

القيادة الإبداعية وعلاقتها بفاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام في ضوء بعض المتغيرات

خالد بن ناهس الرقاص⁽¹⁾، وريم بنت عبد الرحمن بن سليمان العيسى⁽²⁾

جامعة الملك سعود

(قدم للنشر في 10/03/1439هـ؛ وقبل للنشر في 01/07/1439هـ)

المستخلص: هدفت الدراسة الراهنة إلى الكشف عن مستوى امتلاك القيادة الإبداعية وفاعلية الذات الإبداعية لدى الهيئة الإشرافية في التعليم العام، ومعرفة فيما إذا كانت هناك فروق في القيادة الإبداعية وفاعلية الذات الإبداعية تبعاً لمتغيري الوظيفة، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والكشف عن العلاقة بين القيادة الإبداعية وأبعادها الفرعية وفاعلية الذات الإبداعية وأبعادها الفرعية. واختيرت عينة عشوائية من المشرفات التربويات قوامها (122) مشرفة تربوية. وتم استخدام مقياس القيادة الإبداعية السلمي (2012)، والنسخة العربية من قائمة فاعلية الذات الإبداعية ترجمة (Alotaibi, 2016)، وأشارت النتائج إلى امتلاك المشرفات التربويات لسمات القيادة الإبداعية بدرجة عالية، في حين ظهرت فاعلية الذات الإبداعية في الأداء الإبداعي بدرجة متوسطة، وأشارت النتائج أيضاً إلى أنه لا توجد فروق دالة في درجة ممارسة المشرفات التربويات لسمات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي، كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق دالة في درجة ممارسة المشرفات التربويات لسمات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغيري الوظيفة والمؤهل العلمي والخبرة، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين القيادة وفاعلية الذات الإبداعية. الكلمات المفتاحية: القيادة الإبداعية، فاعلية الذات الإبداعية، التفكير الإبداعي، المشرفات التربويات.

Creative Leadership and its Relationship with Creative Self-efficacy of Female Educational Supervisors in the Light of Some Variables

Khaled N. Al Raqes⁽¹⁾, and Reem A. Sulaiman Al-Essa⁽²⁾

King Saud University

(Received 29/11/2017; accepted 18/03/2018)

Abstract: The study aimed to investigate the level of creative leadership and creative self-efficacy for the supervisory authority in public education, highlight the differences in creative leadership and creative self-efficacy in terms of variables such as position, academic qualification, years of experience and explore the relationship between creative leadership and its sub-dimensions and creative self-efficacy and its sub-dimensions. A random sample of 122 female educational supervisors was selected. A creative leadership scale (Al-Salami, 2012) and an Arabic version of the creative self-efficacy list translated by Alotaibi (2016) were used. The findings showed that the female educational supervisors had leadership qualities to a great extent, while creative self-efficacy in creative performance was noticeable to a fair extent. Besides, there were no significant differences in the extent to which the female educational supervisors enjoyed creative leadership qualities in terms of position and academic qualification, while there were significant differences in the extent to which the female educational supervisors enjoyed creative leadership qualities in terms of experience. In addition, there were no significant differences in creative self-efficacy in terms of position and academic qualification, while there was a significant positive relationship between creative leadership and creative self-efficacy.

Keywords: creative leadership, creative self-efficacy, creative thinking, female educational supervisors

(1) Professor of psychology, Psychology department, Education college, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia, P.O. Box (2458) Postal Code (11451).

البريد الإلكتروني: Kragges@ksu.edu.sa

(2) Educational Supervisor, Educational Supervision Office, Al Ghat Education Department

(1) أستاذ علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

الرياض، المملكة العربية السعودية، ص.ب (2458)، الرمز البريدي (11451).

(2) مشرفة تربوية، مكتب الإشراف التربوي، إدارة تعليم الغاط

المقدمة:

المهام إليهم وفقاً لخصائصهم واستعداداتهم الشخصية (Avolio, Bass, Jung, 1999). وقد أشار باندورا أن فاعلية الذات تقدم افتراضات تدعم اختيار وتطوير القيادة وإيجاد مناخ عالٍ لتحسين القيادة التنظيمية (Bandura, 1979). وتعتبر فاعلية الذات عن معتقدات الفرد حول قدراته العامة عبر مجموعة متنوعة من المجالات.

وأشار باندورا إلى أن فاعلية الذات الإبداعية تمثل اعتقاد الفرد بقدرته على أداء السلوك الإبداعي بنجاح في بيئة محددة، واعتبرها شرطاً ضرورياً للإنتاجية الإبداعية واكتشاف معرفة جديدة. (Bandura, 1979) وعرفها فيلان (Phelan, 2001) بأنها معتقدات الفرد حول قدرته وطاقته الشخصية الإبداعية لتحقيق التحسينات والابتكارات والتغيرات المرغوبة.

وأشار أبوت (Abbott, 2010) إلى أن فاعلية الذات الإبداعية تتكون من مجالين رئيسيين هما: (فاعلية الذات في التفكير الإبداعي) الذي يمثل فاعلية الحالة الداخلية مثل مهارات التفكير الإبداعي الطلاقة، المرونة، الأصالة، التفاصيل، و(فاعلية الذات في الأداء الإبداعي) الذي يمثل فاعلية الحالة الاجتماعية الخارجية مثل الدوافع، الشخصية، المزاج، السياق الاجتماعي. وقد أشار (Alotaibi, 2016) إلى أن فاعلية الذات الإبداعية تنظم في بعدين هما: فاعلية الذات في التفكير

تمارس القيادة الإبداعية دوراً أساسياً في تهيئة المنظمات للدخول في عصر المتغيرات واستكمال مقومات التميز. وقد أسهمت التطورات العلمية في تغيير الكثير من المفاهيم في كافة المجالات العلمية وخاصة المجال التربوي التعليمي، مما يتطلب وجود قيادات إبداعية تتناغم مع هذه المستجدات لتحقيق التقدم والتنافسية العالية (السالم، 2013)، وهذه القيادات في عصر تدفق المعلومات تتطلب مستوى من البراعة لقيادة الآخرين، والتي تتطلب توافر قدرات ذهنية ابتكارية وإبداعية وسهات وجدانية للإدارة الحكيمة (زين الدين، 2015). وكما يطالب المشرف التربوي بالتغيير والإبداع يطالب أيضاً بفتح المجال أمام المرؤوسين وتوفير فرص النمو لمهاراتهم للمشاركة في التغيير والإبداع وإثارة فاعلية الذات الإبداعية لديهم (الشمري، 2006) ومن سمات القائد المبدع تحسين قدرته على متابعة متغيرات البيئة الداخلية والخارجية وتحليلها بشكل عقلائي لتتضح الرؤية وتتوافق مع حاجات المرؤوسين (كواحله، 2011) ويمكن للقيادة التأثير في فاعلية الذات الإبداعية للمرؤوسين من خلال أسلوب القائد الذي يستمع بلطف ويولي اهتماماً خاصاً لاحتياجات المرؤوسين، وكذلك إنجازاتهم من خلال تبني إستراتيجيات التقدير والاحترام، وبالتالي يوكل

العمل الابتكاري، ووجود تأثير موجب دال إحصائياً لفاعلية الذات الإبداعية على سلوك العمل الإبداعي، وتأثير موجب ودال إحصائياً للقيادة التحويلية على فاعلية الذات الإبداعية.

وقد توصلت دراسة السالم (2013) التي أجريت على عينة قوامها (140) مديراً من مديري التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، إلى أن درجة امتلاك خصائص القيادة الإبداعية عند مديري التربية والتعليم متوسطة بشكل عام، وبينت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر خصائص القيادة الإبداعية للمديرين من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر مساعديهم تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي. وظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر الخصائص تبعاً لمتغير الخبرة لصالح فئتي (أقل من 15 سنة، وأكثر من 25 سنة) في الدرجة الكلية ومجالات حل المشكلات والطلاقة والمرونة والأصالة والمثابرة، كما اهتمت دراسة السلمي (2012) بالتحرف على العلاقة بين القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة من وجهة نظر مديري ومعلمي تلك المدارس وبلغت العينة (243) مديراً ومعلمًا، وأظهرت النتائج أن القيادة الإبداعية تمارس بدرجة متوسطة في تلك المدارس من وجهة نظر مديريها ومعلميها، وظهر أن المناخ التنظيمي كان سائداً

الإبداعي، فاعلية الذات في الأداء الإبداعي، مما يدعم أن فاعلية الذات الإبداعية بناء متعدد الأبعاد.

وذكر باندورا أن الذين يمتلكون فاعلية إبداعية عالية أكثر تنظيمًا وإتقانًا لذاتهم، وأكثر رغبة في مواجهة المشكلات والمهام الصعبة، والعكس صحيح. ويتميز الأفراد الذين يمتلكون فاعلية الذات الإبداعية بثقة عالية وقدرة على إيجاد حلول وأفكار جديدة، وحل المشكلات بطريقة إبداعية والتغلب على الصعوبات، ويشعرون بالرضا والتفاؤل وهذه الصفات تؤثر إيجابياً على أدائهم ومستواهم التحصيلي وسلوكهم وقدراتهم العقلية وطريقة تفكيرهم في حل المشكلات ورسم الأهداف المستقبلية. (Bandura, 1979)

وقد قام هيلات (2017) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والتفكير فوق المعرفي لدى طالبات الدبلوم المهني في التدريس بجامعة أبو ظبي، وقد شملت عينة الدراسة (135) طالبة في العام الجامعي 2016/2015، وأشارت النتائج إلى أن مستوى كل من فاعلية الذات الإبداعية والتفكير فوق المعرفي كان مرتفعاً، كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات الإبداعية تعزى للتخصص.

وقد خلصت شيري حلليم (2015) إلى وجود تأثير موجب دال إحصائياً للقيادة التحويلية على سلوك

وبدرجة عالية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة ممارسات القيادة الإبداعية وفقاً لمتغيرات المسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، وأيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول المناخ التنظيمي السائد وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي وعدد سنوات الخبرة.

وفي دراسة اهتمت بعينة الدراسة الراهنة قامت الملحم (2011) بدراسة هدفت إلى تحديد درجة ممارسة القيادات النسائية للمهارات الإبداعية في عملهن الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة، التفاصيل ودرجة أهميتها بالنسبة لهن من وجهة نظر أفراد الدراسة والتعرف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة حول مجالين: درجة ممارسة القيادات النسائية للمهارات الإبداعية في عملهن، ودرجة أهمية هذه المهارات وفقاً لمتغيرات الدراسة الوظيفية، نوع المؤهل، سنوات الخبرة، وبلغ عدد أفراد العينة (336) في محافظة الأحساء، وأظهرت النتائج أن القيادات النسائية تمارس المهارات الإبداعية بدرجة عالية، كما توجد فروق ذات دلالة في استجابات أفراد الدراسة في رأيهم حول درجة ممارسة القيادات النسائية للمهارات الإبداعية تبعاً لمتغير الوظيفة

مشكلة الدراسة:

يعد الإبداع مطلباً إستراتيجياً من أهم واجبات القائد التربوي الفعال، والذي يتمثل في كيفية تطوير أدائه المهني الذي ينعكس على تطوير أداء العاملين وتعزيز فاعلية الذات الإبداعية لديهم. إلا أنه ما زال البعض من القيادات التربوية يتعامل مع المشكلات بطرق تقليدية أو البحث عن الحلول الجاهزة، كما يعتقد البعض أن الحلول الإبداعية نوع من المخاطرة، وأن القيادة الإبداعية في حل المشكلات هو نوع من الترف وتضييع الوقت، مما يجعل بعضهم يبدى مقاومة للتغيير

- ما مستوى امتلاك القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام؟
- ما مستوى فاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات تبعاً لمتغيرات: نوع الوظيفة والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى فاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات تبعاً لمتغيرات: نوع الوظيفة والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟
- هل توجد علاقة دالة بين القيادة الإبداعية وأبعادها الفرعية وفاعلية الذات الإبداعية وأبعادها الفرعية؟
- أهداف الدراسة:
- التعرف على مستوى امتلاك القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام.
- التعرف على مستوى فاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام.
- الكشف عن الفروق في مستوى القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات تبعاً لمتغيرات: نوع الوظيفة والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

خوفاً من عدم التكيف مع الجديد (الغامدي، 2006) ويعد الإشراف التربوي عملية فنية ميدانية منظمة تحتاج إلى قيادات لديهم الخبرة والقدرة العلمية والتعليمية، مما يؤهلهم لمساعدة من هن في موقع العمل التعليمي والتربوي وإكسابهن النمو المهني والثقافي (الشعلان، 2001).

ويعتبر المجتمع التربوي ومنظّماته من أهم المجتمعات التي تواجه اليوم مستجدات وتحديات كثيرة مما يحتم البحث عن أساليب ونظم تتكيف مع تلك التحديات من أهمها سياسات القيادة الإبداعية وفاعلية الذات الإبداعية، ويعتبر غياب الإبداع من أهم العوامل التي أدت إلى التناقض بين الواقع وبين المأمول. هذا كله يدعو لدراسة الوضع الراهن للقيادات النسائية في المجتمع التربوي من حيث واقع ممارستهن لسمات القيادة الإبداعية وفاعلية الذات الإبداعية، ومدى تأثير نوع الوظيفة، والمؤهل العلمي، والخبرة في التعليم في مدى توافر هذه السمات لدى المشرفات التربويات، وبالرجوع إلى الدراسات السابقة تبين ندرة الدراسات في هذا المجال وبالأخص ندرة الدراسات الحديثة. وتحدد مشكلة الدراسة في تساؤل رئيس للمشكلة، وهو كالآتي:

ما العلاقة بين القيادة الإبداعية وفاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام؟

القيام بالتغيير أو التطوير أو استحداث أسلوب جديد من خلال الأفراد والوسائل التقنية؛ لتحقيق أهداف المؤسسة التربوية ووظائفها الحالية والمستقبلية بطرق غير تقليدية تتميز بالمتابعة والأصالة والمبادرة والحساسية للمشكلات (العياصرة، 1998) ويقاس إجرائياً من خلال مجموع الدرجات التي ستحصل عليها المشرفة التربوية على مقياس القيادة الإبداعية وأبعادها (المتابعة، الأصالة المبادرة، استشعار المشكلات) المستخدم في الدراسة الحالية.

فاعلية الذات الإبداعية: يعرفها أبوت بأنها تتمثل في معتقدات الفرد حيال قدرته على تفعيل مهارات تفكيره الإبداعي، ومعتقداته حول أدائه الإبداعي. (Abbott, 2010) ويقاس إجرائياً من خلال مجموع الدرجات التي ستحصل عليها المشرفة التربوية على قائمة فاعلية الذات الإبداعية وأبعادها الفرعية فاعلية الذات في التفكير الإبداعي، ويشمل أربعة أبعاد للتفكير الإبداعي (فاعلية الذات في الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والتفصيل)، والبعد الثاني فاعلية الذات في الأداء الإبداعي ويشمل ثلاثة أبعاد هي (فاعلية الذات في التعليم للإبداع، والاتصال والترويج للإبداع، والمحافظة على الشخصية الإبداعية) المستخدم في الدراسة الحالية.

حدود الدراسة:

- الحد الزمني: العام الدراسي 1438/1439هـ.

- الكشف عن الفروق في مستوى فاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات تبعاً لمتغيرات: نوع الوظيفة والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

- التعرف على العلاقة بين القيادة الإبداعية وأبعادها الفرعية وفاعلية الذات الإبداعية وأبعادها الفرعية.

أهمية الدراسة:

تستمد الأهمية النظرية من إثراء الجانب المعرفي بالوقوف على مستوى المشرفات التربوي لكل من فاعلية الذات الإبداعية والقيادة الإبداعية. وتطبيقاً، يؤمل أن تساعد هذه الدراسة المشرفات التربويات على فهم أعمق لفاعلية الذات الإبداعية والقيادة الإبداعية وتطبيقها في بيئة العمل من حيث تحفيز رئيسات الأقسام لفاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات واختيار القائدات ذوات الفاعلية الإبداعية لشغل رئاسة قسم، كما قد تفيد هذه الدراسة القيادات العليا وصانعي القرار في وزارة التعليم في توفير البيئات المحفزة التي تعزز الجوانب الإبداعية لدى المشرفات التربويات، كما تفيد هذه الدراسة في بناء البرامج التدريبية التي تستند إلى سمات القيادة الإبداعية لتنمية فاعلية الذات الإبداعية في تطوير مهارات الشرفات التربويات.

مصطلحات الدراسة:

القيادة الإبداعية: قدرة القائدة التربوية على

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس القيادة الإبداعية من إعداد السلمي (2012):

يتكون المقياس من (29) فقرة يجاب عليها من خلال التدرج الخماسي (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا)، ويتضمن أربعة أبعاد (الحساسية للمشكلات 9 فقرات، المثابرة 8 فقرات، المبادرة 6 فقرات، الأصالة 6 فقرات)، وقام (السلمي، 2012) بالتأكد من ثبات المقياس بحساب معامل ألفا كرونباخ على عينة استطلاعية بلغت (50) مديرًا و(300) معلمًا في المدارس المتوسطة في جدة، وبلغ الثبات الكلي لجميع أبعاد القيادة الإبداعية (0,870) وهو معامل ثبات مناسب.

كما تأكد من صدق المقياس من خلال صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد مدى ارتباط كل بعد من أبعاد القيادة الإبداعية والدرجة الكلية لجميع الأبعاد باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وكان معامل الارتباط لبعد الحساسية للمشكلات بلغ (0,703) وبعد المثابرة (0,752) وبعد المبادرة (0,716) وبعد الأصالة (0,721) وكلها معاملات ارتباط جيدة تدل على التماسك الداخلي لفقرات كل بعد من أبعاد القيادة الإبداعية. وفي الدراسة الحالية تم التحقق من ثبات المقياس على عينة قوامها 60 مشرفة تربوية من نفس العينة الأصلية، وبلغ

- الحد المكاني: مكاتب الإشراف التربوي للبنات محافظات (الغاط، الزلفي، المجمعة).

- الحد البشري: المشرفات التربويات ورئيسات الأقسام.

- الحد الموضوعي: دراسة علاقة القيادة الإبداعية بفاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام في ضوء بعض المتغيرات. منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي؛ وذلك لمناسبته لمشكلة الدراسة ومتغيراتها، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من المشرفات التربويات في محافظة الغاط والزلفي التعليمية وعددهن (184) مشرفة تربوية، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة من المشرفات التربويات وعددهن (122) مشرفة، ويوضح الجدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات: المسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

جدول (1): توزيع عينة الدراسة (122).

المتغير	المستوى	العدد
المسمى الوظيفي	رئيسة قسم	21
	مشرفة	101
المؤهل العلمي	دراسات عليا	31
	بكالوريوس	91
سنوات الخبرة	من سنة إلى أقل من 10 سنوات	19
	10 سنوات وأكثر	103

معامل الثبات ألفا كرونباخ الكلي لجميع أبعاد القيادة الإبداعية (0,916) وهو معامل ثبات مناسب. ثانيًا: النسخة العربية من قائمة فاعلية الذات الإبداعية. استخدمت الدراسة النسخة العربية من قائمة فاعلية الذات الإبداعية: (Abbott, 2010) ترجمة (العتيبي، 2016) وتتكون من (28) عبارة تقيس بعدين أساسيين هما: فاعلية الذات في التفكير الإبداعي ويشمل أربعة أبعاد للتفكير الإبداعي (فاعلية الذات في الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والتفاصيل)، والبعد الثاني فاعلية الذات في الأداء الإبداعي ويشمل ثلاثة أبعاد هي (فاعلية الذات في التعليم للإبداع، والاتصال والترويج للإبداع، والمحافظة على الشخصية الإبداعية)، وبعد المقياس مناسبًا للكبار والصغار كون فقراته عامة تخاطب الفرد حول معتقداته الذاتية حول الإبداع بصرف النظر عن عمره. وقد تأكد العتيبي (Alotaibi, 2016) من صدق المقياس باستخدام الصدق التكويني الفرضي، وأثبت المقياس وجود بعدين هما: فاعلية الذات في التفكير الإبداعي وفاعلية الذات في الأداء الإبداعي. كما تأكد من ثبات الاختبار باستخدام طريقة إعادة الاختبار حيث بلغت قيمة معاملات الارتباط للأداة ككل (0,73) كما تم إيجاد معامل ثبات ألفا كرونباخ لفقرات المقياس ككل حيث بلغت قيمته (0,87) وجميعها مؤشرات ثبات عالية. للتحقق من ثبات القائمة في الدراسة الراهنة تم إيجاد معامل ثبات ألفا كرونباخ من نفس عينة الدراسة الاستطلاعية، حيث بلغت قيمته (0,891) وهي قيمة مرتفعة، مما يطمئن إلى أن قائمة فاعلية الذات الإبداعية تتمتع بقدر مرتفع من الثبات. إجراءات الدراسة: تم الحكم على درجة ممارسة المشرفات التربويات لسماة القيادة الإبداعية وفاعلية الذات الإبداعية في ضوء المتوسط الحسابي لكل عبارة وفقًا للدرجات المعطاة لفئات الإجابة، والتي رتبت من (1-5) تنازليًا، وتم تحديد طول الفئة كالتالي: طول الفئة = المدى مقسومًا على الفئات. وحدد المدى بالمعادلة: المدى = أكبر قيمة لفئات الإجابة - أصغر قيمة لفئات الإجابة. المقياس المستخدم في تفسير النتائج: تم تحديد المقياس المستخدم في الدراسة وهو مقياس ليكرت الخماسي لسماة القيادة الإبداعية، ومقياس ليكرت الرباعي لفاعلية الذات الإبداعية. والجدول التالي يوضح درجة الموافقة وفئات الدرجات المقابلة.

المعالجة الإحصائية:

لقد تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:
للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.
للإجابة عن السؤالين الثالث والرابع تم استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بالنسبة للمتغير المسمى الوظيفي، ومتغير المؤهل العلمي، ومتغير سنوات الخبرة.
عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما مستوى امتلاك القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام؟ وللإجابة عن هذا السؤال، تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة، وكما هو موضح بالجدول (4).

جدول (2): المقياس المستخدم في الدراسة (ساعات القيادة الإبداعية).

التقدير	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	من 36% فأقل	1 – 1.80
منخفضة	من 36% إلى 52%	1.80 – 2.60
متوسطة	من 52% إلى 68%	2.61 – 3.40
عالية	من 68% إلى 84%	3.41 – 4.20
عالية جداً	من 84% إلى 100%	4.21 – 5

كما تم إعادة ترميز كافة القيم المتعلقة بأجوبة الأسئلة لفاعلية الذات الإبداعية بحسب الفئات كما في جدول (3):

جدول (3): إعادة ترميز كافة القيم المتعلقة بأجوبة الأسئلة.

قيم المتغير الجديد	قيم المتغير السابق
1	0-2
2	3-5
3	6-8
4	9-<11

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس القيادة الإبداعية.

م	أبعاد القيادة الإبداعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	استشعار المشكلات	4.338	0.830	2	مرتفعة
2	المثابرة	4.441	0.726	1	مرتفعة
3	المبادرة	4.298	0.783	3	مرتفعة
4	الأصالة	4.071	0.838	4	مرتفعة
	الدرجة الكلية للأبعاد	4.168	0.78		

الأولى بعد «المثابرة» بمتوسط حسابي (4.441) وانحراف معياري (0.726) حيث إن هذه النسبة نسبة عالية – واحتل المركز الثاني البعد الأول «استشعار المشكلات»

يتبين من الجدول (4) وجود مستوى مرتفع من القيادة الإبداعية عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقياس ككل (4.168) حيث جاء في المرتبة

خالد بن ناهس الرقاص، ريم بنت عبد الرحمن بن سليمان العيسى: القيادة الإبداعية وعلاقتها بفاعلية الذات الإبداعية...

بمتوسط حسابي (4.338) وانحراف معياري (0.830) وجاءت في المرتبة الثالثة بعد «المبادرة» بمتوسط حسابي (4.298) واحتلت المرتبة الرابعة بعد «الأصالة» بمتوسط حسابي (4.071) وانحراف معياري (0.838). ويعزى ذلك إلى أن المشرفات التربويات يتمتعن بالمثابرة على الإنجاز، وتحمل المسؤولية، والاستمرار في العمل للوصول إلى حلول، والميل للأعمال التي فيها تحدٍ وصبر، كما أنهن يمتلكن أساسيات مهارة التعامل مع المشكلات المتنوعة من حيث إدراك المشكلات التي تحدث داخل مكاتب الإشراف التربوي وكذلك في المدارس والعمل على تحديدها والعمل مع أطراف المشكلة مع مراعاة مشاعر الآخرين في المواقف والظروف المختلفة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة السلمي (2012) في ترتيب سمات القيادة الإبداعية، حيث احتلت بعد المثابرة المرتبة الأولى. ولا بد أن يتحلى القائد المبدع بالاستقلالية والمثابرة والانفتاح على الآراء الجديدة (حریم، 2004). كما أن القائد الذي يتمتع بدرجة عالية من المثابرة تكون لديه القدرة على التحكم فيما يحدث له ويؤمن بنجاحه في تحقيق ما يرغب من خلال العمل الذي يقوم به (حسن، 2002). ومما سبق يتضح أن المثابرة من أهم سمات القيادة الإبداعية القادرة على تحقيق الإنجاز وتحمل المسؤوليات والاستمرار في العمل والوصول إلى الحلول المبتكرة. يليه في المرتبة الثانية استشعار المشكلات على اعتبار أنها تعد من سمات القائد المبدع حيث يلاحظ أن هناك شيئاً خاطئاً لم يلاحظه الآخرون (خير الله، 2009). السؤال الثاني: ما مستوى فاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام؟ وللإجابة عن هذا السؤال، تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة، وكما هو موضح بالجدول (5).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس فاعلية الذات الإبداعية.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	البعد الأول
---	011.	98.2	فاعلية الذات للتفكير الإبداعي	
8	1.19	3.04	لدي إمكانية في توليد عدد كبير من الأفكار أو الاستجابات المتنوعة.	1
6	1.058	3.07	أستطيع التعامل مع المشكلات من خلال اقتراح العديد من الحلول الممكنة لها.	2
10	1.094	3.02	أتمكن من الوصول إلى استنتاجات متنوعة في المواقف الصعبة أو المعقدة.	3
9	1.06	3.03	أستطيع التفكير بالعديد من الحلول للمواقف والمشكلات الصعبة.	4
10	1.048	3.02	بإمكاني الخروج بأنواع مختلفة من الاستجابات وليس فقط التنوع فيها.	5

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس فاعلية الذات الإبداعية.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	
16	1.068	2.82	أمتلك القدرة على الإجابة عن المشكلات بطرق متنوعة وفريدة من نوعها.	6
14	1.079	2.9	أستطيع التفكير في عدد كثيرة من الأفكار أثناء التعامل مع مشكلة ما.	7
11	1.067	2.97	أمتلك القدرة على الإجابة عن المشكلات بأشكال وأنماط متباينة.	8
10	1.044	3	أستطيع التفكير بطرق دفاعية عن أفكار غير التقليدية في ضوء ما أعرفه فعلياً.	9
5	1.051	3.05	لديّ قدرة في التحدث مع أصدقائي حول أفكار غير المألوفة، وجعلها تبدو معقولة.	10
18	1.114	2.80	أستطيع سرد القصص والحكايات على أساس أحلامي، حتى إذا كانت تثير تساؤلات بحاجة إلى إجابات.	11
2	1.021	3.16	أمتلك القدرة على ربط أفكار جديدة بأشياء تعلمتها على أرض الواقع.	12
2	1.02	3.16	أسعى إلى أن أكون الأول في المجموعة التي أُنتمي إليها من أجل التوصل إلى اقتراحات مبتكرة.	13
12	1.04	2.96	أستطيع التوصل إلى حلول مبتكرة قبل الآخرين.	14
16	1.86	2.81	أتمكن من التغلب على الآخرين في تخيل فكرة جديدة تمامًا وأكون دائمًا الأول في ذلك.	15
14	1.083	2.91	أستطيع التفكير بأفكار لم يسبقني إليها الآخرون.	16
---	0121.	0243.	فاعلية الذات الإبداعية للأداء الإبداعي	البعد الثاني
2	1.023	3.16	أتمكن من جعل الأشياء التي أريد أن أتعلمها ذات معنى ويمكن تطبيقها.	17
4	1.077	3.11	أستطيع البدء بالتعلم حتى ولو كان هنالك بعض العقبات.	18
3	1.042	3.15	أمتلك القدرة على التعلم الذاتي للقيام بأعمال جديدة.	19
1	1.026	3.2	أستطيع اختيار الأفعال الأكثر أهمية في سياق ثقافتي.	20
1	1.026	3.2	أتمكن من الإتيان بالأصالة والجددة التي يفضلها الآخرون والتي تعتبر غير متاحة لديه.	21
13	1.063	2.94	أتمكن من البحث عن جمهور ذي تواصل جيد مع المجتمع.	22
15	1.06	2.84	أستطيع التواصل مع الآخرين لإقناعهم أن الذي أصنعه هو الأفضل.	23
7	1.036	3.03	أستطيع إقناع الآخرين بأنني قدمت مساهمات ذات قيمة لديهم.	24
5	1.055	3.06	أتمكن من توليد دافعيّتي وحماسي للتوصل إلى أفكار جديدة.	25
7	1.036	3.03	أمتلك القدرة على استشعار السعادة النفسية في حالة توليد أفكار جديدة.	26
6	1.055	3.04	أتمكن من إيقاظ إحساسي الداخلي في حالة رغبتني بتوليد أفكار جديدة.	27
1	1.009	3.20	أتمكن من الحفاظ على عنصر الدهشة حول شيء ما لسنوات أو عقود عدة.	28
	1.085	3.024	فاعلية الذات الإبداعية	الدرجة الكلية

المرتبة الأخيرة في الاستبانة بمتوسط حسابي (2.80) وانحراف معياري (1.114).

كما يتضح من الجدول لمستوى المشرفات في الأبعاد الفرعية لفاعلية الذات الإبداعية أن مستوى المشرفات في بعد فاعلية الذات الإبداعية للأداء الإبداعي، وفي بعد فاعلية الذات للتفكير الإبداعي مرتفع أيضاً. وتدلل هذه النتيجة على أن معتقدات المشرفات حيال قدراتهن الإبداعية كانت مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى ثقة المشرفات بقدراتهن الإبداعية، مما يعكس تميز المشرفات التربويات في الكثير من أعمالهن التي تتطلب حلولاً إبداعية، بالإضافة إلى ثقتهن بقدراتهن من خلال اختيارهن كمشرفات تربويات، فضلاً عن تكون معتقدات إيجابية بسبب نجاحاتهن السابقة في حل الكثير من المشكلات التي تتطلب حلولاً إبداعية، أو من خلال الأثر الملموس على المعلمات والذي من خلاله تقيس المشرفة التربوية تميزها وإبداعها مما يعزز ثقة المشرفة التربوية بقدراتها الإبداعية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جونج ويونج وفاره (Gong, Huang & Farh, 2010) والتي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين الإبداع والأداء لدى الموظفين، وأن الأفراد المبدعين الذين يمتلكون اتجاهات تعلم إيجابية يمكن أن يمتلكوا فاعلية ذات إبداعية عالية. كما أن معتقدات فاعلية الذات الإبداعية تقود إلى تطوير

بفحص الجدول (5) ما مستوى فاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام من وجهة نظر أفراد الدراسة تبين أن:

الفقرة (20) والتي تنص على «أستطيع اختيار الأفعال الأكثر أهمية في سياق ثقافتني»، والفقرة (21) والتي تنص على «أتمكن من الإتيان بالأصالة والجددة التي يفضلها الآخرون والتي تعتبر غير متاحة لديه»، والفقرة (28) والتي تنص على «أتمكن من الحفاظ على عنصر الدهشة حول شيء ما لسنوات أو عقود عدة» احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.2) وانحراف معياري (1.026) حيث إن هذه النسبة نسبة جيدة - حسب المقياس المعتمد- تلتها مباشرة الفقرة (17) التي تنص على «أتمكن من جعل الأشياء التي أريد أن أتعلمها ذات معنى ويمكن تطبيقها» والفقرة 12 والتي تنص على «أمتلك القدرة على ربط أفكارى الجديدة بأشياء تعلمتها على أرض الواقع» والفقرة 13 والتي تنص «على أسعى إلى أن أكون الأول في المجموعة التي أنتمي إليها من أجل التوصل إلى اقتراحات مبتكرة» حيث احتلت المرتبة الثانية في الاستبانة بمتوسط حسابي (3.16) وانحراف معياري (1.023)، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (11) التي تنص على «أستطيع سرد القصص والحكايات على أساس أحلامي، حتى إذا كانت تثير تساؤلات بحاجة إلى إجابات» احتلت

الذاتي للمعلم في شتى المجالات، فضلاً عن تكون
المعتقدات من محفزات الإبداع (الدردير وآخرون،
تبعاً لمتغيرات: نوع الوظيفة والمؤهل العلمي وسنوات
الخبرة؟
2017).

السؤال الثالث: هل توجد فروق دالة إحصائية
في مستوى القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات
سمات القيادة الإبداعية تبعاً لنوع الوظيفة تم استخدام
اختبار t-test ويوضح جدول رقم (6) ذلك.

جدول (6) اختبار (T-test) لعيتين مستقلتين لفحص الفروق في مستوى القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير نوع الوظيفة (رئيسة قسم، مشرفة).

المجال	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
القيادة الإبداعية	رئيسة قسم	21	4.365	0.301	1.092	0.280
	مشرفة	101	4.270	0.569		

الفرق دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير النتائج في الجدول (6) إلى عدم وجود
فروق ذات دلالة إحصائية لامتلاك سمات القيادة
الإبداعية، تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، إذ إنه لا توجد
فروق ذات دلالة إحصائية حيث بلغت مستوى الدلالة
متغير المؤهل العلمي:
تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات
المعيارية لسمات القيادة الإبداعية لدى المشرفات
التربويات تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي حيث تم اختبار
(t-test) لعيتين مستقلتين، ويظهر الجدول (7) ذلك.
(0.280).

جدول (7): دلالة الفروق في سمات القيادة الإبداعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المجال	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	دراسات عليا	31	4.502	0.381	3.193	0.002
	بكالوريوس	91	4.214	0.559		

الفرق دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير النتائج بالجدول (7) إلى وجود فروق ذات
دلالة إحصائية حول درجة ممارسة المشرفات التربويات
لسمات القيادة الإبداعية من وجهة نظر أفراد الدراسة،
تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وحيث إنه توجد فروق ذات
دلالة إحصائية لصالح المشرفات ذوات المؤهل العلمي
العالي (ماجستير - دكتوراه).

متغير الخبرة في التعليم: نظر أفراد الدراسة، تبعاً لمتغير الخبرة في التعليم تم حساب وجود فروق دالة درجة ممارسة المشرفات التربويات لسماة القيادة الإبداعية من وجهة

جدول (8): دلالة الفروق في سماة القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الخبرة في التعليم.

المجال	الخبرة في التعليم	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	من سنة إلى أقل من 10 سنوات	19	4.535	0.473	2.436	0.022
	10 سنوات وأكثر	103	4.241	0.533		

الفرق دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

المسمى الوظيفي (رئيسة قسم، مشرفة)، في حين اختلفت نتيجة هذا السؤال مع دراسة (العبادلة، 2003) حيث كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المستوى الوظيفي (في الأنماط القيادية)، وقد يرجع ذلك الاختلاف إلى اختلاف العينة.

كما تشير النتائج إلى جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq a$) في درجة ممارسة المشرفات التربويات لسماة القيادة الإبداعية من وجهة نظر أفراد الدراسة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح المشرفات ذوات المؤهل العلمي العالي (ماجستير - دكتوراة). وقد يعود ذلك إلى أن المشرفات التربويات الحاصلات على المؤهل العلمي العالي لديهن إيمان بأهمية ودور القيادة الإبداعية في تحقيق أهداف الجهة التعليمية اللاتي يعملن بها، وهذا يتفق مع بعض الدراسات السابقة كدراسة السالم (2013) التي كشفت وجود

يتبين من جدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في ممارسة المشرفات التربويات لسماة القيادة الإبداعية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، لصالح المشرفات الأكثر خبرة.

وقد خلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq a$) في درجة ممارسة المشرفات التربويات لسماة القيادة الإبداعية من وجهة نظر أفراد الدراسة، تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي، وحيث إنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حيث بلغت مستوى الدلالة (2.80)، وقيمة ت (1.092) وهذا يدل على أن متغير المستوى الوظيفي لا يعتبر متغيراً مؤثراً على القيادة الإبداعية وأبعادها لدى المشرفات التربويات، ويعزى ذلك إلى أن المشرفات التربويات يمارسن سماة القيادة الإبداعية وينظرن إلى المهام والواجبات المكلفات بهن نظرة شاملة بغض النظر عن

يرجع ذلك الاتفاق إلى تشابه أدوات الدراسة. واختلفت نتيجة هذا السؤال مع دراسة (الداعور، 2007؛ ساعد، 2016)، والتي لم توجد فيها فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لمتغير سنوات الخبرة في القيادة التربوية، وقد يرجع ذلك لتقارب سنوات الخبرة بين أفراد عينة البحث وبالتالي لم يتضح فروق بينهم في سمات القيادة الإبداعية يرجع لمتغير عدد سنوات الخبرة. **السؤال الرابع:** هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى فاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات تبعاً لمتغيرات: نوع الوظيفة والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

متغير المسمى الوظيفي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي حيث تم اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين، ويظهر الجدول (9) ذلك.

فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة ممارسات القيادة الإبداعية لصالح ذوات المؤهل العلمي العالي. وفيما يتصل بالخبرة في التعليم: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية ($0.05 \geq a$) في درجة ممارسة المشرفات التربويات لسمات القيادة الإبداعية من وجهة نظر أفراد الدراسة بين سنوات الخبرة (من سنة إلى أقل من 10 سنوات) وبين (10 سنوات فأكثر) حيث تميل بقليل لذوات الخبرة المنخفضة على ذوات الخبرة المرتفعة. وهذا يدل على أن متغير الخبرة يعتبر متغيراً مؤثراً على القيادة الإبداعية وسماتها لدى المشرفات التربويات بمعنى أن سمات القيادة الإبداعية لا تحتاج فقط لسنوات الخبرة، بل تحتاج لمهارات خاصة تساعد القائدة على الإبداع وحل المشكلات، وقد يكون عامل سنوات الخبرة المرتفعة يصاحبه الروتين والرتابة في العمل والتي تصيب المرأة العاملة. وقد اتفقت نتيجة هذا السؤال مع دراسة (الغامدي، 2012؛ القرشي، 2004) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في سمات القيادة الإبداعية، وقد

جدول (9): دلالة الفروق في فاعلية الذات الإبداعية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

المجال	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	رئيسة قسم	21	3.31	0.849	1.499	0.32
	مشرفة	101	2.97	0.963		

الفرق دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

خالد بن ناهس الرقاص، ريم بنت عبد الرحمن بن سليمان العيسى: القيادة الإبداعية وعلاقتها بفاعلية الذات الإبداعية...

تشير النتائج في الجدول (9) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات من وجهة نظر أفراد الدراسة، تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، إذ إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.32) وقيمة ت المحسوبة له (1.499).

متغير المؤهل العلمي: حساب وجود فروق دالة في درجة فاعلية الذات الإبداعية للمشرفات التربويات من وجهة نظر أفراد الدراسة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار t-test ويوضح جدول رقم (10) ذلك.

جدول (10): دلالة الفروق في فاعلية الذات الإبداعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المجال	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	ف
الدرجة الكلية	دراسات عليا	31	2.82	0.865	-1.472	0.146	0.175
	بكالوريوس	91	3.09	0.969			

تشير النتائج بالجدول (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) حول فاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات من وجهة نظر أفراد الدراسة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ إنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.146) وقيمة ت (-1.472).

حسب متغير المؤهل العلمي. متغير الخبرة في التعليم: حساب مدى وجود فروق دالة في درجة فاعلية الذات الإبداعية للمشرفات التربويات، تبعاً لمتغير الخبرة في التعليم، تم استخدام اختبار t-test ، ويوضح جدول رقم (11) ذلك.

جدول (11): دلالة الفروق في فاعلية الذات الإبداعية تعزى لمتغير الخبرة في التعليم.

المجال	الخبرة في التعليم	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	من سنة إلى أقل من 10 سنوات	19	2.68	0.862	-1.845	0.076
	10 سنوات وأكثر	103	3.09	0.953		

تشير النتائج بالجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) حول درجة ممارسة المشرفات التربويات لفاعلية الذات الإبداعية من وجهة نظر أفراد الدراسة، تبعاً لمتغير

الخبرة في التعليم، حيث بلغت مستوى الدلالة (0.076) وقيمة ت (0.076).
 يمكن تنمية فاعلية الذات الإبداعية من خلال البرامج التدريبية (Mathisen & Bronnack, 2009).
 إجمالاً خلصت نتيجة السؤال الرابع بأنه لا توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة في فاعلية الذات الإبداعية تعزى إلى المتغيرات الدراسية (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، وهذا يدل على أن هذه المتغيرات (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) ليست متغيرات مؤثرة على فاعلية الذات الإبداعية؛ إذ إن فاعلية الذات الإبداعية ترتبط باتجاهات التعلم والأداء لدى الموظفين المبدعين، فالأفراد المبدعون الذين يمتلكون اتجاهات تعلم إيجابية يمكن أن يمتلكوا فاعلية ذات إبداعية والعكس صحيح (Gong, Huang & Farh, 2009) باعتبارها معتقدات الفرد بقدرته على أداء السلوك الإبداعي بنجاح في بيئة محددة، واعتبارها شرطاً ضرورياً للإنتاجية الإبداعية واكتشاف معرفة جديدة (Bandura, 1979) كما أشار ماثيسن وبرونك أنه

يمكن تنمية فاعلية الذات الإبداعية من خلال البرامج التدريبية (Mathisen & Bronnack, 2009).
 كما أشار كل من تشانغ وشيو وتشنغ (Chuang, Shiu, cheng, 2010) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات الإبداعية ومهارات التعلم.
 وتختلف نتيجة هذا السؤال مع دراسة جيبس (Gibbs, 2009) والتي أشارت إلى أن التقدم في العمر يتنبأ بنقصان فاعلية الذات الإبداعية، وقد يعزى ذلك إلى اختلاف العينة.
 السؤال الخامس: هل توجد علاقة دالة بين القيادة الإبداعية وأبعادها الفرعية وفاعلية الذات الإبداعية وأبعادها الفرعية؟
 للإجابة على هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين كل من مقياس القيادة الإبداعية ومقياس فاعلية الذات الإبداعية وأبعادها الفرعية. والجدول رقم (12) يوضح ذلك:

جدول (12): معاملات ارتباط بيرسون بين كل من مقياس القيادة الإبداعية ومقياس فاعلية الذات الإبداعية وأبعادها الفرعية.

المتغيرات	فاعلية الذات الإبداعية في التفكير الإبداعي	فاعلية الذات الإبداعية للأداء الإبداعي	فاعلية الذات الإبداعية
استشعار المشكلات	**0.764	**0.634	**0.753
المثابرة	**0.745	**0.661	**0.730
المبادرة	**0.545	**0.709	**0.763
الأصالة	**0.445	**0.611	0.682**
الدرجة الكلية للقيادة الإبداعية	**0.711	**0.695	0.842**

المهارات الإبداعية لدى القيادات. فضلاً عن تقديم حوافز تشجيعية للمشرفات التربويات اللاتي لديهن أفكار وحلول مبتكرة للتطوير ومساندتهم في تنفيذها. - التركيز على عقد ندوات ومحاضرات، وورش عمل التي تهتم بتعزيز معتقدات فاعلية الذات الإبداعية، مع التركيز على كيفية استبدال النظرة التقليدية والسلبية للإدارة لدى المشرفات التربويات، بنظرة إيجابية إبداعية، تعزز من معتقدات فاعلية الذات لديهن.

البحوث المقترحة: توصي الدراسة بإجراء الدراسات التالية:

- إجراء دراسات على عينات أخرى مشابهة وممثلة لفحص الفروق في القيادة وفاعلية الذات الإبداعية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية، والوظيفية (كالجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، وعدد سنوات الخبرة).

- إجراء دراسة تنبؤية لنمذجة العلاقة بين أبعاد القيادة الإبداعية وفاعلية الذات الإبداعية.

- إجراء دراسة تهدف إلى تنمية المهارات القيادية لدى المشرفات التربوية، وأثر ذلك على الأداء التربوي.

«يشكر الباحثان مركز البحوث التربوية بكلية التربية بجامعة الملك سعود على دعم هذا البحث».

يتضح من الجدول (12) وجود ارتباطات دالة موجبة بين كل بعد من أبعاد القيادة الإبداعية منفردة ومجموعة مع فاعلية الذات الإبداعية بأبعادها الفرعية، وهذا معناه أن التلازم متزامن بينهما كسلوك ومعتقد يقود نحو الإبداع لدى أفراد العينة. وقد أشارت دراسة حلیم (2015) إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة وفاعلية الذات الإبداعية.

وذكر باندورا أن الذين يمتلكون فاعلية إبداعية عالية أكثر تنظيمًا وإتقانًا لذاتهم وأكثر رغبة في مواجهة المشكلات والمهام الصعبة والعكس صحيح. ويتميز الأفراد الذين يمتلكون فاعلية الذات الإبداعية بثقة عالية وقدرة على إيجاد حلول وأفكار جديدة، وحل المشكلات بطريقة إبداعية والتغلب على الصعوبات، ويشعرون بالرضا والتفؤل، وتلك السمات تشير إلى سمات القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات.

وقد أشارت دراسة (Tierney, Farmer, 2002) التي اهتمت بالوقوف على فاعلية الذات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الإبداعي إلى أن معتقدات فاعلية الذات الإبداعية تسهم في تعزيز سلوك المديرين نحو الإبداع.

التوصيات :

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج،

يمكن تقديم التوصيات التالية:

- الحرص على بناء برامج تدريبية متنوعة لتنمية

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

- حريم، حسين (2004). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. الأردن: دار الحامد للنشر.
- حسن، راوية (2002). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات. الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
- حليم، شيري مسعد (2015). تأثير كل من القيادة التحويلية كما يدركها المعلمون وفاعلية الذات الابتكارية على سلوك العمل الابتكاري لدى عينة من المعلمين. دراسات تربوية ونفسية، (88)، 167-226.
- خير الله، جمال (2009). الإبداع الإداري. عمان دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الداعور، سعيد. (2007) دور مدير المدرسة الثانوية كقائد تربوي في محافظات غزة وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمدرسة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الدردير، عبدالمنعم؛ وشبيب، محمود؛ والسهلي، محمد. (2017) الذات الإبداعية لدى المعلمين والعوامل المؤثر فيها. مجلة كلية التربية بقنا (30)، 245-301.
- زين الدين، فريد (2015). الاتجاهات المعاصرة لتحقيق الريادة القيادية الإبداعية لتدعيم التميز في الأداء والإنجاز. ورقة عمل، دبي، 10-6 سبتمبر.
- ساعد، نهي عواد. (2016) دور القيادة الإبداعية في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية في وزارة الصحة الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى.
- السالم، نواف عبد الكريم (2013). برنامج تدريبي مقترح للقيادة الإبداعية لمديري التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية بناء على أسس مجتمع المعرفة. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- السلبي، فهد. (2012) القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمنح التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، أم القرى.
- الشعلان، مضاوي محمد (2001). نظام اختيار وتدريب المشرفات التربويات في المملكة العربية السعودية دراسة تحليلية تقويمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس.
- الشمري، سعد (2006). درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة التربويين في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.
- العبادلة، عبد الرحمن (2003). الأنماط القيادية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى الفئات الإدارية في محافظات جنوب الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- العياصرة، أحمد (1998). القيادة الإبداعية، مركز التدريب التربوي، وزارة التربية والتعليم، عمان.
- الغامدي، عبدالله سعيد أحمد (2006). بناء برنامج تدريبي لتنمية مهارات القيادات التربوية في حل المشكلات الإدارية بأساليب إبداعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.
- الغامدي، فهد. (2012) درجة الممارسة العملية والاحتياجات التدريبية للقيادة الإبداعية كما يتصورها الأكاديميون بجامعة الباح، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

- Gibbs, S. (2009). Exploring the influence of task specific self-efficacy on opportunity recognition perspectives and behaviors. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Retrieved on (18/1/2014) from: <http://digitalknowledge.babson.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1510andcontext=fer>
- Gong, Y., Huang, J., & Farh, J. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4) 765- 778.
- Mathisen, G., & Bronnick, K. (2009). Creative self-efficacy: An intervention study. *International Journal of Educational Research*, 48(1). 21–29.
- Paglis, I. (2010). Leadership self-efficacy: research findings and practical applications. *Journal of Management Development*, 29(9), 771 - 782.
- Phelan, S. G. (2001). Developing creative competence at work: The reciprocal effects of creative thinking, self-efficacy and organizational culture on creative performance. *Dissertation Abstracts International*, 62 (2). 1059B. (UMI No. AA13003909.
- Tierney, P., & Farmer, S. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45, 1137-1148

القرشي، ليلي (2004). القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي في الجامعات السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى.

كواحله، يمينة (2011). خصائص القيادة الإبداعية في الإسلام، أعمال الملتقى الدولي للإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة: دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية _ كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، (2)، 145-160.

الملحم، حنان إبراهيم (2011). ممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية: الواقع والأهمية دراسة ميدانية على القيادات النسائية في الإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة الأحساء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك فيصل.

هيالات، مصطفى قسيم (2017). العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والتفكير فوق المعرفي لدى طالبات الدبلوم المهني في التدريس بجامعة أبوظبي، المجلة الدولية للبحوث التربوية، 3(41)، 213-310.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abbott, D. (2010). *Constructing a Creative self-efficacy inventory: A mixed methods inquiry*. Unpublished Doctoral Thesis. Nebraska University. USA.
- Alotaibi, K. (2016). Psychometric Properties of Creative Self-Efficacy Inventory among Distinguished Students in Saudi Arabian Universities, *Psychological Reports*, 1-16.
- Avolio, B., Bass, B., & Jung, D. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-46.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman and company.
- Chuang, C., Shiu, S., & Cheng, S. (2010). The relation of college students' process of study and creativity: the mediating effect of creative self-efficacy. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 67, 960- 962.