداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم. تكونت عينة الدراسة من (291) معلماً ومعلمة، تمّ اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية النسبية، ولجمع بيانات الدراسة استخدمت استبانتان؛ الأولى لقياس درجة القيادة الابداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، والثانية لقياس درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين، وتم التأكد من صدقهما وثباتهما.

وكانت نتائج الدراسة كالاتي:

- إنّ درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة.

- إنّ درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم كانت متوسطة.

- هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في هذه المدارس.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ولمتغير الخبرة لصالح من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات درجة التفاؤل الأكاديمي في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تُعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة تمت التوصية بعدد من التوصيات من بينها:

- الحفاظ على مستوى القيادة الإبداعية المرتفع بتقديم الدعم وإعطاء حوافز تشجيعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية الذين يملكون أفكاراً لتطوير مدارسهم ومساندتهم في تنفيذها.

- إجراء دراسة تتناول القيادة الإبداعية مع متغيرات جديدة لم يتم تناولها.

- نشر ثقافة التفاؤل الأكاديمي، بتنظيم لقاءات لمديري المدارس والمعلمين لتوضيح التفاؤل الأكاديمي، والتعرف إلى مجالاته، وأهمية تبني ثقافة التفاؤل الأكاديمي وأثره في الطلبة.

- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على مراحل دراسية أخرى.

الكلمات المفتاحية:

القيادة الإبداعية، التفاؤل الأكاديمي، المدارس الثانوية الحكومية.

**The Degree of Creative Leadership of Public Secondary School
Principals in Amman Governorate and its Relation to the Degree of
Academic Optimism for Teachers from their Point of View**

Prepared by
Abeer Mohammad Odeh Jwefel

Supervised by
Dr. Malak Salah Al-Nazer

Abstract

This study aimed at finding out the degree of creative leadership of public secondary school principals in Amman Governorate and its relation to the degree of academic optimism for teachers from their point of view.

The sample of the study consisted of (291) male and female teachers, who were drawn from the population of the study by using proportional stratified random sample.

Two questionnaires were used to collect data: the first was to measure the degree of creative leadership, the second was to measure the degree of academic optimism.

The findings of the study were as the following:

- The degree of creative leadership of public secondary school principals in Amman governorate was high from teachers' point of view.
- The degree of academic optimism for teachers was medium from their point of view.
- There was a positive significant relationship at ($\alpha \leq 0.05$) between the degree of creative leadership of public secondary school principals in Amman governorate and the degree of academic optimism for teachers.

- There were significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of creative leadership of public secondary school principals in Amman, advantage attributed to sex variable, in favor of male teachers, and experience variable , in favor of five years to less than 10 years category, while there weren't any significant differences attributed to the teachers' academic qualification variable.
- There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of academic optimism, attributed to sex, academic qualification, and experience variables.

In the light of the findings of the study, a number of recommendations were presented as the following:

- Maintaining a high level of creative leadership by supporting principals of secondary schools who have ideas for developing their schools and support their implementations.
- Conducting a study on creative leadership with new variables.
- Spreading the culture of academic optimism, by organizing meetings and specialized training courses for school principals and teachers, to clarify academic optimism, its importance and its academic impact on students.
- Conducting a similar study to the current study in other educational stages.

Keywords:

Creative leadership, Academic Optimism, Public Secondary School.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة :

إن المؤسسات في المجتمع مهما صغرت أو كبرت فإنها تحتاج لوجود قائد يرعاها، ويرسم مستقبلها. وكان تركيز الإدارة التربوية في بداية الأمر على وجود شخص يقوم بإدارة المدرسة. وتتم تأديته للأعمال الإدارية عن طريق التخطيط، والتنسيق، واتخاذ القرار، والرقابة (عطوي، 2015)، ولكن بسبب التسارع المعرفي الذي نعيشه والمتغيرات من تطور في التكنولوجيا والمعرفة والاتصالات، أصبحت الحاجة ملحة لتغيير نمط التفكير في التعامل مع المتغيرات والتقدم العلمي الهائل، ومن هنا جاءت الفكرة إلى ضرورة وجود رؤية مستقبلية تستطيع حل المشكلات وتحفز نحو المستقبل بفكر إبداعي، عبر مفهوم القيادة الإبداعية.

أصبحت القيادة من المتغيرات الدالة المنتشرة في المجتمعات الواعية، إذ أصبحت المكتبات تزخر بمؤلفات القيادة وبكيفية بناء الشخصية القيادية، فضلاً عن زيادة الإهتمام بدراسة القيادة من قبل المعاهد والجامعات إذ أن موضوع القيادة فرض نفسه وحضوره بقوة في مختلف المؤسسات وذلك بسبب الوعي المتزايد بأهمية القيادة وفوائدها على المؤسسات والأفراد والمجتمع (دواني، 2013). إذ أن المؤسسات التربوية كافة، ومنها مؤسسات التعليم العام، هي مؤسسات مجتمعية تسعى لخدمة المجتمع وتنميته وتطويره من خلال نشر خبراته وثقافته وتراثه وقيمه فهي تستطيع أن تكون منطلقاً لإكتشاف الإبداع وتطويره وتقديمه ونشره (السلمي، 2012) .

ورأت فاتن الغزو (2009) أن مفاهيم القيادة تتمثل في جميع المستويات الإدارية (العليا والوسطى والدنيا) وفي جميع الوحدات التنظيمية (الإدارة ، الوحدات ، الأقسام ، فرق العمل) وترتبط مع بعضها بعضاً، و تحفز الأفراد على الأداء الجيد عبر تقديم المساعدة لهم، وإرشادهم، وتوجيههم، والاتصال معهم بشكل مستمر، وإثارة حماسهم للعمل والانجاز، لتحقيق أهداف المؤسسة .

ويعد القائد المحور الأساس في نجاح المدرسة، فهو يتلمس حاجات المدرسة والعاملين والطلبة، فيوظف كل إمكانياته المادية والبشرية للوصول إلى الأهداف المنشودة بطرق مبتكرة، بحيث يحقق النجاح على مستوى الطلبة فيرفع من مستوى تحصيلهم الدراسي، ويبني فيهم شخصية القائد، ويعمل أيضاً على رفع مستوى دافعية المعلمين وتلمس إحتياجاتهم المهنية والفنية، ويسعى لتطوير قيادات وخبرات من المعلمين الأكفيا والمميزين(الحربي، 2008). ولتلبية إحتياجات المتعلمين في القرن الحادي والعشرين، تتطلب المدارس من الإداريين أن يكونوا قادة إبداعيين (Puccio, Mance, & Murdock, 2011).

إن الإبداع والإبتكار يأتيان من أسلوب المؤسسة في تنفيذ الأفكار الإبداعية على أرض الواقع، حيث التجديد الدائم ومتابعة التغيير وإعطاء المجال لتميز الموظفين، والإستفادة العظمى من جميع الإمكانيات المتاحة من خلال التنظيم (عباس، 2004)، وتهيئة بيئة للموظف تستطيع فيها توفير الإمكانيات، وتزود الموظف بفرصة للإبداع والإستقلالية، فضلاً عن التحفيز إذ تساعد على إيجاد مؤسسة رائدة ذات بيئة إبداعية (خيرالله، 2009) .

ويشمل الإبداع اكتشاف طرق مبتكرة لحل المشكلات، بالعمل على إيجاد روابط جديدة بين الأفكار الموجودة، وتنتج الإسهامات الأصلية من الموسيقى، والفن، والأدب (Byron&Khazanichi, 2012). فالمدرسة المعاصرة تتطلب من مدير المدرسة جهداً إضافياً، يأخذ مسارات متميزة و مبدعة، من خلال التخطيط للأهداف ، ووضعها، وتحديد الإجراءات المناسبة للتنفيذ والمتابعة، إذ أن المشاركة والمناقشة واللقاءات المتنوعة والمختلفة داخل المدرسة وخارجها، وتفويض الصلاحيات للعاملين معه في المدرسة ليشاركوه في المسؤولية، والقيام بأعباء المدرسة، والإشراف عليها، لإيجاد دافع داخلي بتنفيذ هذه الأهداف (الخواجا،2004). إذ تتعاطم حاجة المدير للقيادة الإبداعية ومهمته اليوم لم تعد تتمثل في انتظار حدوث المشكلات، بل يتوقع ما يمكن أن يحدث ويفكر ويجد حلولاً لتلافي المشكلات، بدلا من مواجهتها بعد وقوعها (عبد الفتاح، 1995).

وتعرف القيادة الإبداعية بأنها المقدرات التي يتمتع بها القيادي فيكون قادراً على ابتكار الأساليب والأفكار المحفزة للموظفين ، وتوجيهها لتحقيق الأهداف التربوية، فيعمل الجميع معاً لتحقيقها، فتسود أجواء من العمل الجماعي بين الموظفين ويتم تسهيل نظام الاتصال لتبادل الأفكار (عباس، 2004). إن القيادة الإبداعية تعمل على إحداث التغيير، من خلال أسلوبها في معالجة القضايا الإدارية، فتمتلك مجموعة من الكفايات منها التفكير والتخطيط الإستراتيجي، والمقدرة على بناء فرق العمل، والتقويم الذاتي، وتحديد الأولويات، وإدارة الوقت، وتطوير الموظفين (خليفة، 2012).

وتعمل القيادة الإبداعية على توليد الأفكار، وغالباً ما ينظر إلى هذه الأفكار على أنها غريبة، والتي يمكن أن تقابل بالرفض، ولكنها تمثل الطريقة الصحيحة والمتقدمة في التفكير، وتقوم القيادة الإبداعية على التحدي، فالإبداع هنا بقدر ما يمثل قراراً حول المواقف والحياة فإنه يرتبط بشكل أساسي بالمقدرة، من خلال تقديم الأفكار المبدعة، ومحاولة إقناع الآخرين بأهميتها والزيادة من قيمتها (Sternberg, 2005).

تمت دراسة علاقة الإبداع بمتغيرات عديدة إلا ان الباحثة لم تجد حسب علمها دراسة للعلاقة مع التفاؤل الأكاديمي، والتفاؤل كما عرفه كارفر وشاير (Carver, & Scheier, 2002) بأنه استعداد يكمن داخل الفرد للتوقع العام لحدوث الأشياء الجيدة أو الإيجابية، أي توقع النتائج الايجابية للأحداث القادمة. ويؤكدان على وجود الفروق الفردية في التفاؤل، كما يبرهنان على وجود علاقة بين التفاؤل ويُعد الصحة البدنية، وحيث أن التفاؤل يوظف استراتيجيات فعالة للفرد للتغلب على الضغوط الواقعة عليه، فالتفاؤل الإيجابي، يحدد للناس الطريق لتحقيق أهدافهم بدلاً من فقدان الأمل في تحقيقها، ويعد التفاؤل سمة من سمات الشخصية، تتسم بالثبات النسبي عبر المواقف والأوقات المختلفة ولا تقتصر على بعض المواقف.

ويعتقد المتفائلون أن أفعالهم تؤدي إلى أشياء إيجابية ، وأنها هي المسؤولة عن سعادتهم ، و يمكن توقع أشياء جيدة في المستقبل. فالمتفائلون لا يلومون أنفسهم عندما تحدث أمور سيئة. فهم ينظرون إلى الأحداث السيئة كنتائج لشيء خارج أنفسهم. إذ أن علم النفس بحث في الأثر الإيجابي للتفاؤل على الصحة النفسية و الجسمية. ومن هذا المنطلق يسعى المعلم إلى التأثير في

سلوك الطلبة ومساعدتهم على التقدم في الإنجاز والتحصيل العلمي، وهذا يقود إلى مفهوم التفاوض الأكاديمي، إذ يتكون التفاوض الأكاديمي من ثلاث خصائص للمدرسة هي: التأكيد الأكاديمي، والفاعلية الجماعية، والثقة في المعلمين والطلبة وأولياء الأمور (Hoy, Tarter, & Woolfolk, 2006). فالتأكيد الأكاديمي يركز على التعلم والتحقق من أجل تحقيق سلوك معين في المدارس، والفاعلية الجماعية (الاعتقاد أو التوقعات) هي إدراك المعلمين في المدرسة أن الجهود التي يبذلها كامل الاعضاء من المعلمين، سيكون لها أثر إيجابي على الطلبة، وتستند الثقة في الطلبة وأولياء الأمور على المشاعر، والموثوقية والكفاءة، والنزاهة، والإنفتاح (Hoy & Tschannen-Moran, 1999). وهكذا، يُنظر إلى التفاوض الأكاديمي كمجموعة تكاملية ثلاثية من التفاعل يعتمد كل عنصر منها وظيفياً على الآخر.

أما بالنسبة لهذه الدراسة فقد جاءت للتعرف إلى علاقة القيادة الابداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان بالتفاوض الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم.

مشكلة الدراسة :

انبثقت فكرة الدراسة من واقع عمل الباحثة في إحدى المدارس الحكومية الثانوية في محافظة عمان، وإدراكها لأهمية الدور القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس، إذ أن الحاجة ماسة إلى وجود قيادات إبداعية للتعامل مع عصر العولمة والتكنولوجيا، والحاجة إلى تبني أساليب

جديدة في العمل، وان القيادة الإبداعية تعمل على التأثير في المعلمين، من خلال توفير بيئة مبدعة ومحفزة على العمل والإنتاجية.

وعند تهيئة البيئة المدرسية المناسبة من قبل القيادة الإبداعية، فإن تقدماً ملحوظاً في تقدم المدرسة من خلال متغير التفاؤل الأكاديمي لديهم سيتم، والمتمثل بمجالاته الثلاثة كما أشار إليها مكجوجن وهوي (McGuigan & Hoy, 2006) وهي : التأكيد الأكاديمي، والفاعلية الجماعية، وثقة المعلمين في بأولياء الأمور والطلبة، فيتم التأثير في شخصية الطلبة، ومتابعة تحصيلهم الدراسي، فيشعر الجميع بأهمية التحصيل الدراسي، ويتم العمل على تحقيقه بحشد جميع الإمكانيات والطاقات.

لقد أوصت بعض الدراسات السابقة مثل دراسة عبدالله (2015) إلى إجراء دراسة مماثلة لدراستها عن التفاؤل الأكاديمي على المدارس الحكومية في محافظة عمان، وأوصت دراسة فريدمان (Friedman,2008) ودراسة رويال (Ruyle,2016) إلى تشجيع المعلمين على ممارسة السلوك التفاؤلي والتركيز على التفاؤل الأكاديمي عند تفاعلهم مع طلبتهم، وأوصت العديد من الدراسات مثل دراسة السلمي (2012) إلى العمل على تحفيز مديري المدارس وتشجيعهم على تقديم الأفكار الجديدة والإبداع، كما أوصت دراسة جارفيس (Jarvis,2016) المدارس على مواصلة تحقيق القدرات الإبداعية و القدرات القيادية للمعلمين القادة، وفي ضوء ما تقدم وإستناداً إلى هذه التوصيات جاءت هذه الدراسة التي تمثلت مشكلتها في الإجابة عن السؤال الآتي:

ما درجة القيادة الابداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية وما علاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي

للمعلمين من وجهة نظرهم في محافظة عمان ؟

هدف الدراسة واسئلتها:

هدفت الدراسة الى التعرف الى علاقة القيادة الابداعية لمديري المدارس الثانوية في

محافظة عمان بالتفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم، ولتحقيق هذا الهدف، سعت الدراسة

للإجابة عن الأسئلة الآتية :

السؤال الأول : ما درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الابداعية من

وجهة نظر المعلمين ؟

السؤال الثاني : ما درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في

محافظة عمان من وجهة نظرهم ؟

السؤال الثالث : هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة

ممارسة القيادة الابداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ودرجة التفاؤل

الأكاديمي للمعلمين؟

السؤال الرابع : هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة

ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الابداعية تعزى لمتغيرات

الجنس والمؤهل العلمي والخبرة ؟

السؤال الخامس : هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التفاضل الاكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة ؟

أهمية الدراسة

- يتوقع أن تفيد هذه الدراسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من خلال التعرف الى مستوى ممارستهم للقيادة الابداعية ومدى تأثيرها في نمو العمل التربوي و إزدهاره في مدارسهم .

- يتوقع أن تفيد هذه الدراسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من خلال التعرف الى مستوى التفاضل الأكاديمي للمعلمين وأثره على الطلبة وفي البيئة المدرسية .

- يؤمل أن تكون هذه الدراسة منطلقاً لأبحاث أخرى ، بما توفره من أدب نظري ودراسات سابقة.

- يؤمل أن تسهم في إضافة بعض المعرفة الى المكتبة العربية بشكل عام ، والمكتبة الأردنية بشكل خاص .

مصطلحات الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على عدد من المصطلحات التي تم تعريفها مفاهيمياً و اجرائياً، على

النحو التالي:

القيادة الابداعية (Creative Leadership)

عرفت القيادة الإبداعية بأنها المقدرة على ايجاد حلول مبتكرة وجديدة لمشكلات العمل، والتي يمكن ترجمتها إلى قرارات فعالة، والعمل على تزويد المعلمين بالأنشطة المختلفة لتطوير الأداء وتحقيق الأهداف بطرق مبدعة ومبتكرة (عباس، 2004).

وتُعرف القيادة الإبداعية إجرائياً بأنها: الدرجة التي حصل عليها مديرو المدراس الثانوية الحكومية من خلال إجابة أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات عن فقرات استبانة القيادة الإبداعية التي تم تطويرها واستخدامها في هذه الدراسة.

التفاؤل الأكاديمي (Academic Optimism)

عرفه مكجوجن وهوي (McGuigan & Hoy, 2006) بأنه ثقافة تنظيمية نشأت من خلال التفاعل بين ثلاثة مجالات هي، الفاعلية الجماعية، والتأكيد الأكاديمي، وثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور، والتي يمكن أن تشكل اعتقاداً سائداً بين المعلمين بمقدرتهم على مساعدة الطلبة لتحقيق التفوق الأكاديمي، مع الثقة بتعاون الطلبة وأولياء الأمور معهم في هذا المجال.

ويعرف التفاؤل الأكاديمي إجرائياً بأنه: الدرجة التي حصل عليها مديرو المدارس الثانوية الحكومية من خلال إجابة أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات عن فقرات استبانة التفاؤل الأكاديمي التي تم تطويرها واستخدامها في هذه الدراسة.

حدود الدراسة:

إقتصرت هذه الدراسة على معلمي المدارس الثانوية الحكومية ومعلماتها في محافظة عمان، في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (2015/2016).

محددات الدراسة:

- تحددت نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق الأدوات المستخدمتين لجمع البيانات وثباتهما .
- درجة دقة أفراد العينة وموضوعيتهم في الإجابة عن فقرات الأدوات المستخدمتين في جمع البيانات.
- درجة تمثيل العينة للمجتمع الذي سحبت منه العينة.
- تعميم النتائج يكون على المجتمع الذي سحبت منه العينة والمجتمعات المتماثلة .

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

تضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري المتعلق بالقيادة الإبداعية والتقاؤل الأكاديمي، كما تضمن عرضاً للدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بمتغيري الدراسة وعلى النحو الآتي:

أولاً: الأدب النظري

تطرق الأدب النظري لموضوعات تتعلق بالقيادة الإبداعية من حيث مفهومها، وأهميتها، ومهاراتها، ومقوماتها، وسماتها، وخصائصها، والعوامل المساعدة على تحقيقها، والتقاؤل من حيث مفهومه، ومجالاته وهي: التأكيد الأكاديمي، والفاعلية الجماعية، وثقة المعلمين في الطلبة وأولياء الأمور.

أ- القيادة الإبداعية (Creative Leadership)

إن القيادة عملية تواصل وتفاعل متغيرة حسب الظروف الديناميكية، وتعمل القيادة الإبداعية على ربط التغيرات في البيئة الخارجية مع البيئة الداخلية وتوفير العلاقة التفاعلية بين القائد ومرؤوسيه، وبذلك تعمل على التأثير في الآخرين وتوجيههم وحفزهم للعمل بكفاءة عالية لتحقيق الأهداف التنظيمية، وتكشف عن المقدرات والمواهب الإبداعية، وتعمل على مساعدة من هم حولها في النمو والتطور (عباس، 2004)، إذ يتم تطوير المهارات المعرفية والإجتماعية والشخصية للطلبة، فتوظف إمكانيات المجتمع المحلي لإثراء خبراتهم، ويتم تعزيز العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي، والتطلع إلى المستقبل والتعامل مع المتغيرات مع المحافظة على الثوابت والقيم (الحريري، 2008).

إن مواجهة التحديات القادمة تتطلب التنبؤ بدقة عن المستقبل، وقد تعزى التحديات إلى تزايد مستوى التكنولوجيا، وحياة الأسرة التي تشهد تغييراً، وازدياد المنافسة (هور، 2009)، وإن القيادة الإبداعية قادرة على توجيه المجموعة إلى الهدف الجديد (الأفكار و الإتجاهات)، فتتطلب تعاون الأفراد والبيئة المحيطة لتحقيق الإنتاجية المطلوبة. وتتطلب مدارس القرن الحادي والعشرين قيادات قادرة على تحقيق الإبداع والتغيير، بحيث تطبق مبادئ القيادة الإبداعية في التعليم على كل المستويات، وجاء مفهوم القيادة الإبداعية مرتبطاً بالإبداع والقيادة ومهارات التفكير المختلفة، وأن القيادة الإبداعية يجب أن تكون على استعداد لتحمل المخاطر (Puccio, Mance, Murdock, 2011).

وصف ستيرنبرغ (Sternberg, 2005) أن القيادة الإبداعية قادرة على المجازفة في حل المشكلات، وإدراك أن الغرض من المعرفة هي التحسين والتطوير بدلاً من الركود، وأن التعليم يتم مدى الحياة، وأن دوافعها جوهرية نابعة من المعتقد والشغف في العمل. وأشار إلى أن هنالك ثلاثة أنواع من القيادات الإبداعية هي: القيادة التي تقبل بالنماذج الحالية، والقيادة التي ترفض النماذج الحالية، والقيادة التي تعمل على توليف النماذج الحالية، أما النوع الأول: **القيادة التي قبلت النماذج الحالية**، فهي بالحد الأدنى من الإبداع، لأنها تكرر ما تم القيام به دائماً، ولكنها تطلق عليه اسماً مختلفاً. أما النوع الثاني: **القيادة الإبداعية التي رفضت النماذج الحالية**، فقد عدت هذه المجموعة الأكثر إبداعاً، وهنا يتم أخذ مسار جديد لا يمكن التنبؤ به، أو يتم البدء من حيث الإنتهاء ثم الانتقال نحو المسار جديد. أما النوع الثالث: **القيادة التي تعمل على توليف النماذج الحالية**، فيرتكز على اصلاحات لتحسين الوضع القائم والذي يتم فيه الربط بين أفكار متعددة، لدعم النظام الحالي.

مفهوم القيادة الإبداعية

عرف العياصرة (2006) القيادة الإبداعية بأنها المقدرة على تغيير أو تجديد أو استحداث نهج أو أسلوب جديد، يتم استخدامه بتقنيات حديثة مع متطلبات البيئة ومناسبة لتطلعات العصر الحديث لتلبي حاجات المجتمع. وعرفها العجمي (2008) بأنها كل نشاط إجتماعي هادف يدرك فيه القائد أنه عضو في جماعة يرعى مصالحها ويهتم بأمورها، ويسعى لتحقيق أهدافها بالتفكير والتخطيط وتوزيع المسؤوليات حسب الكفاءات، والإمكانيات المادية، والإستعدادات البشرية. وأشار السلمي (2012) إلى القيادة الإبداعية بأنها نمط قيادي يتصف بالمقدرة على حل المشكلات بطريقة ابداعية منفردة، فتعمل على تحقيق الأهداف من خلال حفز الآخرين على التميز والإبداع والعمل بروح الفريق الواحد. وعرف خير الله (2009) القائد المبدع بأنه الشخص الذي يستطيع اكتشاف نقاط الضعف في المدرسة وابتكار أساليب التغلب عليها، وإدراك نقاط القوة والتميز للمعلمين واستحداث وسائل تفعيلها واستثمارها.

أهمية القيادة الإبداعية

تكمن أهمية القيادة الإبداعية مع تعدد العناصر المشاركة في أداء الأعمال واختلاف تكوينهم النفسي واحتمال تضارب المصالح، وتعدد الجهات التي تتعامل معها المنظمة، وتعدد المهمات بالمنظمات ، ومع التطور المستمر في مستويات الكفاءة وأهمية استثمارها، وفي ظل التغيير المستمر والمتسارع، وتطور الأوضاع الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والثقافية وما ينتج عنها من فرص متجددة للمنظمات وما تسببه لها من معوقات ومحددات (الفردوس، 2005). إن الحاجة إلى القيادة في المستويات الإدارية المختلفة جوهرية وأساسية، والحاجة إلى تطوير أداء العاملين وتحسينه بشكل

مستمر من خلال إدارة الأداء، وهنا يعد الإبداع وقوداً أساسياً لبيئة العمل وهذا ما توفره القيادة النشطة التي تشجع على الإبداع لتوليد الأفكار (مصطفى، 2006).

إن الإبداع يعود بالعديد من الفوائد على المدرسة وعلى جميع العناصر البشرية الموجودة ، فمن ناحية الإدارة المدرسية فإن الإبداع يجعل المدير والإدارة أكثر حساسية بالمشكلات التي تواجهه ، وأكثر استفادة من المعلومات المتاحة للتوصل إلى حلول مبتكرة، فضلاً عن التنبؤ بالمستقبل، وبالنسبة للمعلمين فإن توافر القيادة الإبداعية داخل المدرسة يجعلهم أكثر استقلالية، مما يمكنهم من تطبيق استراتيجيات تعلم وتدرّيس جديدة و يشجعهم على استخدام مهارات التفكير الإبداعي، وبالنسبة للطلبة فالقائد المبدع يوفر بيئة تعلم شيقة بالمدرسة وجذابة، ويفتح الباب أمام الطلبة لطرح الآراء والمقترحات وهو ما يجعلهم أكثر إبداعاً وأكثر تمسكاً بالمدرسة وانجذاباً لها (نصر ، 2008).

مهارات ومقومات القيادة الإبداعية

أوضح الصيرفي (2007) أن القائد التربوي الذي يريد ممارسة القيادة الإبداعية يجب أن تتوفر فيه عدة مهارات من أهمها : البصيرة الخلاقة، وتعني المقدرة على التعامل مع المشكلات بأساليب متنوعة، فيهتم بعملية تحليل المعلومات أكثر من جمعها، و الثقة بالنفس وبالآخرين إذ أن الفشل يزيد القائد المبدع إصراراً على النجاح، ويتمكن من التعامل مع مقتضيات التغيير، ويمتلك المقدرة على التجريب والتجديد والتكيف والجرأة في طرح الأفكار، ويتمتع بالإستقلالية الفردية بحيث لايميل لمجموعة دون أخرى.

وذكر مصطفى (2006) العديد من المتطلبات والمهارات التي يجب أن تتوفر في القائد المطلوب

في زمن الإبداع والتنافسية منها:

- التفكير الإستراتيجي والرؤية المشرقة.
- الرؤية الشمولية، للربط بين متغيرات البيئتين الداخلية والخارجية، وتحديد نقاط القوة والضعف.
- الإدارة بالمبادأة .
- الرؤية الإنتقادية الهادفة للتغيير والتطوير.
- المقدره على التعامل مع التكنولوجيا.
- استثمار الوقت والجهد في التدريب ومتابعة العاملين ودعمهم.
- تبني مداخل التحسن المستمر.
- اكتساب مقدرات المدير العالمي، بتطوير الذات بتعلم لغات، والتكيف مع الثقافات المختلفة.

أورد خليفات (2012، ص 74) مقومات القيادة الإبداعية على النحو الآتي:

- " الانتماء المؤسسي.
- الحس الإقتصادي والإجتماعي.
- العقلية العلمية للتعامل مع المشكلات.
- الانفتاح على الرأي الاخر.
- الإيمان بمواهب الآخرين.
- البعد الإنساني في التعامل والإتصال.
- المثالية(القدوة).
- المستقبلية."

سمات وخصائص القيادة الإبداعية

إشتملت القيادة الإبداعية على السمات الآتية:

- **الحاسية للمشكلات:** وهي المقدرة على تحسس المشكلات وإدراكها وإدراك طبيعتها (خيرالله ، 2009)، فتعمل على زيادة حساسية الأفراد نحو العلاقات الإنسانية، وتحسين مهارات الإستماع والإنتفاع على الآخرين، والحاسية نحو المشكلات، وتحسين مهارات حل الخلافات بين الأفراد، بحيث تعمق إدراكهم للمتغيرات الشخصية ومدى تأثيرها في التفكير والسلوك (عباس و علي، 2007) .
 - **المثابرة :** وتتمثل بقوة العزيمة والإصرار على الإنجاز وتحمل المسؤولية، وتتم عن طريق الثقة بالنفس والثقة بالآخرين، فالمبدع لا يستسلم بسهولة، ويحب روح المخاطرة.
 - **المبادرة:** الجرأة في إبداء الآراء والمقترحات، والتصرف الواعي والسريع في مختلف المواقع(خليفات، 2012).
 - **الأصالة:** وهي المقدرة على التحرر من النزعة التقليدية للخروج عن المألوف او الأفكار غير الشائعة (جلدة ، وعبودي، 2006). وأشار خيرالله (2009) إلى أن الأصالة تتمثل بمقدرة الفرد على إنتاج ما هو غير مألوف، إذ يتمكن من إدراك العلاقات بطريقة مختلفة عن الآخرين، فأهمية الأصالة تتمثل بالقيمة النوعية للأفكار، وليس بكميتها.
- تتمثل خصائص القيادة الإبداعية بالإنتفاع نحو التغيير، والثقة في مقدرة الأفراد على تحمل المسؤولية والإنجاز، واحترام أفكارهم وتقدير إنجازاتهم، والإندفاع الدائم نحو التعلم والتوجه للمستقبل، واستغلال البيئة والتحكم فيها لتحقيق الأهداف، والتعرف إلى المشكلات والقضايا الداخلية

(خليفات، 2012)، فضلاً عن الإهتمام بالموارد البشرية بتشجيع تبادل الآراء والنقد الذاتي الموضوعي، واتفاق القيم التنظيمية مع قيم التغيير والإبداع، والتقويم الذاتي، وتبني أساليب لتنمية الإتجاهات الإبداعية مثل العمل بروح الفريق وتوفير المعلومات لتولد أفكاراً جديدة (عبدالسلام، 2009) .

العوامل المساعدة على تحقيق القيادة الإبداعية

حدد دروكر (Druker,1989) العوامل التي تساعد على تحقيق القيادة الإبداعية بما يأتي :

- التحدي : فيتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، إذ يجب على القائد أن يكون واعياً بشكل جيد لكل المعلومات الخاصة بالعاملين وهذا بدوره يحفز الدوافع الجوهرية الكامنة لتوليد المقدر الإبداعية والطاقة الابتكارية .

- الحرية : إذ تعد من العوامل الداخلية للشعور بحب العمل والانتماء إليه، وتحدث عند إنجاز العمل بالطريقة التي تفضلها القيادة.

- المصادر والموارد : إذ أن الوقت والمال يدعمان القيادة الإبداعية .

- سمات وصفات جماعة العمل: على القيادة إيجاد فرق عمل جماعية تتميز بالتنوع الذي يثري وجهات النظر، فكلما كانت هذه المجموعات مختلفة ومتنوعة كلما كسب الأفراد رؤى جديدة وتفكيراً إبداعياً .

- التشجيع التوجيهي والإشرافي : الأفراد بحاجة إلى الشعور بأهميتهم وأهمية ما يقومون به مع المقدر على التسامح للأخطاء وبالتالي يمكن للأفراد العمل بنجاح .

- الدعم المنظمي : أي الدعم الذي تقدمه المؤسسة للعاملين سواء كان هذا الدعم في حالة تحقيق النجاح أم حتى في وجود الأخطاء بهدف تلافيتها وقبول الخطأ وهذا هو دور القادة الذين يدعمون الجهود الإبداعية.

وأورد الصيرفي (2006) مجموعة من العوامل المساعدة على تحقيق القيادة الإبداعية منها:

- تشجيع الأداء الإبداعي، ودعم المبدعين.
- بث روح الثقة بالنفس بين جميع الأفراد، مع توفير متطلبات الإبداع.
- تحسين المناخ العام للمنظمة، عن طرق تبادل الخبرات وتقبل جميع الآراء.
- التخلص من الأساليب التقليدية المعقدة في العمل.
- استخدام الأساليب العلمية في إثارة الفكر وتكوين روح الإبداع، مثل أسلوب العصف الذهني.

ب- التفاؤل

التفاؤل من الفأل، وهو قول أو فعل يستبشر به، فهو نظرة استبشار نحو المستقبل، تجعل الفرد يتوقع الأفضل، ومنتظر حدوث الخير، ويرنو إلى النجاح، فهو سمة عامة في الشخصية تؤثر في الصحة النفسية والجسمية للفرد (الأنصاري،1998). وعرف سليجمان (Seligman,1995) الشخصية المتفائلة بأنها الطريقة التي يفسر بها الفرد اتجاهه نحو النجاح والفشل في حياته، فالفرد المتفائل يرى الفشل بأنه عبارة عن مصدر يساعد على التطور والنجاح ، ولذلك فهو يتصرف ويستجيب بفاعلية وسعادة ، ويستطيع تطوير حياته نحو الأفضل بنفسه ولا يطلب المساعدة من الاخرين .

وقد ذكر نصرالله (2008) أن هناك خمسة ملامح للشخصية المتفائلة مع التباين في هذه الملامح وهي: الملامح الجسمية، واللامح الوجدانية، واللامح العقلية، واللامح الكلامية، واللامح الإجتماعية. وفيما يتعلق باللامح الجسمية، فإنها تتسم بالإسترخاء ، وبلامح وجه مفعمة بالأمل، وبالصوت الثابت الخالي من الإضطراب والتردد ، وبالنوم العميق الخالي من كثرة التقلبات والأحلام المزعجة. أمّا الملامح الوجدانية، فإنها تتسم بالإتزان الوجداني، فهو لا يحزن أو يفرح لأسباب غامضة، ويرضى المتفائل بالقليل ويفرح بالكثير، ويتجاوز مع مشاعر الآخرين (لاينغلق على ذاته)، ويميل إلى الألوان الزاهية وإلى البساطة، ويعمل على إشاعة الطمأنينة وتوقع حدوث الخير لدى الآخرين. أمّا الملامح العقلية، فيميل الشخص المتفائل إلى تقبل الأفكار من الآخرين، وتجديد معلوماته وتصحيحها، وإلى توليد أفكار جديدة للمستقبل، ومن ملامحه العقلية الإيمان بالمستقبل بأنه سيكون أفضل للأفراد والجماعات. أمّا الملامح الكلامية، فتتمثل بذكر الأحداث والوقائع والقصص والأخبار التي تشير إلى الرضا والنجاح والإنشراح، ومن ملامحه الكلامية تشجيع هم الآخرين لا تثبيطها، وإشاعة الطمأنينة في الآخرين . وفيما يتعلق باللامح الإجتماعية، يتصف الشخص المتفائل بالإطمئنان إلى الناس بصفة عامة، ولا يجد تعارضاً بين نجاحه وبين نجاح الآخرين، وإحترام الشخصية الإنسانية، والإسهام في بناء الأجيال الجديدة.

وقد أشار الأنصاري (1998) إلى العوامل المحددة لدرجة الفرد في التفاؤل وهي: **العوامل البيولوجية**، إذ أن الوراثة تؤدي دوراً في التفاؤل، **والعوامل الإجتماعية**، والتي تتمثل بالتنشئة الإجتماعية، فتعمل على اكتساب القيم والعادات وغيرها، **والمواقف الإجتماعية**، إذ يصادف الفرد مواقف في حياته تجعله يميل إلى التفاؤل.

أما في مجال العمل تبرز أهمية الشخصية المتفائلة في الإتجاهات النفسية الايجابية التي يتبناها الفرد نحو منظّمته ونحو العلاقات الاجتماعية فيها، فتؤثر هذه الإتجاهات بصورة ايجابية للتعامل مع مصادر الضغوط المهنية، إذ يحمل الفرد درجة عالية من التفاؤل فيما يتعلق بالمرور النفسي والمادي لجهوده، مما يؤدي إلى تجنب النتائج السلبية لمصادر ضغوط العمل، كما أن العلاقات الجيدة في مكان العمل تعد من الوسائل الفاعلة والتي تسهم في إيجاد مناخ لتقديم الدعم الاجتماعي لمواجهة الضغوط (عسكر ، 2000).

التفاؤل الأكاديمي (Academic Optimism)

التفاؤل الأكاديمي هو بناء وضعه هوي وزملائه (Hoy, Tarter, & Woolfolk, 2006) الذي يرتبط بصلة وثيقة مع التحصيل الدراسي، على الرغم من الوضع الاقتصادي والاجتماعي للطالب Socioeconomic status (SES)، ويتكون التفاؤل الأكاديمي من ثلاثة خصائص للمدرسة: التأكيد الأكاديمي، والفاعلية الجماعية، وثقة المعلمين في الطلبة وأولياء الأمور .

عرف ريفز (Reeves, 2010) التفاؤل الأكاديمي بأنه مجموعة المعتقدات بشأن مواطن القوة والمقدرات داخل المدرسة للإنجاز. وأضاف مكجوجن وهوي (McGuigan & Hoy, 2006) ان التفاؤل الأكاديمي يجسد القيادة الرئيسة القوية، والتوقعات العالية، والتأكيد على المهارات الأساسية، والبيئة المنظمة والمنكررة والمنتظمة لتقييم الطلبة ، ويولد الاعتقاد المشترك بين الجهات المعنية التي تمكن المعلمين في المدرسة العمل مع الطلبة على النجاح الأكاديمي.

ولقد وصف هوي (Hoy, 2012) المشار إليه في (عبدالله ، 2015 ، ص39) "أن تطور التفاؤل الأكاديمي يرتبط بمستويات عالية بين التأكيد الأكاديمي والفاعلية الجماعية وثقة المعلمين

بأولياء الأمور والطلبة، فأدى ذلك إلى كشف الفكرة الأساسية الذي تربط هذه المجالات وتحددها. فالتفاؤل الأكاديمي هو سمة من سمات المدرسة الناجحة أكاديمياً. واكتشف هوي (Hoy) العلاقة بين التأكيد الأكاديمي والفاعلية الجماعية والثقة في محاولة منه لإثبات أن هذه المجالات الثلاثة يمكن أن تشكل بناء متكاملًا للتحصيل العلمي للطلبة . ويبدو هنا أن هذه المجالات تتمثل في المكون المعرفي وهو التأكيد الأكاديمي ، والمكون السلوكي وهو الفاعلية الجماعية ، والمكون العاطفي وهو الثقة في المعلمين وأولياء الأمور والطلبة " .

هناك طريقتان متكاملتان لتعزيز التعلم : تحسين التعليم و تحسين التفكير، لتلبية حاجات الطلبة حيث هم، ومساعدتهم على بناء مهارات واستراتيجيات للتعلم في المستقبل، والفرق هو دقيق ولكنه حاسم إذ يُتوقع في بعض الأحيان للطلبة التعلم، ولكن نادرا ما يتعلمون شيئا عن التعلم ... فيجب أن يتم تطوير المبادئ العامة لكيفية التعلم، وكيفية التذكر (Mayer,2002). إن التعلم الحقيقي يحدث عندما يحدد المعلمين المهارات والمفاهيم المهمة التي يجب تعلمها، وتقديم اتجاهات ذات جودة عالية، ومن ثم يتم التقويم المرحلي من أجل قياس تقدم الطلبة، من خلال السعي لازالة الحدود بين المعلمين، والمعلم والطالب، والطالب والعملية التعليمية، وبذلك سيتم معرفة ما يريده الطلبة والوقوف على احتياجاتهم . ونتيجة لذلك، سيعيد كثير من المعلمين التفكير في أعمالهم وإنجازاتهم، والمواقف التي مروا بها، والمثابرة والحماس عند الطلبة (Strong,Silver, & Robinson, 1995).

مجالات التفاؤل الأكاديمي

ينكون التفاؤل الأكاديمي من ثلاثة مجالات للمدرسة هي: التأكيد الأكاديمي، والفاعلية الجماعية، وثقة المعلمين في الطلبة وأولياء الأمور (Hoy, Tarter, & Woolfolk, 2006).

المجال الأول : التأكيد الأكاديمي (Academic emphasis)

التأكيد الأكاديمي، ويسمى أحيانا بالضغط الأكاديمي (academic press)، وهو يشير إلى أي مدى تدعم البيئة المدرسية والأهداف المركزية للإنجاز الأكاديمي، وهو جانب من جوانب البيئة المعيارية للمدرسة، والتي توجه الأكاديميين لأهمية التعزيز الذاتي، ويجب أن تكون التصرفات الفردية للمعلمين والطلبة توافق قاعدة الجماعة و القوانين، بحيث تتم المحاسبة في حال عدم الإلتزام بتلك الإجراءات ، فالتأكيد الأكاديمي يعمل على جذب الطلبة نحو الإنجاز، وعلى جميع المعلمين الإصرار على الإنجاز (Goddard & Sweetland & Hoy، 2000).

حدد بارسونز (Parsons ,1967) أربعة متطلبات أساسية للنسق الإجتماعي وهي: **التكيف**، ويتم فيها اخضاع البيئة الاجتماعية والموارد البشرية والمادية الضرورية لتحقيق الأهداف. **وتحقيق الهدف**، ويتم حشد الموارد التنظيمية من اجل تحقيق الأهداف . **والتكامل**، ويشير إلى العلاقات بين الوحدات. **والكمون**، ويشير إلى مدى انسجام والتطابق بين الأدوار التي يؤديها الفرد في المنظمة والأدوار التي يقوم بها في الجماعات الخارجية، إذ إن النظم الاجتماعية هي من أجل البقاء على قيد الحياة، والنمو، والتطور. وأشار بارسونز إلى ثلاثة مستويات للسلطة مشيراً إلى أن المدارس لديها المقدرة على السيطرة عليها، ووضعها في ثلاثة مستويات متميزة من التحكم هي: التقنية الفنية والإدارية والمؤسسية. وركز

على المستوى الفني في عملية التعلم لتحقيق الأهداف والمعايير العملية، كما كان دور الوظائف الإدارية داخل المنظمة بالتركيز على المستوى الإداري، وعلى المستوى المؤسسي ربط المدرسة مع المجتمع المحلي لتقديم الدعم اللازم.

ووصف هوي وتارتر وولفوك (Hoy, Tarter, & Woolfolk, 2006) التأكيد الأكاديمي كجانب من جوانب الصحة المدرسية، وتم وصفه كأحد مكونات المناخ التنظيمي للمدرسة، فالمناخ التنظيمي للمدرسة هو مجموعة من الخصائص الداخلية للمدرسة التي تميز مدرسة عن أخرى، ويركز هذا المجال على تصور المعلمين في المدرسة وجهودهم، بحيث يكون له أثر إيجابي على الطلبة؛ فالتركيز الأكاديمي للمدرسة هو مدى تأثير الدراسة وتركيزها على النشاط الفكري والتحصيل العلمي للطلبة، إذ يضغط المعلمون على الطلبة لتحقيق مستويات عالية عن طريق العمل الجاد والتعاوني، واحترام زملائهم الذين يحصلون على درجات عالية، إذ يتم وضع الأهداف الأكاديمية العالية ولكن قابلة للتحقيق .

إن الانماط السلوكية المرتبطة بثقافة التأكيد الأكاديمي تشمل أهداف عالية قابلة للتحقيق للطلبة، واحترام التحصيل العلمي للطلبة فيما بينهم، والدعم المقدم من قبل المدرسة لتحقيق أهداف المدرسة (Hoy & Sweetland, 2000).

المجال الثاني: الفاعلية الجماعية (Collective Efficacy)

تعد الفاعلية الجماعية الجانب المعرفي الذي يمثل الحكم الصادر من المعلمين بشأن المدى الذي يمكن أن يتم تنظيم الإجراءات التي يكون لها آثار إيجابية على الطلبة والعمل على تنفيذها (Hoy, Tarter, & Woolfolk, 2006).

والفاعلية الجماعية هو مفهوم مشتق من أعمال البرت باندورا (Bandura, 1997) الذي عرف الفاعلية بأنها الأحكام الموجهة نحو المستقبل حول المقدرات لتنظيم مسارات العمل اللازمة وإنجازها لتحقيق النتائج المرجوة لحالات أو أطر محددة. ان إنشاء قواعد المدرسة التي تشكل ثقافة ومشاعر إيجابية من المعلمين يتطلب جهداً وهو مهم في الفاعلية الجماعية، فإذا كانت هناك مجموعة من المعلمين لا يعتقدون أن الطلبة من ذوي الدخل الاجتماعي والاقتصادي المنخفض (SES) يمكن أن ينجحوا فإن الفاعلية الجماعية ومن ثم المثابرة ستخفض، وفي المقابل، إذا كان مجموعة من المعلمين يشعرون أن جميع الطلبة يستطيعون النجاح، ويعتقدون أن جميع الطلبة على مستوى عالٍ من التوقعات على الرغم من الوضع الاجتماعي والاقتصادي لهم، بعد ذلك سوف تسود مستويات عالية من الفاعلية الجماعية. وقسم باندورا (Bandura) الكفاءة الذاتية إلى أربعة مصادر وهي : الخبرة البارعة (mastery experiences)، والخبرات غير المباشرة (vicarious experiences)، والإقناع الاجتماعي (social persuasion)، والمكانة المؤثرة (affective states) مما يؤدي إلى نتائج إيجابية، بحيث يصبح الأفراد مقتنعين بأن لديهم ما يلزم لتحقيق النجاح.

تشكل نظريات روتر (Rotter, 1966) المشار إليها في (McGuigan, 2005) أساس موضع نظرية التحكم ، وتستند نظرية روتر لتعزيز فكرة أن يتم تحديد سلوك أو إستجابة الفرد ليس عن طريق الأهداف والمعززات فقط، بل عن طريق الحافز و الدافع الذي يجعل الفرد يؤمن بأن نتيجة متوقعة سوف تتجم عن سلوك معين، وميز روتر بين المعتقدات حول تعزيز الرقابة الداخلية ، والتي تنسب إلى الإجراءات الشخصية أو الخصائص مثل العمل الشاق، والمعتقدات حول السيطرة الخارجية من التعزيزات، التي تنسب الى عوامل خارجية مثل الحظ.

وتسهم التجارب الشخصية الإيجابية بالفاعلية الجماعية، وخاصة عندما يتم التغلب على الصعوبات نتيجة للجهد المستمر، وتساعد التجارب المنظمة الأعضاء على تحديد احتمالات النجاح في المستقبل (Huber, 1996).

المجال الثالث : ثقة المعلمين بأولياء الأمور والطلبة (Faculty Trust in Parents and Students)

اعتقد بريك وشنايدر (Bryk & Schneider, 2002) بالثقة بالعلاقات، وقد صنفها إلى ثقة المعلمين مع الطلبة، والمعلمين مع بعضهم بعضاً، والمعلمين مع أولياء الأمور، وجميع المجموعات مع مدير المدرسة. وتتكون الثقة العلائقية من عدة عناصر هي: الاحترام، والدور الأساسي للشخصية، والكفاءة في المسؤوليات ، والنزاهة الشخصية. وترتكز الثقة العلائقية على الإحترام، فتسمح بالطرح الاجتماعي الذي يعقد في المجتمع المدرسي، ومع هذا الصدد، حتى عندما تكون هناك خلافات، يبقى المشاركون الاتصالات مفتوحة من خلال الاعتراف بأن الرأي الآخر ذا أهمية وقيمة. وأما الدور الأساسي للشخصية والكفاءة في المسؤولية، فيكون لدى المشاركين الاستعداد لتقديم أنفسهم فوق ما هو مطلوب رسمياً منهم في المنظمة، بحيث تكون لديهم مقدرة على الانفتاح والتواصل، ومن ثم تأتي النزاهة الشخصية، هل يمكن الوثوق بالفرد أم لا بالحفاظ على كلمته، ويفترض أن يكون التوجه بالعمل لإحترام آداب العمل وأخلاقياته.

وأشار هوي وتشانين- موران (Hoy & Tschannen-Moran, 1999) إلى جوانب الثقة وهي، القابلية للتأثر، والحاسية، والإحسان، والموثوقية، والكفاية، والصدق، والانفتاح، وعلى الرغم من أنها تعمل معاً ولكن الأهمية النسبية لأي جانب من الجوانب سوف تختلف تبعاً لإختلاف الأفراد

وإختلاف المواقف، وحددوا التصرف الأساسي للثقة والعوامل التي أثرت في مستوى الثقة ، مثل المزاج أو العاطفة، والقيم، وعدد من السمات التنظيمية، مثل الهياكل والسياسات، والقيادة، والثقافة.

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة

أ : الدراسات السابقة التي تناولت القيادة الإبداعية

قامت جلبيرت (Gilbert, 2007) بدراسة العملية الإبداعية و القيادة، إذ بحثت هذه الدراسة العملية الإبداعية كمورد للقيادة في القرن الحادي والعشرين. وتم جمع البيانات عن طريق المقابلة، وتكونت عينة الدراسة من (12) من الفنانين وقادة الفنانين، وتم جمع البيانات من عدة أماكن مثل الحدائق، والمقاهي والمنازل والمكاتب. وتوصلت المقابلات إلى أن العملية الإبداعية تزيد إدراك الترابط مع ثلاثة عناصر وهي: العالم الطبيعي، والدائرة الداخلية، ومتوسط المادة، كما أن العملية الإبداعية تساعد على الشعور بالكمال والاستكشاف والمتعة، والتي تتم من خلال الملاحظة والعزلة واللعب والأحلام، وتم تحديد مهارات القيادة مثل المقدره على تحمل المخاطر، وممارسة التفكير، والتي تتم من خلال الممارسة واثبات الذات، والتأمل.

وهدفت دراسة طويقات (2007) إلى بناء برنامج تدريبي في القيادة الإبداعية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة وتحقيقاً لهذا الهدف سعت الدراسة لمعرفة خصائص القيادة الإبداعية في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة، ومدى توافر خصائص القيادة الإبداعية لدى العمداء ورؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية من وجهة نظر المعلمين، والبرنامج التدريبي المقترح لتطوير القيادة الإبداعية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام في

الجامعات الأردنية، و مدى مصداقية البرنامج التدريبي المقترح . وتم إستخدام الإستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (600) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة للنتائج الآتية : تحديد (52) خصيصة سلوكية للقيادة الإبداعية وتصنيفها في خمسة مجالات وهي : حل المشكلات واتخاذ القرار ، والقابلية للتغيير ، وروح المجازفة ، وسعة الاتصالات ، وتشجيع الإبداع. وكانت درجة توافر خصائص القيادة الإبداعية عند عينة الدراسة متوسطة بشكل عام. وتم بناء برنامج تدريبي في القيادة الإبداعية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية.

وهدفت دراسة كروم وشيرمان (Crum & Sherman, 2008) إلى التعرف إلى أهمية الإبداع الإداري والقيادي والتعليمي لمديري المدارس الثانوية في ولاية فيرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية وأثرها في تطوير أداء العاملين في المدرسة لتحقيق مستويات عالية من التعليم، وقد تكونت عينة الدراسة من (100) مدير مدرسة ثانوية، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مدى نجاح مديري المدارس الثانوية في تحقيق مستوى تعليمي متقدم للطلبة، اعتمد على الممارسات الإدارية الإبداعية الفعلية لديهم إذ تم تهيئة بيئة داعمة لإنجازات المعلمين، وتسهيل عملية الإدارة ، وعملية الإتصال، وتقوية روح الفريق .

وهدفت دراسة المطيري (2011) إلى التعرف إلى مستوى ممارسة القيادة الإبداعية وعلاقته بدرجة تطبيق إدارة المعرفة في إدارات المناطق التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها. وتكونت عينة الدراسة من (75) رئيس قسم، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة الإبداعية في إدارات المناطق التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين بشكل عام كانت متوسطة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة

الإبداعية تبعاً للجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

أما دراسة الغامدي (2012) فقد هدفت إلى التعرف إلى درجات الممارسة العملية والاحتياجات التدريبية للقيادة الإبداعية كما يتصورها القادة الأكاديميون بجامعة الباحه، وتم استخدام الإستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الأكاديميين (العمداء، رؤساء الأقسام، وأعضاء هيئة التدريس) بجامعة الباحه، وتكونت عينة الدراسة من (177) من الذكور، و(73) من الإناث، وكانت أبرز النتائج أن المستوى الإجمالي لدرجة ممارسة القيادة الإبداعية كانت بدرجة قليلة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة الممارسة العملية للقيادة الإبداعية للعينة تبعاً لمتغير العمل الحالي لصالح رئيس قسم ومتغير عدد سنوات الخبرة لصالح أكثر من (10) سنوات، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات، الجنس، والمؤهل العلمي، ونوع الكلية، وأن مستوى الاحتياجات التدريبية كانت بدرجة كبيرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغيرات الجنس، العمل الحالي، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير نوع الكلية وكانت الفروق لصالح العلوم الإنسانية والاجتماعية.

وهدفت دراسة السلمي (2012) إلى التعرف إلى العلاقة بين القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة من وجهة نظر مديري تلك المدارس ومعلميها، واستخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (343) مديراً ومعلماً من المدارس المتوسطة الحكومية التابعة لإدارة التربية والتعليم بمدينة جدة ، واستخدمت الإستبانة كأداة للدراسة ، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة الإبداعية تمارس في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة بدرجة متوسطة من وجهة

نظر المديرين والمعلمين، وإلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدرجة الكلية لسمات القيادة الإبداعية والدرجة الكلية لأبعاد المناخ التنظيمي، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسات القيادة الإبداعية في المدارس الحكومية المتوسطة بجدة من وجهة نظر المديرين والمعلمين وفقاً لمتغيرات المسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة الطويرقي (2012) إلى التعرف إلى أسس القيادة الإبداعية ومهاراتها باختيار بعض من نماذج القيادة من سيرة الرسول صلى الله عليه وسلم والتركيز على القيادة الإبداعية في الوظائف الإدارية، واتخاذ القرار، وإعداد القادة وتأهيلهم، وبناء العلاقات الإنسانية، وتقديم آليات تطبيق هذه الأسس والمهارات في الإدارة التربوية، وتم استخدام المنهج التاريخي التحليلي كمنهج للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى بعض الأسس والمهارات الخاصة بالقيادة الإبداعية في حياة الرسول صلى الله عليه وسلم، إذ أنها كانت قيادة أخلاقية، ربانية، مثالية، إنسانية، وأكدت الدراسة على ضرورة التأصيل الإسلامي للعلوم المرتبطة بالسلوك الإنساني والإداري.

أما دراسة الزهراني (2014) فقد هدفت التعرف إلى العلاقة بين القيادة الإبداعية للمديرات وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات في دور رياض الأطفال بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن. وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (45) مديرة و(300) معلمة، وكانت أهم النتائج أن درجة ممارسة مديرات دور رياض الأطفال الأهلية بمدينة مكة المكرمة للقيادة الإبداعية من وجهة نظرهن درجة عالية، ووجود علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة المديرات للقيادة الإبداعية ودرجات الالتزام التنظيمي للمعلمات.

وهدفت دراسة اندروز (Andrews,2015) إلى التعرف إلى تأثيرات الفاعلية الذاتية للقيادة الإبداعية على العلاقات بين القيادة التحويلية وأتباع الإبداع، فقد إنطلقت الدراسة من مبدأ أن الأشخاص الذين يمتلكون القوى الإبداعية والكفاءة الذاتية هم أكثر عرضة للانخراط في الأنشطة ، وإن القيادة الإبداعية تعمل على دمج الأتباع وتقليد الانماط السلوكية الإبداعية، ومن الممكن أن القيادة التحويلية قد تؤثر في أتباع الإبداع عندما تكون الكفاءة الذاتية للقيادة الإبداعية قوية. وشملت العينة (51) من معلمي الآلات الموسيقية في أوكلاهوما، وتم استخدام الإستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين تأثيرات الفاعلية الذاتية للقيادة الإبداعية على العلاقات بين القيادة التحويلية وأتباع الإبداع.

وهدفت دراسة الرشيدي (2015) إلى التعرف إلى مستوى مهارات القيادة الإبداعية لدى مديرات المدارس الثانوية، ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمات، والتعرف إلى الفروق بين تقديرات مديرات المدارس الثانوية لمستوى ممارستن لمهارات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغيرات: الخبرة في الإدارة المدرسية، والمؤهل العلمي، وعدد الدورات التدريبية. واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (28) مديرة مدرسة، و(252) معلمة للمرحلة الثانوية بمدينة حائل، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وكانت أهم نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة مديرات المدارس الثانوية في مدينة حائل لمهارات القيادة الإبداعية كان مرتفعاً، ووجود تأثيرات ذات دلالة إحصائية لمهارات القيادة الإبداعية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمات بشكل عام، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المديرات لمستوى ممارستن مهارات القيادة الإبداعية بشكل عام ومهارتي المثابرة والمبادرة تعزى

لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية ولصالح (10سنوات فأكثر)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، وعدد الدورات التدريبية.

وقام جارفيس (Jarvis,2016) بدراسة تحليل الأساليب المختلطة في القيادة الإبداعية ومديري مدارس ولاية ميسوري ، إذ كان الهدف التحقق في ما إذا كان مديرو المدارس على استعداد لتلبية مطالب القيادة الإبداعية في القرن الواحد والعشرين عن طريق قياس مقدراتهم الإبداعية، والأساليب المبتكرة، والممارسات القيادية الإبداعية الحالية، فكان على عينة الدراسة إعادة النظر في الإبداع التنظيمي، وقد تم اختيار (12) من مديري المدارس الحكومية ومعلميها، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت الدراسة أن المعلمين أكثر إبداعاً من المديرين ، وأن لدى المديرين اتجاهات نحو العزوف عن المخاطر، ووجود عجز في القيادة الإبداعية، فقد أشارت النتائج إلى أن العوامل الديموغرافية والمهنية مثل العمر والجنس ومستوى التعليم، ومستوى العمل، والخبرة في العمل لا تتعلق إلى حد كبير في المقدرة على الإبداع، وكان المعلمون مصدرًا ثرياً للأداء الإبداعي والقيادة، بينما في المدرسة يميل المسؤولون للمهام الإدارية اليومية.

ب : الدراسات السابقة التي تناولت التفاؤل الأكاديمي :

هدفت دراسة بركات (1998) إلى معرفة العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم وبعض المتغيرات المرتبطة بالطالب الجامعي كالجنس والعمر والحالة الاجتماعية والتخصص الدراسي ونوع العمل ومكان السكن، وطبق لهذا الغرض مقياس سيلكمان للتفاؤل والتشاؤم على عينة مكونة من (254) طالباً، (102 ذكراً، 152 انثى) ، من طلبة جامعة القدس المفتوحة ومركز طولكرم، وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق جوهرية بين متوسطات درجات الطلبة على مقياس التفاؤل والتشاؤم تعزى إلى

متغيرات التخصص ونوع العمل لصالح مهنة الزراعة والعمال، ومكان السكن لصالح الطلبة الذين يسكنون القرى، بينما لم تتوصل نتائج هذه الدراسة من جهة أخرى إلى وجود فروق جوهرية بخصوص متغيرات الجنس والعمر والحالة الاجتماعية.

وهدفت دراسة نصرالله (2008) إلى الكشف عن أنماط التفكير السائدة وعلاقتها بسلوكيات التفاوض والتشاور لدى طلبة المرحلة الثانوية العامة في محافظة جنين، كما هدفت الدراسة التعرف إلى الفروق في أنماط التفكير وعلاقتها بسلوكيات التفاوض والتشاور لدى طلبة الثانوية العامة في محافظة جنين تبعاً لمتغيرات: الجنس، وفرع الثانوية العامة، ومكان السكن، ومستوى التحصيل الدراسي، وتكونت عينة الدراسة من (281) طالباً وطالبة، وقد اشتملت الدراسة على أداتين هما: مقياس (هاريسون وبرامسون) لأنماط التفكير، ومقياس (سيجمان) للتفاوض والتشاور، وكانت نتائج الدراسة تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لطلبة المرحلة الثانوية العامة على مقياس التفاوض والتشاور، والتي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووجود فروق تعزى لمتغير المعدل، و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات طلبة المرحلة الثانوية العامة في محافظة جنين على مقياس التفاوض والتشاور، تعزى لمتغير مكان السكن، و متغير فرع الثانوية العامة.

وجاءت دراسة (Dean,2012) بهدف التعرف الى القيادة الجماعية، ومهنية المعلم ، وثقة المعلمين، و توقع التفاوض الأكاديمي للمعلمين في المدارس الابتدائية . فقد أجريت هذه الدراسة على (67) مدرسة ابتدائية في شمال ولاية ألاباما لمعرفة ما إذا كان إثتان من العوامل المناخية (القيادة الجماعية والسلوك المهني للمعلم) وإثتان من عوامل الثقة (الثقة بالمدير والثقة بالزملاء) كانت تنبئ بالتفاوض الأكاديمي. وتم قياس العوامل المناخية باستخدام مؤشر المناخ التنظيمي (OCI)، و تم قياس

عوامل الثقة من خلال مقياس الثقة (Omnibus Trust Scale)، وتم قياس التفاؤل الأكاديمي بمقياس التفاؤل الأكاديمي المدرسي (School Academic Optimism Scale)، وأظهرت النتائج أن جميع المتغيرات المستقلة اتفقت مع المكانة الإجتماعية والإقتصادية (SES) بارتباطها بقوة مع التفاؤل الأكاديمي ، وتبين أن لسلوك المعلم المهني والثقة في المدير علاقة مع كل من القيادة الجماعية والثقة في الزملاء. وأخيرا، كانت المكانة الإجتماعية والإقتصادية (SES) ذات علاقة إلى حد كبير في الثقة بالزملاء، وليس لها تأثير في القيادة الجماعية.

أما دراسة ألين (Allen,2012) فقد هدفت التعرف إلى التفاؤل الأكاديمي والقيادة التعليمية في المدارس الحضرية الإبتدائية، وكان الغرض من هذه الدراسة دراسة التفاؤل الأكاديمي بوصفه بناء يتألف من التأكيد الأكاديمي والفاعلية الجماعية، والثقة في الطلبة وأولياء الأمور وعلاقتهم بسلوك القيادة التعليمية وإنجازات الطلبة لدى عينة من المدارس الإبتدائية في المناطق الحضرية في ولاية فرجينيا. وتكونت عينة الدراسة من (35) مدرسة إبتدائية في المناطق الحضرية في ولاية فرجينيا لجمع بيانات من المعلمين بدوام كامل خلال اجتماع المعلمين باستخدام استبانة معلمي نورفولك الحكومية. وبينت نتائج الدراسة أن التفاؤل الأكاديمي هو مفهوم موحد يتألف من التأكيد الأكاديمي والفاعلية الجماعية، والثقة في الطلبة وأولياء الأمور. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية متوسطة وإيجابية بين التفاؤل الأكاديمي وتحصيل الطلبة، والتفاؤل الأكاديمي والقيادة التعليمية حتى عند السيطرة على الوضع الاجتماعي والاقتصادي، ولم تبرهن التحليلات على وجود علاقة مباشرة بين القيادة التعليمية وتحصيل الطلبة، وإن هذه الدراسة قد تقدم للممارسين للتعليم فكرة عن كيف يمكن للقيادة التعليمية أن تؤثر بشكل غير مباشر في تحصيل الطلبة من خلال إيجاد ثقافة التفاؤل الأكاديمي لديهم .

وكان هدف دراسة كاسيتي (Cassity,2013) هو دراسة العلاقات بين تصورات المجتمعات المهنية للتعلم والمدرسة والتفاؤل الأكاديمي، وتحصيل الطلبة في المدارس المتوسطة والثانوية في ولاية ألاباما، وتم جمع البيانات الكمية من خلال الدراسات الاستقصائية على الإنترنت والإستبانات، وتم ملاحظة العلاقة بين المعلمين ومديري المدارس لمعرفة مستوى التفاؤل الأكاديمي في تلك المدارس، والعلاقة بين المعلمين ومديري المدارس ومستوى التحصيل العلمي للطلبة، والمقارنة بين مستويات المدرسة مع المعلمين وإدراك مديري المدارس، وشملت عينة الدراسة (703) معلمين واداريين من (59) مدرسة في جميع أنحاء ولاية ألاباما، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تصورات المجتمعات المحلية للتعلم (professional learning communities) والتفاؤل الأكاديمي. وقدمت نتائج هذه الدراسة لقادة المدارس الأدوات التي تمكنهم من تحسين كفاءة المعلم والتركيز الأكاديمي، وبالتالي زيادة التحصيل العلمي للطلبة.

وهدف دراسة القحطاني (2013) إلى الكشف عن طبيعة الضغوط النفسية التي يعاني منها طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الخبر، والتعرف إلى دلالة العلاقة بين الضغوط النفسية والتفاؤل والتشاؤم، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من طلاب المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمحافظة الخبر والبالغ عددهم (5020) طالباً، وتكونت عينة الدراسة من (502) طالباً، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطيه سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والتفاؤل.

وهدف دراسة بني مصطفى ومقالده (2014) إلى معرفة مستوى الحكم الأخلاقي ومستوى التفاؤل والتشاؤم لدى طلبة جامعة اليرموك، والتعرف إلى العلاقة بين الحكم الأخلاقي في مستويات التفاؤل

والتشاؤم، والفروق ذات الدلالة الإحصائية للحكم الأخلاقي والتفاؤل والتشاؤم، التي يمكن أن تعزى إلى كل من: الجنس، والتخصص، وتكونت عينة الدراسة من (500) طالب وطالبة من جامعة اليرموك، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من التفاؤل لدى طلبة جامعة اليرموك، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي ذي دلالة إحصائية بين الحكم الأخلاقي والتفاؤل والتشاؤم، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التفاؤل والتشاؤم لدى طلبة جامعة اليرموك تعزى لأثر الجنس، أو التخصص.

وهدفنا دراسة عبدالله (2015) إلى تعرف مستوى القيادة الموزعة لمديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (341) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية النسبية، ولجمع بيانات الدراسة استخدمت الإستبانة، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى ممارسة مديري المدارس للقيادة الموزعة والتفاؤل الأكاديمي كان متوسطاً، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة الموزعة ومستوى التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في هذه المدارس، وهناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في مستوى التفاؤل الأكاديمي يعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة .

قامت دراسة فيكس (Vaux,2016) بدراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي والتفاؤل الأكاديمي في تحقيق التحصيل العلمي للطلبة وفاعلية المدرسة. وشملت العينة (67) مدرسة من المدارس الابتدائية في الجزء الشمالي من ولاية ألاباما، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وأشارت النتائج إلى أنه

عندما تمت السيطرة على الحالة الاجتماعية الاقتصادية (SES) فإن جميع المتغيرات كانت لها علاقة متوسطة مع بعضها بعضاً، وأنه عندما تم قياس المناخ والتفاؤل الأكاديمي في معادلة الانحدار مع السيطرة على الحالة الاجتماعية الاقتصادية (SES)، فإن التنبؤ بالمناخ تحقق، في حين أن التفاؤل لم يتحقق، وكان هذا محتملاً نظراً لصغر حجم العينة بالمقارنة مع العدد المطلوب للتنبؤ بالأنموذج.

وتناولت دراسة رويال (Ruyle,2016) الأنموذج القائم على أداء التعليم الذي أثبت نجاحه في العديد من المدارس على مستوى الولايات المتحدة والعالم، وتم إختيار مدرسة واحدة في ولاية كاليفورنيا، وأخرى في ولاية مونتانا، وكان السؤال الرئيس لهذا البحث: كيف يصف المعلمون والطلبة الذين يعملون في النظام التعليمي القائم على الأداء التفاؤل الأكاديمي، ومشاركة الطلبة، وسلوك القيادة التحويلية لرؤسائهم؟ وتم استخدام ثلاث طرق لجمع البيانات هي: المقابلات الفردية للطلبة، واستطلاعات المعلمين، ووثائق الإنجاز. وقد مارس الغالبية العظمى من عينة الطلبة والمعلمين (الذين يعملون حالياً في البرامج المعتمدة على الأداء المبتكر) التعليم التقليدي، وكان هناك فرق كبير في وجهة النظر بين الطلبة والمعلمين لصالح النظام القائم على الأداء، وتم تحديد القضايا الرئيسية وإعطاء صورة واقعية للنجاح الأكاديمي .

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة تعدد البيئات التي تمت الدراسات فيها، إلا أنها تناولت موضوعين أساسيين هما، القيادة الإبداعية، والتفاؤل الأكاديمي، كلاً على انفراد.

تناولت الدراسات السابقة القيادة الإبداعية وعلاقتها مع عدة متغيرات، كالمناخ التنظيمي مثل دراسة السلمي (2012)، والإلتزام التنظيمي مثل دراسة الزهراني (2014)، أو التعرف إلى مستوى مهارات القيادة الإبداعية كما في دراسة الغامدي (2012)، ودراسة الرشيدي (2015)، وتحليل الأساليب المختلطة في القيادة الإبداعية مثل دراسة جارفيس (Jarvis, 2016)، وتناولت دراسة الطويرقي (2012) أسس ومهارات القيادة الإبداعية باختيار بعض النماذج للقيادة من سيرة رسول الله صلى الله عليه وسلم، فضلاً عن دور القيادة في دعم العمل الإبداعي والابتكار التنظيمي كما في دراسة دانجران (Dangaran, 2013)، والقيادة التحويلية مثل دراسة اندروز (Andrews, 2015)، و العملية الإبداعية و القيادة في دراسة جليبرت (Gilbert, 2007)، أو اقتراح بناء برنامج تدريبي في القيادة الإبداعية مثل دراسة طويقات (2007)، وتناولت دراسة كروم و شيرمان (Crum&Sherman, 2008) أهمية الإبداع الإداري والقيادي.

أما التفاؤل الأكاديمي فقد تناولته الدراسات السابقة مع المتغيرات الآتية: التشاؤم مثل دراسة بركات (1998)، وأنماط التفكير كما في دراسة نصرالله (2008)، والقيادة الجماعية ومهنية المعلم كما في دراسة دين (Dean, 2012)، والقيادة الجماعية كما في دراسة ألين (Allen, 2012)، ومجتمعات المهنية للتعليم والمدرسة كما في دراسة كاسيتي (Cassity, 2013)، وطبيعة الضغوط النفسية كما في دراسة القحطاني (2013)، والحكم الأخلاقي كما في دراسة بني مصطفى ومقالده (2014)، والقيادة الموزعة كما في دراسة عبدالله (2015)، والمناخ التنظيمي كما في دراسة فيكس (Vaux, 2016)، والأنموذج القائم على الأداء كما في دراسة رويال (Ruyle, 2016).

- وتباينت أحجام عينات الدراسات السابقة في القيادة الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي، أما عينة الدراسة الحالية فتكونت من (291) من المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة.
- وتمت الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة، وتطوير أدوات الدراسة، واختيار عينة الدراسة، والإجراءات الإحصائية لمعالجة البيانات، ومناقشة النتائج ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة. واتفقت هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة أداة لتعرف درجة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين.
- وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تعد الأولى - في حدود علم الباحثة - التي إهتمت بالربط بين درجة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين، مما يعد إضافة جديدة للمكتبة العربية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم، ومجتمع الدراسة، وعينتها، ووصفاً لأداتي الدراسة، وكيفية إيجاد صدقهما وثباتهما، ومتغيرات الدراسة، وإجراءات الدراسة، والوسائل الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة البيانات، وذلك على النحو الآتي:

منهج البحث المستخدم :

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي في هذه الدراسة، بوصفه المنهج الملائم لطبيعة الدراسة الحالية، كما تم استخدام الاستبانة وسيلة لجمع البيانات بعد التحقق من صدقها وثباتها.

مجتمع الدراسة :

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للعام الدراسي (2015/2016)، والبالغ عددهم (4682) معلماً ومعلمة موزعين على المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، كما هو مبين في الجدول (1) حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي (2014-2015).

الجدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات على مديريات التربية والتعليم في محافظة عمان

المديرية	ذكور	إناث	المجموع
لواء قصبه عمان	477	560	1037
لواء الجامعة	206	294	500
لواء سحاب	86	101	187
لواء القويسمة	206	350	556
لواء ماركا	488	608	1096
لواء وادي السير	180	235	415
لواء ناعور	108	163	271
لواء الجيزة	119	267	386
لواء الموقر	104	130	234
المجموع	1974	2708	4682

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة على مرحلتين:

- المرحلة الأولى عينة عنقودية حددت من خلالها ثلاث مديريات تربية وتعليم: لواء الجامعة، لواء

وادي السير، لواء ناعور، والجدول (2) يبين ذلك:

الجدول (2)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات على مديريات التربية والتعليم في محافظة عمان للألوية الثلاثة

المديرية	ذكور	إناث	المجموع
لواء الجامعة	206	294	500
لواء وادي السير	180	235	415
لواء ناعور	108	163	271
المجموع	494	692	1186

- والمرحلة الثانية عينة طبقية عشوائية نسبية حسب متغير الجنس ، بلغ عدد أفرادها (291) معلما ومعلمة، من المديريات التي تم اختيارها وفقاً لجدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي أعده كريجسي و مورجان (Krejcie & Morgan, 1970) والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3)

توزع أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات حسب المديرية والجنس

المديرية	ذكور	إناث	المجموع
لواء الجامعة	51	72	123
لواء وادي السير	44	58	102
لواء ناعور	26	40	66
المجموع	221	170	291

وبعد توزيع الاستبانة على العينة تم استرجاع جميع الاستبانات والبالغ عددها (291) استبانة مستوفية للشروط بنسبة استجابة قدرها (100%) ليصبح توزع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة كما هو مبين في الجدول (4).

الجدول (4)

توزع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)

المجموع	المؤهل العلمي			الجنس	الخبرة
	دراسات عليا	دبلوم عالي	بكالوريوس		
44	5	0	39	ذكور	أقل من 5 سنوات
43	3	7	33	إناث	
87	8	7	72	المجموع	
33	3	3	27	ذكور	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
79	6	17	56	إناث	
112	9	20	83	المجموع	
44	7	6	31	ذكور	10 سنوات فأكثر
48	4	9	35	إناث	
92	11	15	66	المجموع	

أداتا الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة القيادة الابداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم ، ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير أداتين الأولى لقياس درجة القيادة الابداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية، أما الأداة الثانية فكانت لقياس درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم.

الأداة الأولى : استبانة القيادة الإبداعية:

تم تطوير استبانة لقياس درجة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين، وذلك بالرجوع إلى دراسة السلمي (2012) وقد تكونت الاستبانة بصيغتها الأولى من (30) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وعلى النحو الآتي:

- مجال الحاسية للمشكلات، وتكون من (9) فقرات.

- مجال المثابرة، وتكون من (9) فقرات.

- مجال المبادرة، وتكون من (6) فقرات.

- مجال الأصالة، وتكون من (6) فقرات.

والملحق (1) يبين استبانة القيادة الإبداعية بصيغتها الأولى.

وقد أعطي لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي، وكانت أبدال الإجابة هي: دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً ، وقد أعطي البديل دائماً خمس درجات، والبديل غالباً أربع درجات، والبديل أحياناً ثلاث درجات، والبديل نادراً درجتين، والبديل أبداً درجة واحدة.

صدق الأداة الأولى:

تم التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة، بما تضمنته من فقرات من خلال عرضها على ثمانية محكمين من المختصين وذوي الخبرة في المجالات التربوية من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية من عدة جامعات هي : جامعة الشرق الأوسط، وجامعة الزيتونة، وجامعة الحسين بن طلال، والملحق (2) يبين ذلك.

وذلك للتأكد من مدى وضوح الفقرات والسلامة اللغوية لصياغة الفقرات، ومدى انتمائها للمجال الذي وضعت فيه، وقد أخذت الباحثة بملاحظات المحكمين على كل فقرة من فقرات الاستبانة وبنسبة (80%) فأكثر مؤشراً على صدق الاستبانة، وبقيت الإستبانة بصيغتها النهائية على (30) فقرة، والملحق (3) يبين أداة القيادة الإبداعية بصورتها النهائية.

ثبات الأداة الأولى:

تم التأكد من ثبات الأداة الأولى، باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test- retest) إذ تم تطبيق الأداة على عينة تكونت من (20) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، وأعيد تطبيقها على العينة ذاتها مرة أخرى بعد مضي أسبوعين، وبعد ذلك تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد العينة في المرتين على أداة الدراسة، وتم إيجاد قيمة معامل الإتساق الداخلي للأداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) والجدول (5) يبين معاملات ثبات الاستبانة.

الجدول (5)

قيم معاملات ثبات استبانة القيادة الإبداعية ومجالاتها بطريقتي الإختبار وإعادة الإختبار والإتساق الداخلي

الرقم	المجال	طريقة الإختبار وإعادة الإختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون	طريقة الإتساق الداخلي معادلة كرونباخ ألفا
1	الحاسية للمشكلات	0.97	0.83
2	المتابرة	0.91	0.90
3	المبادرة	0.90	0.95
4	الأصالة	0.88	0.93
	الدرجة الكلية	0.94	

وقد بلغت قيمة معامل الثبات الكلي بطريقة الإختبار وإعادة الإختبار للدرجة الكلية (0.94) ، وتراوحت قيم معامل الثبات للمجالات الأربعة ما بين (0.88 - 0.97) ، وقد تراوحت قيم معامل الإتساق الداخلي لهذه المجالات بإستخدام معادلة كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) ما بين (0.83-0.95). وتعد هذه القيم مقبولة لأغراض الدراسة، في ضوء الدراسات السابقة.

الأداة الثانية : استبانة التفاؤل الأكاديمي:

قامت الباحثة بتطوير استبانة لقياس درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في محافظة عمان من وجهة نظرهم، وذلك بالرجوع إلى دراسة عبدالله (2015) وقد تكونت الاستبانة بصيغتها الأولية من (30) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وهي:

- مجال الفاعلية الجماعية، وتكون من (12) فقرة.
- مجال ثقة أعضاء المعلمين بأولياء الأمور والطلبة، وتكون من (9) فقرات.
- مجال التأكيد الأكاديمي، وتكون من (9) فقرات.

والملاحق (1) يبين استبانة التفاؤل الأكاديمي بصيغتها الأولية.

وقد أعطي لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي، وكانت أبدال الإجابة هي: دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً ، وقد أعطي البديل دائماً خمس درجات، والبديل غالباً أربع درجات، والبديل أحياناً ثلاث درجات، والبديل نادراً درجتين، والبديل أبداً درجة واحدة.

صدق الأداة الثانية:

تم التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة، بما تضمنته من فقرات من خلال عرضها على ثمانية محكمين من المختصين وذوي الخبرة في المجالات التربوية من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم

التربوية من عدة جامعات هي : جامعة الشرق الأوسط، وجامعة الزيتونة، وجامعة الحسين بن طلال، والملحق (2) يبين ذلك، وذلك للتأكد من مدى وضوح الفقرات والسلامة اللغوية لصياغة الفقرات، ومدى انتمائها للمجال الذي وضعت فيه، وقد أخذت الباحثة بملاحظات المحكمين على كل فقرة من فقرات الاستبانة وبنسبة (80%) فأكثر مؤشراً على صدق الاستبانة. واستقرت الإستبانة بصيغتها النهائية على (30) فقرة، والملحق (3) يبين أداة التفاوض الأكاديمي بصورتها النهائية.

ثبات الأداة الثانية:

تم التأكد من ثبات الأداة الثانية، باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test- retest) إذ تم تطبيق الأداة على عينة تكونت من (20) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، وأعيد تطبيقها على العينة ذاتها مرة أخرى بعد مضي أسبوعين، وبعد ذلك تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد العينة في المرتين على أداة الدراسة، وتم إيجاد قيمة معامل الإتساق الداخلي للأداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) والجدول (6) يبين معاملات ثبات الاستبانة.

الجدول (6)

قيم معاملات ثبات استبانة التفاوض الأكاديمي ومجالاتها بطريقتي الإختبار وإعادة الإختبار والإتساق

الداخلي

الرقم	المجال	طريقة الإختبار وإعادة الإختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون	طريقة الإتساق الداخلي معادلة كرونباخ ألفا
1	التأكيد الأكاديمي	0.81	0.61
2	ثقة المعلمين بأولياء الأمور	0.69	0.83
3	الفاعلية الجماعية	0.62	0.85
	الدرجة الكلية	0.79	

لقد بلغت قيمة معامل الثبات الكلي بطريقة الإختبار وإعادة الإختبار للدرجة الكلية (0.79) ، وتراوحت قيم معامل الثبات للمجالات الأربعة ما بين (0.62-0.81) ، وقد تراوحت قيم الإتساق الداخلي لهذه المجالات بإستخدام معادلة كرونباخ الفأ (Cronbach Alpha) ما بين (0.61-0.85). وتعد هذه القيم مقبولة لأغراض الدراسة، في ضوء الدراسات السابقة.

متغيرات الدراسة:

- المتغيرات المستقلة الوسيطة

- الجنس وله فئتان: (ذكور، اناث).
- الخبرة ولها ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10سنوات، 10 سنوات فأكثر).
- المؤهل العلمي وله ثلاثة مستويات (بكالوريوس ، دبلوم عالي، دراسات عليا).

- المتغيرات التابعة

- درجة القيادة الإبداعية ولها ثلاثة مستويات: (منخفضة، متوسطة، مرتفعة).
- درجة النقاؤل الأكاديمي ولها ثلاثة مستويات: (منخفضة، متوسطة، مرتفعة).

اجراءات الدراسة:

- تحديد مجتمع الدراسة وحجم العينة.
- تم اعداد أداتي الدراسة .
- تم التأكد من ثبات الأداتين وصدقهما .

- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الاوسط إلى وزارة التربية والتعليم ، والملحق (4) يوضح ذلك.

- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم الأردنية لتطبيق الدراسة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان. والملحق (5) يوضح ذلك.

- كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء ناعور إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها. والملحق (6) يوضح ذلك.

- كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها. والملحق (7) يوضح ذلك .

- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء وادي السير إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها. والملحق (8) يوضح ذلك.

- تم تطبيق الاستباننتين .

- تم جمع البيانات ورصدها في جداول خاصة.

- تم تحليل البيانات إحصائيا باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS).

- تم استخلاص النتائج ومناقشتها.

اجراءات التصحيح

وتم تحديد درجة القيادة الإبداعية ودرجة التفاؤل الأكاديمي في المدارس الثانوية الحكومية في المديريات التي تم اختيارها في محافظة عمان باستخدام المعادلة الآتية:

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1-5}{3} = \frac{\text{القيمة العليا للبديل} - \text{القيمة الدنيا للبديل}}{\text{عدد المستويات}}$$

وبذلك تكون المستويات كما يأتي :

المستوى المنخفض : 1 - 2.33

المستوى المتوسط : 2.34 - 3.67

المستوى المرتفع : 3.68 - 5

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية :

- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.

- للإجابة عن السؤال الثالث أُستخدمت معامل إرتباط بيرسون (Pearson)، واختبار مستوى دلالاته

بالرجوع إلى الجداول الإحصائية.

- للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية وفقاً لمتغيرات الدراسة:

أ- استخدم الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين فيما يتعلق بمتغير الجنس.

ب- تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) فيما يتعلق بمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

ج- تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe test) لتعرف عائدة الفروق تبعاً لمتغير الخبرة.

د- تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ومعادلة كرونباخ - ألفا (Cronbach- Alpha) لإيجاد

ثبات أدوات الدراسة، ومعامل الإتساق الداخلي.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها وعلى النحو الآتي:

السؤال الأول : ما درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين ؟

للإجابة عن هذه السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين بشكل عام، ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	المبادرة	4.08	0.80	1	مرتفعة
1	الحاسية للمشكلات	4.01	0.83	2	مرتفعة
3	المثابرة	3.99	0.82	3	مرتفعة
4	الأصالة	3.94	0.87	4	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.99	0.77		مرتفعة

يلاحظ من الجدول (7) أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة

الإبداعية من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.99) والانحراف

المعياري (0.77)، وجاءت جميع مجالات الأداة في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.94-4.08)، وجاء في الرتبة الأولى مجال "المبادرة"، بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.80)، وفي الرتبة الثانية جاء مجال "الحاسبة للمشكلات" بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.83)، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة مجال "المثابرة" بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (0.82)، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال "الأصالة" بمتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (0.87).

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1- مجال المبادرة

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لإجابات معلمي المدارس الحكومية عن فقرات هذا المجال، والجدول (8) يبين ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال المبادرة مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
19	يعمل المدير على تقديم حلول مبتكرة للمشكلات.	4.07	0.93	1	مرتفعة
20	يطرح المدير آراء لتطوير خطوات العمل.	4.05	0.91	2	مرتفعة
24	يعمل المدير على تحقيق التفاعل بين المدرسة والبيئة المحيطة.	4.03	0.99	3	مرتفعة
21	يوظف المدير مواقف العمل اليومية لتحقيق للتعلم الذاتي.	3.95	0.97	4	مرتفعة
23	يمارس المدير جميع الأعمال بمبادرة شخصية.	3.93	0.99	5	مرتفعة

مرتفعة	6	0.99	3.91	يستخدم المدير التكنولوجيا في مجال العمل.	22
مرتفعة		0.82	3.99	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (8) أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال (المبادرة) كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.99) والانحراف المعياري (0.82)، وجاءت جميع الفقرات في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.91-4.07)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (19) التي تنص على "يعمل المدير على تقديم حلول مبتكرة للمشكلات"، بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.93)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (20) التي تنص على "يطرح المدير آراء لتطوير خطوات العمل" بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.91)، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة (23) التي تنص على "يمارس المدير جميع الأعمال بمبادرة شخصية" بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.99)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (22) التي تنص على "يستخدم المدير التكنولوجيا في مجال العمل" بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.99).

2- مجال الحاسبة للمشكلات

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لإجابات معلمي المدارس الحكومية عن فقرات هذا المجال، والجدول (9) يبين ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال الحاسوب للمشكلات مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	يهتم المدير بمشاعر الآخرين في المواقف المختلفة.	4.21	0.96	1	مرتفعة
2	يحدد المدير أي مشكلة تواجه القيادة.	4.11	0.87	2	مرتفعة
3	يجرب المدير أفكاراً جديدة لحل المشكلات.	4.04	0.96	3	مرتفعة
5	يمكن المدير من وضع بدائل لحل المشكلة.	4.04	0.96	3	مرتفعة
4	يجمع المدير أكبر قدر من المعلومات لتحديد المشكلة.	4.02	0.96	5	مرتفعة
6	يخطط المدير لمواجهة أوجه القصور في بيئة العمل التي قد تسبب المشكلة.	3.99	0.99	6	مرتفعة
7	يعمل المدير على تحسين مهارات الاستماع لدى المرؤسيين.	3.95	0.95	7	مرتفعة
9	يتنبأ المدير بالمشكلات المستقبلية لإتخاذ الإجراءات الوقائية.	3.86	1.07	8	مرتفعة
8	يحدد المدير ما لا يمكن التحكم فيه من مسببات المشكلات.	3.83	1.02	9	مرتفعة
الدرجة الكلية		4.01	0.83	مرتفعة	

يلاحظ من الجدول (9) أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال (الحاسوب للمشكلات) كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.01) والانحراف المعياري (0.83)، وجاءت جميع الفقرات في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.83-4.21)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنص على " يهتم المدير بمشاعر الآخرين في المواقف المختلفة"، بمتوسط حسابي (4.21) وانحراف معياري (0.96)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (2) التي تنص على " يحدد المدير أي مشكلة تواجه القيادة " بمتوسط

حسابي (4.11) وانحراف معياري (0.87)، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة (9) التي تنص على " يتنبأ المدير بالمشكلات المستقبلية لإتخاذ الإجراءات الوقائية" بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (1.07)، وفي الرتبة الاخيرة جاءت الفقرة (8) التي تنص على " يحدد المدير ما لا يمكن التحكم فيه من مسببات المشكلات" بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (1.02).

3 - مجال المثابرة

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لإجابات معلمي المدارس الحكومية عن فقرات هذا المجال، والجدول (10) يبين ذلك.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في

محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال المثابرة مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
10	يتق المدير في مقدراته على تحقيق الأهداف.	4.30	0.88	1	مرتفعة
11	يشجع المدير التجديد والتغيير.	4.15	0.97	2	مرتفعة
18	يدعم المدير التدريب لتطوير أداء المعلمين.	4.11	0.90	3	مرتفعة
15	يركز المدير بشدة على الرغم من كثرة المعوقات والمشتتات.	4.08	0.91	4	مرتفعة
12	يحدث المدير تغييرات في أساليب العمل كلما دعت الحاجة.	4.07	0.94	5	مرتفعة
13	يتصرف المدير بحكمة في أثناء مواجهة ظروف العمل.	4.07	1.02	5	مرتفعة
16	يعزز المدير الرقابة الذاتية للمعلمين.	4.05	0.88	7	مرتفعة
14	يعمل المدير لفترات طويلة للوصول لحلول مبتكرة	3.96	1.04	8	مرتفعة

مرتفعة	9	1.00	3.95	يميل المدير للأعمال التي فيها تحدٍ لمقدراته وإمكاناته.	17
مرتفعة		0.80	4.08	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (10) أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال (المثابرة) كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.08) والانحراف المعياري (0.80)، وجاءت جميع الفقرات في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.95-4.30)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (10) التي تنص على "يثق المدير في مقدراته على تحقيق الأهداف"، بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.88)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (11) التي تنص على "يشجع المدير التجديد والتغيير" بمتوسط حسابي (4.15) وانحراف معياري (0.97)، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة (14) التي تنص على "يعمل المدير لفترات طويلة للوصول لحلول مبتكرة" بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (1.04)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (17) التي تنص على "يميل المدير للأعمال التي فيها تحدٍ لمقدراته وإمكاناته" بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (1.00).

4- مجال الأصالة

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لإجابات معلمي المدارس الحكومية عن فقرات هذا المجال، والجدول (11) يبين ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال الأصالة مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
25	يطرح المدير أفكاراً جديدة تتسم بالإبداع .	4.02	1.02	1	مرتفعة
28	يُحفز المدير المعلمين على طرح الأفكار وإن كانت غريبة.	3.97	0.99	2	مرتفعة
26	يسهم المدير في إطلاق الطاقات الفكرية الإبداعية للمعلمين.	3.96	0.97	3	مرتفعة
30	يدرك المدير العلاقات بطريقة مختلفة عن الآخرين.	3.95	1.02	4	مرتفعة
27	يثرى المدير معرفة المعلمين تجاه القضايا المتجددة.	3.92	0.94	5	مرتفعة
29	يوفر المدير الإمكانيات المادية التي تسهم في الإبداع.	3.82	1.08	6	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.94	0.87		مرتفعة

يلاحظ من الجدول (11) أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال (الأصالة) كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.94) والانحراف المعياري (0.87)، وجاءت جميع الفقرات في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.82-4.02)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (25) التي تنص على " يطرح المدير أفكاراً جديدة تتسم بالإبداع "، بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (1.02)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (28) التي تنص على " يُحفز المدير المعلمين على طرح الأفكار وإن كانت غريبة " بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.99)، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة (27) التي تنص على " يثرى المدير معرفة المعلمين تجاه القضايا المتجددة " بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف

معياري (0.94)، وفي الرتبة الاخيرة جاءت الفقرة (29) التي تنص على " يوفر المدير الإمكانيات المادية التي تسهم في الإبداع " بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (1.08).

السؤال الثاني : ما درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم ؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم بشكل عام، ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، والجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم
مرتفعة	1	0.61	3.85	التأكيد الأكاديمي	3
متوسطة	2	0.75	3.64	ثقة المعلمين بأولياء الأمور والطلبة	2
متوسطة	3	0.49	3.53	الفاعلية الجماعية	1
متوسطة		0.46	3.66	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (12) أن درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.66) والانحراف المعياري (0.46)، وجاءت مجالات الأداة في الدرجة المتوسطة بإستثناء مجال واحد جاء في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.53-3.85)، وجاء في الرتبة الأولى مجال "التأكيد

الأكاديمي"، بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف المعياري (0.61) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية، جاء مجال "ثقة المعلمين بأولياء الأمور والطلبة" بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (0.75) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الأخيرة جاء مجال "الفاعلية الجماعية" بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (0.49) وبدرجة متوسطة.

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1- مجال التأكيد الأكاديمي

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب والدرجة لإجابات معلمي المدارس الحكومية عن فقرات هذا المجال، والجدول (13) يبين ذلك.

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال التأكيد الأكاديمي مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
26	تقدر المدرسة التحصيل الأكاديمي للطلبة وتعترف به.	4.14	0.82	1	مرتفعة
28	توفر المدرسة بيئة تعلم منظمة.	4.13	0.79	2	مرتفعة
30	يعتقد المعلمون في هذه المدرسة أن الطلبة قادرون على الإنجاز العلمي.	3.92	0.88	3	مرتفعة
25	يقدم الطلبة أعمالاً إضافية للحصول على علامات جيدة.	3.89	0.84	4	مرتفعة
24	يحترم الطلبة زملاءهم المتفوقين دراسياً.	3.88	0.92	5	مرتفعة
29	يؤمن الطلبة في هذه المدرسة بالأهداف التي أعدت لهم.	3.77	0.96	6	مرتفعة
27	يبذل الطلبة جهداً كبيراً لتحسين التعلم السابق.	3.75	0.93	7	مرتفعة

مرتفعة	8	0.86	3.71	تضع هذه المدرسة معايير مرتفعة للأداء.	23
متوسطة	9	0.99	3.47	طلبة هذه المدرسة متكتمون.	22
مرتفعة		0.61	3.85	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (13) أن درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال (التأكيد الأكاديمي) كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.85) والانحراف المعياري (0.61)، وجاءت جميع الفقرات في الدرجة المرتفعة بإستثناء فقرة واحدة جاءت بالدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.47-4.14)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (26) التي تنص على "تقدر المدرسة التحصيل الأكاديمي للطلبة وتعترف به"، بمتوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (0.82) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (28) التي تنص على "توفر المدرسة بيئة تعلم منظمة" بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (0.79) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة (23) التي تنص على "تضع هذه المدرسة معايير مرتفعة للأداء" بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.86) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (22) التي تنص على "طلبة هذه المدرسة متكتمون" بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة متوسطة.

2- مجال ثقة المعلمين بأولياء الأمور والطلبة

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لإجابات معلمي المدارس الحكومية عن فقرات هذا المجال، والجدول (14) يبين ذلك.

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال ثقة المعلمين بأولياء الأمور والطلبة مرتبة تنازلياً

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم
مرتفعة	1	0.79	4.01	يثق معلمو هذه المدرسة بطلبتهم.	13
مرتفعة	2	0.94	3.73	يهتم طلبة هذه المدرسة ببعضهم بعضاً.	15
مرتفعة	3	0.92	3.69	يثق معلمو هذه المدرسة بأولياء الأمور.	14
مرتفعة	3	0.93	3.69	يُعتمد على طلبة هذه المدرسة في أداء واجباتهم.	17
متوسطة	5	0.98	3.65	يصدق المعلمون بمايقوله الآباء لهم.	21
متوسطة	6	0.96	3.58	يمكن الإعتماد على أولياء الأمور في هذه المدرسة بالتزاماتهم نحو المدرسة.	16
متوسطة	6	0.96	3.58	يعتقد معلمو هذه المدرسة بأن الطلبة متعلمون أكفياً.	19
متوسطة	8	1.00	3.49	يعتقد معلمو هذه المدرسة بأن معظم أولياء الأمور يؤدون دورهم التربوي.	20
منخفضة	9	1.12	3.32	يعتمد معلمو هذه المدرسة على مايقدمه أولياء الأمور من دعم.	18
متوسطة		0.75	3.64	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (14) أن درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية

في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال ثقة المعلمين بأولياء الأمور والطلبة كان متوسطاً، إذ بلغ

المتوسط الحسابي (3.64) والانحراف المعياري (0.75)، وجاءت الفقرات في الدرجات المرتفعة

والمتوسطة بإستثناء فقرة واحدة جاءت في الدرجة المنخفضة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين

(3.32 - 4.01)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (13) التي تنص على "يثق معلمو هذه المدرسة

بطلبتهم"، بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.79) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (15) التي تنص على " يهتم طلبة هذه المدرسة ببعضهم بعضاً " بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (0.94) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة (20) التي تنص على " يعتقد معلمو هذه المدرسة بأن معظم أولياء الأمور يؤدون دورهم التربوي" بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.00) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (18) التي تنص على " يعتمد معلمو هذه المدرسة على مايقدمه أولياء الأمور من دعم " بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (1.12) وبدرجة منخفضة.

3- مجال الفاعلية الجماعية

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لإجابات معلمي المدارس الحكومية عن فقرات هذا المجال، والجدول (15) يبين ذلك.

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال الفاعلية الجماعية مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	يثق معلمو هذه المدرسة بإمكانياتهم على تحفيز طلبتهم.	4.10	0.76	1	مرتفعة
1	يتمكن معلمو هذه المدرسة من النجاح في التعامل مع الطلبة صعبى المراس.	4.09	0.87	2	مرتفعة
5	يعتقد معلمو هذه المدرسة بمقدرة كل طالب على التعلم.	3.92	0.92	3	مرتفعة
10	يوفر المجتمع المدرسي فرصاً للطلبة نحو التعلم	3.81	1.00	4	مرتفعة
7	توفر الحياة الأسرية للطلبة حافزاً له نحو التعلم.	3.79	1.03	5	مرتفعة

6	يحضر جميع الطلبة إلى المدرسة في حالة استعداد للتعلم.	3.78	0.82	6	مرتفعة
11	يواجه الطلبة صعوبة في التعلم بسبب عدم تواجد الأمن.	3.46	1.46	7	متوسطة
4	لا يمتلك معلمو هذه المدرسة المهارات المطلوبة لإحراز نتائج قيمة.	3.35	1.39	8	متوسطة
9	لا يمتلك معلمو هذه المدرسة مهارات التعامل مع المشكلات الانضباطية للطلبة.	3.23	1.37	9	متوسطة
12	تعاطي المخدرات في المجتمع المحلي يجعل التعلم صعباً للطلبة.	2.99	1.51	10	متوسطة
3	يستسلم المعلمون حالما يظهر أحد الطلبة عدم الرغبة في التعلم.	2.97	1.27	11	متوسطة
8	طلبة هذه المدرسة غير محفزين للتعلم.	2.86	1.19	12	متوسطة
الدرجة الكلية		3.53	0.49	متوسطة	

يلاحظ من الجدول (15) أن درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال الفاعلية الجماعية كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.53) والانحراف المعياري (0.49)، وجاءت الفقرات في الدرجات المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.10 - 2.86)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (2) التي تنص على "يثق معلمو هذه المدرسة بإمكانياتهم على تحفيز طلبتهم"، بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.76) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (1) التي تنص على "يمكن معلمو هذه المدرسة من النجاح في التعامل مع الطلبة صعبى المراس " بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.87) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة (3) التي تنص على "يستسلم المعلمون حالما يظهر أحد الطلبة عدم الرغبة في التعلم " بمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري

(1.27) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الاخيرة جاءت الفقرة (8) التي تنص على " طلبة هذه المدرسة غير محفزين للتعلم " بمتوسط حسابي (2.86) وانحراف معياري (1.19) وبدرجة متوسطة.

السؤال الثالث : هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم ايجاد درجة ممارسة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين باستخدام معامل ارتباط بيرسون والجدول (16) يبين هذه النتائج.

الجدول (16)

معامل الارتباط بين درجة ممارسة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين باستخدام معامل ارتباط بيرسون

الدرجة الكلية لاستبانة القيادة الإبداعية	الأصالة	المبادرة	المثابرة	الحاسية للمشكلات	التفاؤل الأكاديمي
0.63**	0.30**	0.37**	0.34**	0.27**	الفاعلية الجماعية
0.28**	0.32**	0.26**	0.20**	0.19**	ثقة أعضاء المعلمين بأولياء الأمور والطلبة
0.44**	0.43**	0.42**	0.35**	0.13**	التأكيد الأكاديمي
0.46**	0.45**	0.45**	0.38**	0.33**	الدرجة الكلية لاستبانة (التفاؤل الأكاديمي)

** : دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) * : دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يلاحظ من الجدول (16) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين، إذ يتبين وجود علاقة إرتباطية موجبة، وبلغ معامل الارتباط (0.463) وبمستوى دلالة (0.00).

السؤال الرابع : هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة) ؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام الإختبار التائي (ت) للعينات المستقلة، وإختبار تحليل التباين الأحادي، وعلى النحو الآتي:

١ - متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة (القيادة الإبداعية) لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للدرجة الكلية، وكل مجال من مجالاتها، وقد تبين وجود فروق ظاهرية بين متوسطات استجابة أفراد الدراسة على أدواتها، ولفحص دلالة هذه الفروق، تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة، والجدول (17) يوضح نتائج اختبار (ت).

الجدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والإختبار التائي (t-test) لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة			
الحاسية للمشكلات	ذكور	121	4.21	0.68	3.688	289	0.000			
	إناث	170	3.86	0.89						
المثابرة	ذكور	121	4.25	0.66	3.067		289	0.002		
	إناث	170	3.96	0.87						
المبادرة	ذكور	121	4.11	0.74	2.032			289	0.043	
	إناث	170	3.91	0.86						
الأصالة	ذكور	121	4.04	0.80	1.643				289	0.102
	إناث	170	3.87	0.92						
الدرجة الكلية	ذكور	121	4.11	0.70	2.371	289				0.018
	إناث	170	3.90	0.81						

أظهرت نتائج اختبار (ت) في الجدول (17) للعينات المستقلة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (2.371) وبمستوى دلالة (0.018) للدرجة الكلية ولصالح الذكور، وكذلك في جميع المجالات باستثناء مجال الأصالة، إذ بلغت قيمة (ت) لمجال الحاسية للمشكلات (3.688) ، وبلغت قيمة (ت) لمجال المثابرة

(3.067)، وبلغت قيمة (ت) لمجال المبادرة (2.032)، بينما لم يظهر وجود فرق ذي دلالة إحصائية على مجال الأصالة، إذ بلغت قيمة (ت) (1.643) .

2- متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، على إجمالي أداة القياس وأبعادها وفق متغير المؤهل العلمي، كما هو موضح في الجدول (18):

الجدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.802	4.014	221	بكالوريوس	الحاسبة للمشكلات
0.932	3.868	42	دبلوم عالي	
0.844	4.143	28	دراسات عليا	
0.816	4.570	221	بكالوريوس	المثابرة
0.760	4.116	42	دبلوم عالي	
0.717	4.226	28	دراسات عليا	
0.827	3.967	221	بكالوريوس	المبادرة
0.758	4.012	42	دبلوم عالي	
0.823	4.155	28	دراسات عليا	
0.877	3.900	221	بكالوريوس	الأصالة
0.824	4.080	42	دبلوم عالي	
0.901	4.060	28	دراسات عليا	

0.777	3.956	221	بكالوريوس	الدرجة الكلية
0.701	4.049	42	دبلوم عالي	
0.828	4.123	28	دراسات عليا	

يلاحظ من الجدول (18) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولفحص دلالة الفروق الظاهرية على إجمالي متوسطات أفراد الدراسة على القيادة الإبداعية ومجالاتها عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول (19) يوضح النتائج.

الجدول (19)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.376	0.982	0.670	2	1.340	بين المجموعات	الحاسوبية للمشكلات
		0.682	288	196.394	داخل المجموعات	
			290	197.734	المجموع	
0.549	0.600	0.383	2	0.767	بين المجموعات	المتابرة
		0.639	288	183.951	داخل المجموعات	
			290	184.718	المجموع	
0.511	0.673	0.449	2	0.898	بين المجموعات	المبادرة
		0.668	288	192.330	داخل المجموعات	
			290	193.229	المجموع	

0.347	1.062	0.808	2	1.616	بين المجموعات	الأصالة
		0.761	288	219.089	داخل المجموعات	
			290	220.705	المجموع	
0.475	0.746	0.444	2	0.888	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.595	288	171.368	داخل المجموعات	
			290	172.256	المجموع	

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وذلك على الدرجة الكلية ومجالات القيادة الإبداعية، إذ بلغت قيمة "ف" (0.746) وبمستوى دلالة (0.475).

3- متغير الخبرة :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية ، ومجالاتها وفق متغير الخبرة، كما هو موضح في الجدول (20):

الجدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعا لمتغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات متغير الخبرة	المجال
0.866	3.862	87	أقل من خمس سنوات	الحاسبة للمشكلات المتأثرة
0.794	4.054	112	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.817	4.081	92	عشر سنوات فاكتر	
0.823	3.913	87	أقل من خمس سنوات	

0.777	4.217	112	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	المثابرة
0.777	4.077	92	عشر سنوات فاكثر	
0.958	3.784	87	أقل من خمس سنوات	المبادرة
0.687	4.131	112	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.783	4.018	92	عشر سنوات فاكثر	الأصالة
0.883	3.807	87	أقل من خمس سنوات	
0.843	4.058	112	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	الدرجة الكلية
0.887	3.920	92	عشر سنوات فاكثر	
0.822	3.819	87	أقل من خمس سنوات	
0.707	4.120	112	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.773	3.980	92	عشر سنوات فاكثر	

يلاحظ من الجدول (20) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير الخبرة، ولفحص دلالة الفروق الظاهرية على إجمالي متوسطات أفراد الدراسة على القيادة الإبداعية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول (21) يوضح ذلك.

الجدول (21)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الحاسبة للمشكلات	بين المجموعات	2.572	2	1.286	1.898	0.152
	داخل المجموعات	195.162	288	0.678		
	المجموع	197.734	290			

.028	3.621	2.266	2	4.531	بين المجموعات	المثابرة
		0.626	288	180.186	داخل المجموعات	
			290	184.718	المجموع	
0.011	4.620	3.003	2	6.006	بين المجموعات	المبادرة
		0.650	288	187.222	داخل المجموعات	
			290	193.229	المجموع	
0.126	2.082	1.573	2	3.146	بين المجموعات	الأصالة
		0.755	288	217.559	داخل المجموعات	
			290	220.705	المجموع	
0.023	3.811	2.221	2	4.441	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.583	288	167.815	داخل المجموعات	
			290	172.256	المجموع	

تشير النتائج في الجدول (21)، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية للدرجة الكلية تبعاً لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (3.811) وبمستوى دلالة (0.023)، ومجالى المثابرة والمبادرة، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في مجالى الحاسية للمشكلات والأصالة.

ولمعرفة عائدة الفروق تبعاً لمتغير الخبرة تم استخدام اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية،

والجدول (22) يظهر ذلك:

الجدول (22)

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لإيجاد دلالة الفروق لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير الخبرة

أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر		
–	0.304*	0.164	أقل من 5 سنوات	المثابرة
–	–	0.140	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
–	0.347*	0.235	أقل من 5 سنوات	المبادرة
–	–	0.113	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
–	0.301*	0.161	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
–	–	0.140	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	

أظهرت نتائج اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تعزى لمتغير الخبرة لصالح مستوى الخبرة (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات)، عن مستوى الخبرة (أقل من 5 سنوات)، في كل من الدرجة الكلية وبعدي المثابرة والمبادرة.

السؤال الخامس : هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التفاؤل الاكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام الإختبار التائي (ت) للعينات المستقلة، وإختبار تحليل التباين الأحادي، وعلى النحو الآتي:

1- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للدرجة الكلية، وكل مجال من مجالاتها، إذ تبين وجود فروق ظاهرية بين متوسطات استجابة أفراد الدراسة على أدواتها، ولفحص دلالة هذه الفروق، تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة، والجدول (23) يوضح النتائج.

الجدول(23)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج الاختبار التائي (t-test) لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة			
الفاعلية الجماعية	ذكور	121	3.61	0.52	2.32	289	0.021			
	إناث	170	3.47	0.46						
ثقفة المعلمين بأولياء الأمور والطلبة	ذكور	121	3.48	0.83	3.143		289	0.002		
	إناث	170	3.75	0.66						
التأكيد الأكاديمي	ذكور	121	3.79	0.70	1.379			289	0.169	
	إناث	170	3.89	0.53						
الدرجة الكلية	ذكور	121	3.62	0.50	1.078				289	0.282
	إناث	170	3.68	0.43						

أظهرت نتائج اختبار (ت) في الجدول(23) للعينات المستقلة عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية

الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (1.078) بمستوى دلالة (0.282). بينما أظهرت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية في مجال (الفاعلية الجماعية) لصالح الذكور، ومجال (ثقة المعلمين بأولياء الأمور والطلبة) لصالح الإناث، بينما لم يظهر وجود فرق ذي دلالة إحصائية على مجال التأكيد الأكاديمي.

2- متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والجدول (24) يبين ذلك.

الجدول (24)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات متغير المؤهل العلمي	المجال
0.477	3.539	221	بكالوريوس	الفاعلية الجماعية
0.444	3.401	42	دبلوم عالي	
0.602	3.631	28	دراسات عليا	
0.743	3.599	221	بكالوريوس	ثقة المعلمين بأولياء الأمور والطلبة
0.736	3.844	42	دبلوم عالي	
0.773	3.627	28	دراسات عليا	
0.602	3.842	221	بكالوريوس	التأكيد الأكاديمي
0.570	3.979	42	دبلوم عالي	
0.674	3.714	28	دراسات عليا	

0.445	3.648	221	بكالوريوس	الدرجة الكلية
0.454	3.707	42	دبلوم عالي	
0.582	3.655	28	دراسات عليا	

يلاحظ من الجدول (24) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ، ولفحص دلالة الفروق الظاهرية على إجمالي متوسطات أفراد الدراسة على التفاؤل الأكاديمي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول (25) يوضح ذلك.

الجدول(25)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.121	2.129	0.502	2	1.004	بين المجموعات	الفاعلية الجماعية
		0.236	288	67.906	داخل المجموعات	
			290	68.910	المجموع	
0.105	1.907	1.058	2	2.115	بين المجموعات	ثقة المعلمين بأولياء الأمور والطلبة
		0.554	288	159.695	داخل المجموعات	
			290	161.810	المجموع	
0.189	1.676	0.613	2	1.226	بين المجموعات	التأكيد الأكاديمي
		0.366	288	105.373	داخل المجموعات	
			290	106.599	المجموع	
0.748	0.290	0.062	2	0.123	بين المجموعات	الدرجة الكلية

		0.212	288	61.122	داخل المجموعات
			290	61.245	المجموع

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (25) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للدرجة الكلية، لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين ، ولم تكن هناك فروق دالة إحصائية في جميع المجالات، إذ بلغت قيمة "ف" (0.290) وبمستوى دلالة (0.748).

3- متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، وفق متغير الخبرة، كما هو موضح في الجدول (26):

الجدول (26)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات متغير الخبرة	المجال
0.493	3.526	87	أقل من خمس سنوات	الفاعلية الجماعية
0.514	3.556	112	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.450	3.496	92	عشر سنوات فأكثر	
0.784	3.685	87	أقل من خمس سنوات	ثقة المعلمين بأولياء الأمور والطلبة
0.746	3.707	112	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.703	3.507	92	عشر سنوات فأكثر	
0.663	3.843	87	أقل من خمس سنوات	التأكيد الأكاديمي
0.581	3.935	112	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.570	3.752	92	عشر سنوات فأكثر	
0.512	3.669	87	أقل من خمس سنوات	الدرجة الكلية

0.466	3.715	112	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات
0.386	3.576	92	عشر سنوات فأكثر

يلاحظ من الجدول (26) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان باختلاف مستويات متغير الخبرة، ولفحص دلالة الفروق الظاهرية على إجمالي متوسطات أفراد الدراسة على التفاؤل الأكاديمي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول (27) يوضح ذلك.

الجدول (27)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعاً لمتغير الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.688	0.375	0.089	2	0.179	بين المجموعات	الفاعلية الجماعية
		0.239	288	68.731	داخل المجموعات	
			290	68.910	المجموع	
0.127	2.076	1.150	2	2.300	بين المجموعات	ثقة المعلمين بأولياء الأمور والطلبة
		0.554	288	159.510	داخل المجموعات	
			290	161.810	المجموع	
0.101	2.307	0.840	2	1.681	بين المجموعات	التأكيد الأكاديمي
		0.364	288	104.919	داخل المجموعات	
			290	106.599	المجموع	
0.097	2.351	0.492	2	0.984	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.209	288	60.262	داخل المجموعات	
			290	61.245	المجموع	

تشير النتائج في الجدول (27) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تعزى لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة "ف" (2.351) وبمستوى دلالة (0.097)، كما لم تكن هناك فروق دالة إحصائية في جميع المجالات.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج

أولاً: مناقشة النتائج:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على:

- ما درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين ؟

أظهر الجدول (7) أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.99) وانحراف معياري (0.77)، وجاءت جميع مجالات الأداة في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.94-4.08)، وجاء في الرتبة الأولى مجال "المبادرة"، بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.80)، وفي الرتبة الثانية جاء مجال "الحاسية للمشكلات" بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.83)، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة مجال "المثابرة" بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (0.82)، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال "الأصالة" بمتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (0.87).

وقد تعزى هذه النتيجة في ضوء إستجابة أفراد العينة من المعلمين والمعلمات بأن المديرين يؤمنون بضرورة تبني القيادة الإبداعية للإرتقاء بالعملية التربوية، وتحقيق الأهداف التربوية بالطريقة المثلى، وقد يعزى ذلك إلى ثقة المديرين في مقدراتهم على تحقيق الأهداف، وإلى شعورهم بالإنتماء للمجتمع، فبيدلو جهدهم نحو التطوير والتحسين، ليلمس المعلمون والمعلمات التجديد والتغيير، فضلاً عن تحقيق التفاعل بين المدرسة والبيئة المحيطة، لتحسين صورة المدرسة والوصول إلى الأهداف

المنشودة. وقد يعزى أيضاً إلى أن المديرين لديهم رؤية مستقبلية، يتم من خلالها وضع الخطط المستقبلية لتطوير العمل، ويتم العمل بشكل دائم على طرح أفكار تتسم بالإبداع، وتوفير الامكانيات التي تسهم في الإبداع، والإهتمام الدائم بالتدريب والتطوير في العمل من خلال عقد دورات وندوات وورش تدريبية، فضلاً عن العمل على تطوير مهارة الإتصال والتواصل، والمقدرة على التعامل مع مختلف الشخصيات والمواقف بحكمة. وقد تعزى هذه النتيجة أيضاً إلى تخوف المعلمين من أن يطلع المدير على إجاباتهم فيميلون لوضع الإشارة على البديل المتوسط فأعلى.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الرشيدى (2015)، و دراسة الزهراني (2012) إذ جاءت بدرجة مرتفعة، واختلفت مع دراسة طويقات (2007) و دراسة السلمي (2012) اللتين جاءتا بدرجة متوسطة، ودراسة الغامدي (2012)، التي أشارت إلى أن المستوى الكلي لدرجة الممارسة العملية للقيادة الإبداعية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الباحة كانت بدرجة قليلة.

أما بالنسبة لمجالات القيادة الإبداعية، فكانت المناقشة على النحو الآتي:

1- مجال المبادرة

يلاحظ من الجدول (8) أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال (المبادرة) كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.99) بانحراف معياري (0.82)، وجاءت جميع الفقرات في الدرجة المرتفعة أيضاً، وقد تعزى هذه النتيجة إلى قيام مديري المدارس إلى المبادرة بشكل دائم لتقديم حلول مبتكرة للمشكلات، وذلك نظراً لطبيعة المدارس الثانوية الحكومية وما توجهها من مشكلات، والقيام بعمل نشاطات يتم فيها التفاعل مع البيئة المحيطة

لارتفاع بمستوى المدرسة، وقد يكون سبب هذه النتيجة تشجيع المديرين للمعلمين على استخدام التكنولوجيا في كافة الأعمال، وذلك لما توفره التكنولوجيا من وفرة في الوقت والجهد، بحيث يستطيع المعلمون إنجاز أعمالهم بشكل أفضل، وقد تعزى نتيجة ارتفاع استخدام التكنولوجيا في مجال العمل، إلى ما فرضته وزارة التربية والتعليم من حوسبة للمناهج ورصد العلامات بشكل الكتروني وغيرها من النماذج والبريد الذي يتطلب استخدام التكنولوجيا.

2- مجال الحاسبة للمشكلات

يلاحظ من الجدول (9) أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال (الحاسبة للمشكلات) كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.01) بانحراف معياري (0.83)، وجاءت جميع الفقرات في الدرجة المرتفعة أيضاً. وقد تعزى هذه النتيجة إلى درجة رضا المعلمين والمعلمات عن العلاقات الإنسانية لدى المديرين، ومدى الإهتمام بمشاعر الآخرين، وقد تعزى أيضاً إلى إهتمام المديرين بالتخطيط بشكل عام، إذ يعد التخطيط من المهمات الرئيسية والروتينية لمديري المدارس، فيعملوا على جمع المعلومات، ووضع الأبدال للمشكلات و الصعوبات التي تواجهه.

3- مجال المثابرة

يلاحظ من الجدول (10) أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال (المثابرة) كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.08) بانحراف معياري (0.80).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى ثقة مديري المدارس في مقدراتهم على تحقيق الأهداف، وقد يعزى إلى قوة الشخصية، مع المقدرة على تسيير العمل بكل يسر وسهولة، وقيام مديري المدارس بدعم التدريب وتوفير فرص لتنمية المعلمين مهنيًا وفنيًا، واحداث التغييرات في أساليب العمل، وربما جاءت هذه النتيجة انعكاساً لجهود مديري المدارس في تعزيز الرقابة الذاتية للمعلمين، والجهود المبذولة للتجديد والتغيير والعمل لفترات طويلة رغم كل المعوقات.

4- مجال الأصالة

يلاحظ من الجدول (11) أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين لمجال (الأصالة) كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.94) والانحراف المعياري (0.87). وقد تعزى هذه النتيجة إلى قيام مديري المدارس بتحسين نتائج التعليم، من خلال تشجيع المعلمين على الإبداع والخروج عن النمطية في العمل، وتأكيدهم حول القضايا المتجددة، فضلاً عن توفير الإمكانيات التي يحتاجها المعلمون لتنمية الإبداع، لما لها من دور في رفع مستوى العملية التربوية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على:

- ما درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم؟

يلاحظ من الجدول (12) أن درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.66) بانحراف معياري

(0.46)، وجاءت مجالات الأداة في الدرجة المتوسطة بإستثناء مجال واحد جاء في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.85-3.53)، وجاء في الرتبة الأولى مجال "التأكيد الأكاديمي"، وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية، جاء مجال "ثقة أعضاء المعلمين بأولياء الأمور والطلبة" وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الأخيرة مجال "الفاعلية الجماعية" وبدرجة متوسطة. وقد تدل هذه النتائج على أن لدى المعلمين تفاعلاً أكاديمياً، قد يكون له تأثير إيجابي ينعكس على مجالات التفاعل الأكاديمي المتمثلة بالفاعلية الجماعية، وثقة أعضاء المعلمين بأولياء الأمور، والتأكيد الأكاديمي، وقد تدل هذه النتائج على أن المعلمين يساعدون الطلبة على بناء مهارات للتعلم في المستقبل، فيتم تحديد المهارات والمفاهيم والاتجاهات، وبناء علاقات تسودها الثقة، فيثق المعلمون بالطلبة وأولياء الأمور، ويتم التأكيد على البيئة المدرسية الداعمة والموجهة نحو الإنجاز الأكاديمي. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبدالله (2015) التي أشارت إلى مستوى التفاعل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم كان متوسطاً.

أما بالنسبة لنتائج مجالات التفاعل الأكاديمي للمعلمين فكانت مناقشتها على النحو الآتي:

1- مجال التأكيد الأكاديمي

يلاحظ من الجدول (13) أن درجة التفاعل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال (التأكيد الأكاديمي) كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.85) بانحراف معياري (0.61)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى اهتمام المدرسة بالتحصيل الأكاديمي للطلبة، فتعمل على توفير بيئة منظمة للتعلم، وتعمل على وضع معايير عالية للأداء من جهة، ومن

جهة أخرى يعتقد المعلمون بمقدرة الطلبة على الإنجاز العلمي، والعمل على الوصول بالطلبة لهذا الإنجاز، فيقدم الطلبة أعمالاً إضافية للحصول على علامات جيدة، مع تحسين التعلم السابق، في جو يسوده الإحترام المتبادل بين الطلبة . وقد تعزى هذه النتيجة إلى تشجيع مديري المدارس للمعلمين ومكافأتهم على زيادة التحصيل الأكاديمي للطلبة لرفع نسب النجاح .

2- مجال ثقة أعضاء المعلمين بأولياء الأمور والطلبة

يلاحظ من الجدول (14) أن درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال ثقة أعضاء المعلمين بأولياء الأمور والطلبة كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.64) بانحراف معياري (0.75)، وتعني هذه النتيجة أن طلبة هذه المدرسة ينجزون المهمات المكلفين بها، وقد يعزى ذلك إلى الثقة المتبادلة بين المعلم والطلبة، وتحفيز المعلمين لطلبتهم ودعمهم لهم في تقدمهم العلمي، فضلاً عن العلاقات الجيدة بين أولياء الأمور والمعلمين، لدعم الطلبة وتوفير كافة أشكال الدعم ضمن الإمكانيات المتاحة، فيتم تبادل المعلومات بين المعلمين وأولياء الأمور لتقديم المساعدة للطلبة وتهيئة مناخ مدرسي صحي ومنظم، وتحقيق الإستقرار عند الطلبة، وقد يعزى انخفاض اعتماد معلمي المدرسة على ما يقدمه أولياء الأمور من دعم بسبب تواضع الامكانيات المتاحة لدى أولياء الأمور.

3- مجال الفاعلية الجماعية

يلاحظ من الجدول (15) أن درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال ثقة الفاعلية الجماعية كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.53) بانحراف معياري (0.49)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين يعتقدون بمقدرة الطلبة

على التعلم، وأن جميع الطلبة يحضرون في حالة استعداد للتعلم، فلا يستسلم المعلمون عندما يظهر أحد الطلبة عدم الرغبة في التعلم، مما قد يدل على أن المجتمع المدرسي يوفر حافزاً نحو التعلم، وقد تعزى النتيجة إلى الضغط النسبي الذي يتعرض له الطلبة من قبل الأسرة للحصول على درجات أعلى، فضلاً عن تنافس الطلبة فيما بينهم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على:

• هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة ممارسة القيادة

الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين؟

يلاحظ من الجدول (16) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

في درجة ممارسة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ودرجة التفاؤل

الأكاديمي للمعلمين، إذ يتبين وجود علاقة موجبة، إذ بلغ معامل الارتباط (0.463).

وهذا يدل على أنه كلما زاد مستوى القيادة الإبداعية عند المديرين زادت درجة التفاؤل الأكاديمي

للمعلمين، وإنعكس بصورة ايجابية والعكس صحيح. وقد يعزى ذلك إلى أنه كلما زاد مستوى القيادة

الإبداعية عند المديرين زاد اهتمامهم بالمدرسة، والمعلمين، والطلبة، والعمل على تشجيع المعلمين

والطلبة على بذل مزيد من الجهد، فضلاً عن تشجيع الافكار الجديدة، وتوفير بيئة مناسبة للإبداع، مما

يؤدي إلى انعكاسها على التفاؤل الأكاديمي. ويمكن أن تعد هذه النتيجة طبيعية لأن طبيعة القيادة

الإبداعية تتطلب التطوير والتغيير، وتبني الافكار المبدعة وطرح الأفكار الجديدة، وتساعد القيادة

الإبداعية على زيادة درجة التفاؤل الأكاديمي، الذي يتطلب توفير جميع هذه الإمكانيات للوصول

للأهداف والتطلعات المستقبلية للبيئة المدرسية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي ينص على:

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الابداعية تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة) ؟

تمت مناقشة هذا السؤال وفقاً لمتغيراته على النحو الآتي:

١ - مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الجنس:

أظهرت نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة في الجدول (17) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى (القيادة الإبداعية) لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين وفقاً لمتغير الجنس، ولصالح الذكور بمتوسط حسابي (4.112) وانحراف معياري (0.704)، وكذلك في المجالات (الحاسية للمشكلات، والمثابرة، والمبادرة) ولصالح الذكور، بينما لم يظهر وجود فرق ذي دلالة إحصائية في مجال الأصالة. وتختلف هذه النتيجة عن النتيجة التي توصل لها المطيري (2011) لصالح الاناث، كما تختلف عن نتائج الغامدي (2012) التي لم تجد فروق لصالح الجنس.

وقد يستدل من هذه النتيجة إلى أن المديرين أكفأ من المديرات في ممارسة القيادة الإبداعية. وربما يعزى إلى أن المديرين يميلون إلى المجازفة وتجربة العمل بطريقة جديدة أكثر من المديرات، إذ يفضلن الإلتزام بالطرق التقليدية للعمل. وربما يعزى إلى أن المديرين يعملون على توزيع المهام والمسؤوليات على المعلمين بشكل أكثر من المديرات، مما يعطي مساحة من الوقت والجهد لمدير المدرسة للتفكير

والعمل بطريقة مبدعة والبحث عن التغيير والتطوير. فضلاً عن إهتمام المديرين بالجوانب العملية، بينما تركز المديرات على العلاقات الاجتماعية.

2- مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي:

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وذلك على الدرجة الكلية ومجالات القيادة الإبداعية، إذ بلغت قيمة "ف" (0.746) وبمستوى دلالة (0.475). واتفقت هذه النتيجة مع دراسة المطيري (2011)، ودراسة الغامدي (2012).

وتفسر هذه النتيجة إن متغير المؤهل العلمي ليس متغيراً مؤثراً في إحداث اختلاف في تصور المعلمين في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية، وقد يعزى إلى أن العمل القيادي لا يحتاج إلى مؤهل علمي محدد، بل يتحدد العمل القيادي على أساس الإهتمامات والمقدرات والمواهب.

3- مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الخبرة :

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (21) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تعزى لمتغير الخبرة وذلك على الدرجة الكلية ومجالات القيادة الإبداعية، إذ بلغت قيمة "ف" (0.746) وبمستوى دلالة (0.475)، للدرجة الكلية وفي جميع المجالات باستثناء مجال

(الأصالة). ولمعرفة عائدية الفروق تبعاً لمتغير الخبرة، تم استخدام اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية الذي أظهرت نتائجه في الجدول (22)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تعزى لمتغير الخبرة لصالح مستوى الخبرة (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات)، عن مستوى الخبرة (أقل من 5 سنوات)، في كل من الدرجة الكلية وبعدي المثابرة والمبادرة . وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين والمعلمات من ذوي فئة الخبرة (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) مقارنة بفئتي الخبرة (أقل من 5 سنوات) و (عشر سنوات فأكثر) أنهم يلتحقون بدورات وبرامج تدريبية بصورة مستمرة تمكنهم من تقييم القيادة والأعمال التي يقوم بها مديريهم بشكل أكثر من المعلمين ذوي الخبرة الأقل أم من ذوي الخبرة الطويلة، وربما يعزى ذلك إلى إدراكهم لتصرفات المديرين وأعمالهم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي ينص على:

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة التفاؤل الاكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة)؟

تمت مناقشة هذا السؤال وفقاً لمتغيراته على النحو الآتي:

١- مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الجنس:

أظهرت نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة في الجدول (23) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة (التفاؤل الأكاديمي) للمعلمين في المدارس

الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين وفقاً لمتغير الجنس للدرجة الكلية، بينما أظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية في مجال (الفاعلية الجماعية) لصالح الذكور، بمتوسط حسابي (3.606) وانحراف معياري (0.520)، ومجال (ثقة أعضاء المعلمين بأولياء الأمور والطلبة) ولصالح الإناث، بمتوسط حسابي (3.752) وانحراف معياري (0.659)، بينما لم يظهر وجود فرق ذي دلالة إحصائية على مجال التأكيد الأكاديمي.

ويستدل من هذه النتيجة أن الجنس ليس متغيراً مؤثراً في تحديد مستوى التفاؤل الأكاديمي إذ لم يختلف المعلمون في وصف التفاؤل الأكاديمي على الرغم من إختلاف الجنس، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن للمعلمين و للمعلمات رسالة هادفة في هذا المجتمع، فيعملون جميعاً على الإرتقاء بالعملية التعليمية من أجل الطلبة.

وقد تعزى نتيجة وجود فروق في مجال الفعالية الجماعية لصالح الذكور نتيجة ميل الذكور إلى الأمور العملية وعدم الإهتمام بالجوانب الوجدانية والاجتماعية، ومقدرتهم على التعامل مع الطلبة ومع المشكلات الإنضباطية، فيستطيع الذكور التأقلم والتعامل مع الطلبة بطرق عملية أكثر من الإناث التي تميل إلى الإهتمام بجانب العلاقات الإنسانية . وقد تعزى هذه النتيجة وجود فروق في مجال ثقة أعضاء المعلمين بأولياء الأمور والطلبة، إلى اهتمام الانثى بإثبات مقدرتها ونجاحها في العمل، والاهتمام بسمعتها وصورتها الإجتماعية، فتميل إلى الحصول على ثقة أولياء الأمور والطلبة من خلال الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية على مستوى المدرسة.

2- مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي:

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (25) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للدرجة الكلية، في درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين ، إذ بلغت قيمة "ف" (0.290) وبمستوى دلالة (0.748).

ويستدل من هذه النتيجة أن المؤهل العلمي ليس متغيراً مؤثراً في تحديد مستوى التفاؤل الأكاديمي إذ لم يختلف المعلمون في وصف التفاؤل الأكاديمي على الرغم من إختلاف مؤهلاتهم العلمية.

3- مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الخبرة :

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (27) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة (التفاؤل الأكاديمي) للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تعزى لمتغير الخبرة، إذ بلغت قيمة "ف" (2.351) وبمستوى دلالة (0.097).

ويستدل من هذه النتيجة أن الخبرة ليس متغيراً مؤثراً في تحديد مستوى التفاؤل الأكاديمي إذ لم يختلف المعلمون في وصف التفاؤل الأكاديمي على الرغم من إختلاف خبراتهم، إذ يهدف المعلمون إلى تحقيق أهداف المدرسة وتحقيق الإنجاز الأكاديمي للطلبة مهما كانت خبراتهم.

التوصيات

في ضوء النتائج التي خلصت إليها الدراسة الحالية يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- أظهرت نتائج السؤال الأول أن درجة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في

محافظة عمان كانت مرتفعة وعليه يوصى بـ :

- الحفاظ على هذا المستوى المرتفع بتقديم الدعم وإعطاء حوافز تشجيعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية الذين يملكون أفكاراً لتطوير مدارسهم ومساندتهم في تنفيذها.
- وضع برامج ولقاءات لتبادل الخبرات بين مديري المدارس وتشجيع الإبداع .
- إجراء دراسة تتناول القيادة الإبداعية مع متغيرات أخرى لم يتم تناولها.

• أظهرت نتائج السؤال الثاني أن درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية

الحكومية في محافظة عمان كانت متوسطة وعليه يوصى بـ :

- نشر ثقافة التفاؤل الأكاديمي، بتنظيم لقاءات لمديري المدارس والمعلمين للتعرف بالتفاؤل الأكاديمي، والتعرف إلى مجالاته، وأهمية تبني ثقافة التفاؤل الأكاديمي وأثره في الطلبة.
- إجراء دراسة تتناول التفاؤل الأكاديمي مع متغيرات أخرى لم يتم تناولها.
- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على مراحل دراسية أخرى.
- إجراء دراسة على المدارس الخاصة ومقارنة النتائج.

المراجع

المراجع باللغة العربية:

الأنصاري، بدر محمد (1998). التفاوض والتشاور المفهوم والقياس والمتعلقات. ط1، الكويت : جامعة الكويت لجنة التأليف والتعريب والنشر.

بركات، زياد امين (1998). دراسة في سيكولوجية الشخصية : التفاوض والتشاور وعلاقته ببعض المتغيرات المرتبطة بالطالب الجامعي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

بني مصطفى ، منار، ومقالده، تامر (2014). الحكم الأخلاقي وعلاقته بمستوى التفاوض والتشاور لدى طلبة جامعة اليرموك . المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، 10، (4)، 431 - 444

جلدة، سليم بطرس ، وعبودي، زيد منير (2006) . إدارة الإبداع والابتكار. عمان: دار كنوز المعرفة.

الحري، قاسم بن عائل (2008). القيادة التربوية الحديثة. عمان: الجنادرية للنشر والتوزيع.

الحري، رافدة (2008). مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرار. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

خليفة، نجاح عوده (2012). مدير المدرسة القائد. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الخوaja، عبدالفتاح (2004). تطوير الإدارة المدرسية. عمان: دار الثقافة.

خيرالله، جمال انيس (2009). الإبداع الإداري. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

دواني، كمال سليم (2013). القيادة التربوية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

الرشيدي، أمل شباب حمدي (2015). مستوى ممارسة مديرات المرحلة الثانوية بمدينة حائل لمهارات القيادة الإبداعية وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمات. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية .

الزهراني، مريم بنت أحمد بن محمد (2014). القيادة الإبداعية للمديرات وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات في دور رياض الأطفال بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرات والمعلمات. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية .

السلمي، فهد نجيم راجح (2012). القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الصيرفي، محمد (2007). القيادة الإدارية والإبداعية. ط1، الاسكندرية، دار الفكر الجامعي.

الصيرفي، محمد (2006). الحل الابتكاري للمشكلات. الإسكندرية: مؤسسة حوري الدولية للنشر والتوزيع.

طويقات، مشهور محمد (2007). تطوير برنامج تدريبي في القيادة الإبداعية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في ضوء الإتجاهات المعاصرة. (اطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة عمان، الاردن.

الطويرقي، نوال بنت سعد مساعد (2012). نماذج من القيادة الإبداعية في حياة الرسول صلى الله عليه وسلم وتطبيقاتها في الإدارة التربوية. (اطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

عباس، سهيلة (2004). القيادة الابتكارية والأداء المتميز حقيبة تدريبية لتنمية الإبداع الإداري. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

عباس ، سهيلة محمد ، وعلي، علي حسين (2007). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

عبدالسلام، غادة محمد (2009). الدعم التنظيمي للمعلمين والبيئة الإبتكارية بالمدرسة الثانوية في ج.م.ع ، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

عبد الفتاح، نبيل عبد الحافظ (1995) مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها بعملية اتخاذ القرارات الإبداعية. مجلة الإداري، 17، (60)، 49-76

عبدالله، إيناس محمد إسماعيل (2015). القيادة الموزعة لمديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الاردن.

العجمي، محمد حسنين (2008). القيادة الإدارية والتنمية البشرية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

عسكر، علي (2000). ضغط الحياة وأساليب موجهتها. ط2، الكويت : دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع .

عطوي، جودت عزت(2015)، الإدارة المدرسية الحديثة. ط5، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العياصرة، علي أحمد عبد الرحمن، (2006). القيادة والدافعية في الإدارة التربوية. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.

الغامدي، فهد بن هزاع (2012). درجات الممارسة العملية والاحتياجات التدريبية للقيادة الإبداعية كما يتصورها القادة الأكاديميون بجامعة الباحة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية .

الغزو، فاتن عوض (2009). القيادة والإشراف الإداري . عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع .

الفردوس، عبدالحميد(2005).المهارات القيادية التفاعلية . القاهرة :سلسلة الإدارة الحديثة.

القحطاني ،عبدالهادي بن محمد بن عبدالله (2013). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتفاؤل والتشاؤم وبعض المتغيرات المدرسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الخبر بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة البحرين.

مصطفى، احمد سيد(2006). نحو قيادة إبداعية لموارد بشرية منافسة التحديات المعاصرة للإدارة العربية . القاهرة :المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

المطيري، عبدالله سعود (2011).مستوى ممارسة القيادة الإبداعية وعلاقته بدرجة تطبيق إدارة المعرفة في إدارات المناطق التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

نصر الله، نوال خالد حسن (2008).أنماط التفكير السائدة وعلاقتها بسلوكيات التفاؤل والتشاؤم لدى طلبة مرحلة الثانوية العامة في محافظة جنين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

نصر ،عزة جلال (2008).الإبداع الإداري والتجديد الذاتي للمدرسة الثانوية العامة رؤية واستراتيجية ،الإسكندرية : المكتب الحديث.

هور، توماس ر(2009).فن القيادة المدرسية.(ترجمة وليد عزت شحادة)، ط1، ابوظبي: هيئة أبو ظبي للثقافة والتراث.

وزارة التربية والتعليم،(2015/2014).إحصائية توزيع المعلمين حسب السلطة والمديرية والجنس والمرحلة، عمان: الأردن.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- Allen, A.M (2012).Academic Optimism and Instructional Leadership in Urban Elementary Schools , **DAI-A**,72(11).
- Andrews, T-M (2015).Leader Creative Self-efficacy Effects on Relationships Between Transformational Leadership and Follower Creativity, **DAI-B 76/04 (E)**
- Bandura, A(1997).**Self-efficacy: The exercise of control**. New York: W.N. Freeman & Company.
- Bryk,A.S, & Schneider,B (2002). **Trust in schools: A core resource for improvement**. United States of America: Russell Sage Foundation.
- Byron,K,&Khazanchi,S (2012).Rewards and creative performance: A meta-analytic test of theoretically derived hypotheses. *Psychological Bulletin*, 138(4), 809-830.
- Carver,C, &Scheier,M (2002). Optimism. In S. J. Lopez & C.R. Synder(Eds.),*Handbook of positive psychology*, (pp.231-256).NewYork: Oxford.
- Crum K.H.& Sherman W.H (2008). Facilitating high achievement: high school principals' reflections on their successful leadership practices, **Journal of Educational Administration**, 46,(5), 562-580.
- Cassity, A.H(2013).Relationships among perceptions of professional learning communities, school academic optimism, and student achievement in Alabama middle and high schools, **DAI-A**, 74 (02) .
- Dean,S.D(2012).Collegial Leadership,Teacher professionalism,Faculty Trust: Predicting Teacher Academic Optimism in Elememtery, **DAI-A**,72(9).
- Druker,P (1989).Creating Climate for Innovation. *ScienceDirect Journal* , 22,4,46-51.
- Friedman, M.D(2008)Academic Optimism in High schools , **DAI-A** 77/01(E).

GILBERT, B. S (2007), The Creative Process and Leadership, **DAI-A** 73/09(E).

Goddard, R. D, & Sweetland, S. R., & Hoy, W. K (2000). Academic emphasis of urban elementary schools and student achievement in reading and mathematics: A multilevel analysis. **Educational Administration Quarterly**, 36(5), 683-702.

Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Woolfolk, A. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. **American Educational Research Journal**, 43(3), 425-446

Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (2000). School bureaucracies that work: enabling not coercive. **Journal of School Leadership**, 10, 525-541

Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (1999). The five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. **Journal of School Leadership**, 9, 184-208.

Huber, G. P(1996). **Organizational learning: The contributing processes and literatures**. In M. D. Cohen & L. S. Sproull (Eds.). *Organizational learning*. Thousand Oaks, CA: Sage

Jarvis, T.J(2016)A Mixed Methods Analysis on Creative Leadership and Missouri School Administrators by, **DAI-A**,77(03) (E).

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970) Determining sample size for research activities, **Educational and Psychological Measurement**, 30(3) 607-610.

McGuigan, L, & Hoy, W. K(2006). Principal leadership: Creating a culture of academic optimism to improve achievement for all students, **Leadership and Policy in Schools**,5(3), 203-229.

McGuigan, L. (2005) The role of enabling bureaucracy and academic optimism in academic achievement growth, **DAI-A**, 66 (06).

Mayer, R.E. (2002). **The promise of educational psychology: Teaching for meaningful learning, volume II**. Upper Saddle River, N.J.: Merrill/Prentice Hall

- Parsons, T. (1967). **Sociological theory and modern society**. New York: Free Press.
- Puccio,G, Mance, M, & Murdock, M (2011). **Creative leadership: Skills that drive change**, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Reeves, J. B. (2010) Academic optimism and organizational climate: An elementary school effectiveness test of two measures, *DAI-A*, 72 (04).
- Ruyle ,M.(2016) A Student Engagement, Academic Optimism, and Leadership: a Case Study of Performance-Based Schools, *DAI-A* 76/07(E).
- Seligman, M.E(1995) **The Optimistic Child** .New York : Houghton Mifflin
- Sternberg,R.J (2005).WICS: A model of positive educational leadership comprising wisdom, intelligence, and creativity synthesized. **Educational Psychology Review**,17(3), 191-262.
- Strong,R,Silver,H.F,&Robinson,A.(1995).Strengthening student engagement: What do students want and what really motivates them? *Educational Leadership*.53 (1) 8-12.
- Vaux , Nicole Danielle (2016).Academic Optimism and rganizational Climate as Predictors of Academic Achievement And School Effectiveness , *DAI-A* 76/11(E)

الملاحقات

الملحق (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الدكتور الفاضل.....المحترم.

تحية طيبة وبعد...

تقوم الطالبة عبير محمد جويفل بإجراء دراسة بعنوان " درجة القيادة الابداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم " كمتطلب أساسي لإعداد رسالة ماجستير في الإدارة والقيادة التربوية، ونظراً لما نعده فيكم من خبرة ودراية وسمعة طيبة، تعرض الطالبة على حضرتكم قائمة بفقرات استبانيتين تتضمنان تفاصيل القيادة الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية.

راجية التفضل بإبداء رأيكم بفقراتها من حيث انتمائها للمجال الذي وضعت فيه، ودرجة صلاحها

لأغراض الدراسة، وهل هي بحاجة إلى تعديل؟ وما التعديل المقترح؟

علماً بأن أبدال الإجابة عن الفقرات هي: دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً.

وتفضلوا فائق الإحترام

الطالبة

عبير جويفل

1- إستبانة القيادة الإبداعية بصورتها الأولية.

التعديل المقترح	بحاجة إلى تعديل	صلاحية الفقرة		انتماء الفقرة		الرقم	المجال
		غير صالحة	صالحة	غير منتبئية	منتبئية		
						1	المجال الأول : الحاسية للمشكلات
						2	
						3	
						4	
						5	
						6	
						7	
						8	
						9	
						10	المجال الثاني : المشاورة
						11	
						12	
						13	

						14	العمل لفترات طويلة للوصول لحلول مبتكرة.
						15	يركز بشدة رغم كثرة المعوقات والمشتتات.
						16	إحداث التغييرات في أساليب العمل كلما دعت الحاجة.
						17	يميل للإعمال التي فيها تحدٍ لقدراته وإمكاناته.
						18	ينجز مهامه بكفاءة وفاعلية.
						19	العمل على تقديم حلول مبتكرة وغير عادية للمشكلات.
						20	طرح الرأي كهدف أسمى لتطوير خطوات العمل.
						21	الميل لتسخير مواقف العمل اليومية للمبادرة للتعلم الذاتي والتعليم المستمر.
						22	استخدام تقنية فائقة الجودة في مجال العمل.
						23	ممارسة جميع الأعمال والمهام بمبادرة شخصية.
						24	التصرف الحكيم والسريع في مواجهة المواقف المختلفة.
						25	القدرة على طرح أفكار جديدة .
						26	طرح حلول متنوعة تتسم بالإبداع.
						27	ابتداع الأفكار المثيرة للدهشة أو الإستغراب.
						28	تشجيع المرؤسيين على طرح الأفكار وإن كانت غريبة.
						29	الإتيان بالأفكار النادرة التي لا تخطر على بال الكثيرين.
						30	إدراك العلاقات بطريقة مختلفة عن الآخرين.

المجال الثالث : المبادرة

المجال الرابع : الأصالة

2- استبانة التفاؤل الأكاديمي بصورتها الأولية.

التعديل المقترح	بحاجة إلى تعديل	صلاحية الفقرة		انتماء الفقرة		الرقم	المجال
		غير صالحة	صالحة	غير منتبئية	منتبئية		
						1	المجال الأول : الفاعلية الجماعية
						2	
						3	
						4	
						5	
						6	
						7	
						8	
						9	
						10	
						11	
						12	

						يثق معلمو هذه المدرسة بطلبتهم.	13	المجال الثاني : ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور
						يثق معلمو هذه المدرسة بأولياء الأمور.	14	
						يهتم طلبة هذه المدرسة ببعضهم.	15	
						يمكن الإعتماد على أولياء الأمور في هذه المدرسة بالتزاماتهم نحو المدرسة.	16	
						يُعتمد على طلبة هذه المدرسة في أداء واجباتهم.	17	
						يعتمد معلمو هذه المدرسة على مايقدمه أولياء الأمور من دعم.	18	
						يعتقد معلمو هذه المدرسة بأن الطلبة متعلمون أكفيا.	19	
						يعتقد معلمو هذه المدرسة بأن معظم أولياء الأمور يؤدون دورهم التربوي.	20	
						يصدق المعلمون مايقوله الآباء لهم.	21	
						طلبة هذه المدرسة متكتمون.	22	
						تضع المدرسة معايير مرتفعة الأداء.	23	
						يحترم الطلبة زملائهم المتفوقين دراسياً.	24	
						يقدم الطلبة أعمال إضافية للحصول على علامات جيدة.	25	
						تقدر المدرسة التحصيل الأكاديمي وتعترف به.	26	
						يبذل الطلبة جهداً كبيراً لتحسين التعلم السابق.	27	
						تعد بيئة التعلم منظمة.	28	
						يؤمن الطلبة في هذه المدرسة بالأهداف التي أعدت لهم.	29	
						يعتقد المعلمون في هذه المدرسة أن الطلبة لديهم المقدرة على الإنجاز العلمي	30	

المجال الثالث: التأكيد الأكاديمي

الملحق (2)

أسماء المُحكّمين

الرقم	الإسم	التخصص	مكان العمل
1	الأستاذ الدكتور عباس الشريفي	إدارة تربية	جامعة الشرق الأوسط
2	الأستاذ الدكتور عبدالجبار البياتي	إدارة تربية	جامعة الشرق الأوسط
3	الأستاذ الدكتور غازي خليفة	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط
4	الأستاذ الدكتور محمود الحديدي	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط
5	الدكتور جمال الخالدي	مناهج وطرق تدريس	جامعة الزيتونة
6	الدكتور محمد قداح	إدارة تربية	جامعة البلقاء التطبيقية
7	الدكتور مصطفى جويفل	مناهج وطرق تدريس	جامعة الحسين بن طلال
8	الدكتورة منال حسن	إدارة تربية	جامعة الزيتونة

الملحق (3)

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي المعلم الفاضل
أختي المعلمة الفاضلة
تحية طيبة وبعد...

تقوم الطالبة بإجراء دراسة بعنوان " درجة القيادة الابداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم " ، كمتطلب أساسي للحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية في كلية العلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط.

ونظراً لكونكم من معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في المدارس الثانوية الحكومية، وعلى اتصال وتفاعل مباشرين ومستمرين مع مديري مدارسكم، يرجى التفضل بملء الإستبانتيين المرفقتين وهما:

1. استبانة القيادة الإبداعية .
2. استبانة التفاؤل الأكاديمي.

يرجى الإجابة عن القسم الأول المتعلق بالبيانات الشخصية للمعلم، ثم تعبئة القسم الثاني المتعلق باستبانتي القيادة الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي وذلك بإبداء رأيك بمنتهى الشفافية والواقعية، بوضع إشارة (√) في المكان المناسب لكل فقرة، شاكرة لكم تعاونكم، علماً بأن الإجابات التي ستقدمونها ستعامل بسرية تامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا فائق الإحترام

الطالبة

عبير محمد جويفل

أولاً: معلومات عامة: ضع إشارة (✓) في المربع المناسب:

1. الجنس: ذكر أنثى

2. المؤهل العلمي: بكالوريوس

دبلوم عالي

دراسات عليا

3. الخبرة: أقل من خمس سنوات

من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات

عشر سنوات فأكثر

1- إستبانة القيادة الإبداعية بصورتها النهائية.

الرقم	الفئة	الأبدال				
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
المجال الأول : الحاسية للمشكلات						
1	يهتم المدير بمشاعر الآخرين في المواقف المختلفة.					
2	يحدد المدير أي مشكلة تواجه القيادة.					
3	يجرب المدير أفكاراً جديدة لحل المشكلات.					
4	يجمع المدير أكبر قدر من المعلومات لتحديد المشكلة.					
5	يتمكن المدير من وضع أبدال لحل المشكلة.					
6	يخطط المدير لمواجهة أوجه القصور في بيئة العمل التي قد تسبب المشكلة.					
7	يعمل المدير على تحسين مهارات الاستماع لدى المرؤسيين.					
8	يحدد المدير ما لا يمكن التحكم فيه من مسببات المشكلات.					
9	يتنبأ المدير بالمشكلات المستقبلية لإتخاذ الإجراءات الوقائية.					
المجال الثاني : المثابرة						
10	يثق المدير في مقدراته على تحقيق الأهداف.					
11	يشجع المدير التجديد والتغيير .					
12	يُحدث المدير تغييرات في أساليب العمل كلما دعت الحاجة.					
13	يتصرف المدير بحكمة في أثناء مواجهة ظروف العمل.					
14	يعمل المدير لفترات طويلة للوصول لحلول مبتكرة					

				دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً	
15									يركز المدير بشدة على الرغم من كثرة المعوقات والمشكلات.
16									يعزز المدير الرقابة الذاتية للمعلمين.
17									يميل المدير للأعمال التي فيها تحدٍ لمقدراته وإمكاناته.
18									يدعم المدير التدريب لتطوير أداء المعلمين.
المجال الثالث : المبادرة									
19									يعمل المدير على تقديم حلول مبتكرة للمشكلات.
20									يطرح المدير آراء لتطوير خطوات العمل.
21									يوظف المدير مواقف العمل اليومية لتحقيق للتعلم الذاتي.
22									يستخدم المدير التكنولوجيا في مجال العمل.
23									يمارس المدير جميع الأعمال بمبادرة شخصية.
24									يعمل المدير على تحقيق التفاعل بين المدرسة والبيئة المحيطة.
المجال الرابع : الأصالة									
25									يطرح المدير أفكاراً جديدة تتسم بالإبداع .
26									يسهم المدير في إطلاق الطاقات الفكرية الإبداعية للمعلمين.
27									يثري المدير معرفة المعلمين تجاه القضايا المتجددة.
28									يُحفز المدير المعلمين على طرح الأفكار وإن كانت غريبة.
29									يوفر المدير الإمكانيات المادية التي تسهم في الإبداع.
30									يدرك المدير العلاقات بطريقة مختلفة عن الآخرين.

2- إستبانة التفاؤل الأكاديمي بصورتها النهائية.

الأيديال	الفئة					الرقم
	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً	
المجال الأول : الفاعلية الجماعية						
						1
					يتمكن معلمو هذه المدرسة من النجاح في التعامل مع الطلبة صعبى المراس.	
					يثق معلمو هذه المدرسة بإمكانياتهم على تحفيز طلبتهم.	2
					يستسلم المعلمون حالما يظهر أحد الطلبة عدم الرغبة في التعلم.	3
					لايمتلك معلمو هذه المدرسة المهارات المطلوبة لإحراز نتائج قيمة.	4
					يعتقد معلمو هذه المدرسة بمقدرة كل طالب على التعلم.	5
					يحضر جميع الطلبة إلى المدرسة في حالة استعداد للتعلم.	6
					توفر الحياة الأسرية للطلبة حافزاً له نحو التعلم.	7
					طلبة هذه المدرسة غير محفزين للتعلم.	8
					لايمتلك معلمو هذه المدرسة مهارات التعامل مع المشكلات الإنضباطية للطلبة.	9
					يوفر المجتمع المدرسي فرص للطلبة نحو التعلم.	10
					يواجه الطلبة صعوبة في التعلم بسبب عدم تواجد الأمن.	11
					تعاطي المخدرات في المجتمع المحلي يجعل التعلم صعباً للطلبة.	12

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	
المجال الثاني : ثقة المعلمين بأولياء الأمور والطلبة					
					13 يثق معلمو هذه المدرسة بطلبتهم.
					14 يثق معلمو هذه المدرسة بأولياء الأمور.
					15 يهتم طلبة هذه المدرسة ببعضهم بعضاً.
					16 يمكن الإعتماد على أولياء الأمور في هذه المدرسة بالتزاماتهم نحو المدرسة.
					17 يُعتمد على طلبة هذه المدرسة في أداء واجباتهم.
					18 يعتمد معلمو هذه المدرسة على مايقدمه أولياء الأمور من دعم.
					19 يعتقد معلمو هذه المدرسة بأن الطلبة متعلمون أكفياً.
					20 يعتقد معلمو هذه المدرسة بأن معظم أولياء الأمور يؤدون دورهم التربوي.
					21 يصدق المعلمون بمايقوله الآباء لهم.
المجال الثالث: التأكيد الأكاديمي					
					22 طلبة هذه المدرسة منكتمون.
					23 تضع هذه المدرسة معايير مرتفعة لأداء.
					24 يحترم الطلبة زملاءهم المتفوقين دراسياً.
					25 يقدم الطلبة أعمالاً إضافية للحصول على علامات جيدة.
					26 تقدر المدرسة التحصيل الأكاديمي للطلبة وتعترف به.
					27 يبذل الطلبة جهداً كبيراً لتحسين التعلم السابق.
					28 توفر المدرسة بيئة تعلم منظمة.
					29 يؤمن الطلبة في هذه المدرسة بالأهداف التي أعدت لهم.
					30 يعتقد المعلمون في هذه المدرسة أن الطلبة قادرون على الإنجاز العلمي.

الملحق (4)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى وزارة التربية والتعليم



جامعة الشرق الأوسط
MEU MIDDLE EAST UNIVERSITY

مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم: ٦٤٩/٣/٢/١١

التاريخ: ٢٠١٦/٣/١٦

معالي وزير التربية والتعليم المحترم

تحية طيبة، وبعد:

تقوم الطالبة عبير محمد عودة جويفل بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: درجة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

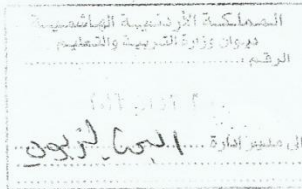
يرجى التكرم بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأدوات دراستها وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج دقيقة تهتم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرية، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

رئيس الجامعة

أ.د. ماهر سليم



الملحق (5)

كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم إلى مديريات التربية والتعليم في محافظة عمان



الرقم ١٤٠٤٦١١٤/٣
التاريخ ١٢ جمادى الثاني ١٤٣٧
الموافق ٢٠١٦/٠٣/٢١

السيد مدير التربية والتعليم للواء قصبة عمان/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء الجامعة/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء القويسمة/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء وادي السير/محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء ماركا/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء سحاب/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء ناعور/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء الموقر
السيد مدير التربية والتعليم للواء الجيزة

الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، ويعد؛

فأرجو إعلامكم بأن الطالبة عبير محمد عودة جويفل تقوم بإجراء دراسة عنوانها "درجة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانة على عينة من المعلمين في المدارس التابعة لمديرتكم. راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن تتم مطابقة الاستبانة المرفقة مع الاستبانة المطبقة.

واقبلوا الاحترام

/ وزير التربية والتعليم

د. نائل حجازين
مدير البحث والتطوير بالوكالة




نسخة/ لمدير إدارة التخطيط والبحث التربوي
نسخة/ لمدير البحث والتطوير التربوي بالوكالة
نسخة/ لرئيس قسم البحث التربوي
نسخة/ الملف ١٠/٣
المرفقات: (٦) صفحات

الملحق (6)

كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء ناعور إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها.

بسم الله الرحمن الرحيم



وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم للواء ناعور



وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم للواء ناعور

الرقم : ن/١٣٧/١٧ ١٧
التاريخ ١٤٣٧/٦/١٥
الموافق: ٢٠١٦/٣/٢١

مديري ومديرات المدارس


الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

اشارة الى كتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ١٤٠٤٦/١١٤/٣ تاريخ ٢٠١٦/٣/٢١ .
ارجو العلم بان الطالبة عبير محمد عودة جويفل تقوم باجراء دراسة عنوانها " درجة القيادة الابداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الاكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم " ، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الادارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الاوسط ، ويحتاج ذلك الى تطبيق استبانته على عينه من المعلمين في مدارسكم .
ارجو تسهيل مهمة الطالبة المذكورة اعلاه وتقديم المساعدة الممكنة لها .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم



مدير الشؤون التعليمية والفنية
الاء وجنيه المشافعي

نسخة/ مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة/ رئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
نسخة/ كاتب الإشراف
نسخة/ الديوان

هاتف-٠٦٤٣٥٠٦٠٧ - ٠٦٤٣٥٠٦٠٨ - فاكس٠٦٤٣٥٠٦٠٣ - ص.ب.رقم(٢٠) الرمز البريدي(١٧١٢٧) حسان-شارع مانجا الغربي البريد الالكتروني naur2013@clearning.jo

الملحق (7)

كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها.

بسم الله الرحمن الرحيم


 وزارة التربية والتعليم
 مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة/محافظة العاصمة

الرقم: ٣٠٦١
 التاريخ: ١٢/٣/٢٠١٦
 الموافق: ١٢/٣/٢٠١٦

مديري المدارس (الثانوية الحكومية) ومديراتها

الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ١٤٠٤٦/١١٤/٣ تاريخ ٢٠١٦/٣/٢١م أرجو العلم بأن الطالبة / عبيير محمد عودة جويفل تقوم بإجراء دراسة عنوانها " درجة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي من وجهة نظرهم " ، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط ، و يحتاج ذلك إلى تطبيق استبانة على عينة من المعلمين في مدارسكم .

أرجو تسهيل مهمتها ، و تقديم المساعدة الممكنة لها ، على أن يتم مطابقة الاستبانة المطبقة مع الاستبانة المرفقة ، و شريطة أن لا يؤثر ذلك على مصلحة الطلبة و سير الدراسة .

و اقبلوا الاحترام ،،،

مدير التربية والتعليم

- نسخة / مدير الشؤون التعليمية و الفنية
 - نسخة / رئيس قسم الإشراف التربوي
 - نسخة / عضو قسم الإشراف
 - نسخة / الديوان
 المرفقات :
 الاستبانة ، عدد الصفحات (٦)

د.ع ٣/٢١


 مدير الشؤون التعليمية والفنية
 الدكتور
 محمد عبد الحليم الرويدحسان

هاتف : ٤٦٤٦٣٠٤ ، فاكس : ٤٦٣٧٨٤٤ ، ص.ب ٩٦٢٥٢٠ المدينة الرياضية، الموقع الالكتروني
<http://www.moe.gov.jo/dir/AMMAN7/index.htm>

الملحق (8)

كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء وادي السير إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها.



المملكة الأردنية الهاشمية
وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم للواء وادي السير



الرقم :- ١٩٦٩ / ١٣ / ٧ / ١٠
التاريخ :- ١٩٤٠ . ١٤ / ١٢ / ١٤٣٠
الموافق :- ٢١ / ١٢ / ٢٠١٦

مديري ومديرات المدارس الحكومية


الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،،،

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم 14046/114/3 تاريخ 2016/3/21 .
أرجو العلم بان الطالبة / عبير محمد عودة جويفل تقوم بإجراء دراسة عنونها " درجة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي من وجهة نظرهم " ، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط ، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانته على عينة من المعلمين .
أرجو تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها ، على ان يتم تطبيق الاستبانة المطبقة مع الاستبانة المرفقة .

واقبلوا فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم


مدير الشؤون التعليمية والتربية
سليمان محمد حمدان

نسخة ١ مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة ١ رئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
نسخة ١ كاتب الإشراف
نسخة ١ الديوان
المرفقات :
الاستبانة (6) صفحات