

تأثير كل من القيادة التحويلية كما يدركها المعلمون وفاعلية الذات الابتكارية على سلوك العمل الابتكاري لدى عينة من المعلمين المتحقين ببرنامج التأهيل التربوي لغير التربويين بكلية التربية جامعة الرقازيق

د/ شيري مسعد حليم

مدرس علم النفس التربوي

كلية التربية- جامعة الرقازيق

الملخص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على تأثير كل من القيادة التحويلية وفاعلية الذات الابتكارية لدى عينة من المعلمين والمعلمات المتحقين ببرنامج التأهيل التربوي لغير التربويين بكلية التربية جامعة الرقازيق على سلوك العمل الابتكاري لديهم. كما سعى البحث إلى التعرف على الفرق بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في سلوك العمل الابتكاري. والتعرف على الفروق في متغير سلوك العمل الابتكاري التي تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة لديهم. وفي ضوء ذلك طبق البحث على عينة مكونة من 275 معلماً ومعلمة بواقع (179 معلماً، 96 معلمة). وكان متوسط أعمار العينة ككل 47.91 سنة وانحراف معياري قدره 5.85 سنة. وباستخدام اختبار "ت"، وتحليل التباين، وأسلوب تحليل المسار أظهرت النتائج ما يلي: (1) وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل الابتكاري وذلك لصالح متوسط درجات المعلمين في جميع الحالات. (2) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل الابتكاري ترجع لمتغير عدد سنوات الخبرة لدى المعلمين والمعلمات. (3) وجود تأثير موجب دال إحصائياً للقيادة التحويلية كما يدركها المعلمون على سلوك العمل الابتكاري. (4) وجود تأثير دال إحصائياً لفاعلية الذات الابتكارية

للمعلمين على سلوك العمل الابتكاري. (5) وجود تأثير دال إحصائيا للقيادة التحويلية كما يدركها المعلمون على فاعلية الذات الابتكارية.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، فاعلية الذات الابتكارية، سلوك العمل الابتكاري.

The effect of transformational leadership as perceived by teachers and innovative self-efficacy on the innovative work behavior among a sample of teachers enrolled in teacher education program for the non educational in the Faculty of Education, Zagazig University

Abstract

The goal of the present research to identify the impact of each of transformational leadership and innovative self-efficacy among a sample of teachers enrolled in teacher education program for the non educational in the Faculty of Education, Zagazig University on the innovative work behavior for them. The research also sought to recognize the difference between the mean scores of teachers (male and female) in innovative work behavior. The research aimed also to identify the differences in the innovative work behavior variable according to years of experience. To achieve the objectives of the study the researchers used descriptive analytical approach, the study population consists of In light of this dish search consisting of 275 teachers, an average age of 47.91 years and a standard deviation of 5.85 years. The study revealed the following result: (1) there is a statistically significant difference between the average male and **female teachers in all dimensions of the total score for the innovative work behavior for the benefit of the average scores of teachers in all cases.** (2) There are nonstatistically significant differences in all dimensions of the total score for the innovative work behavior due to a variable of years of experience of the teachers. (3) There is a positive effect of transformational leadership as perceived by teachers on innovative work behavior. (4) There is a positive effect of innovative self-efficacy on innovative work behavior. (5) There is a positive effect of transformational leadership as perceived by teachers' on innovative self-efficacy.

Keywords: Transformational leadership, innovative self-efficacy, innovative work behavior

مقدمة:

إن مشكلة القيادة أمر في غاية الأهمية، فالعصر الذي نعيشه يعبر تماماً عن مرحلة تطور، كما إن المتغيرات المحيطة بمدارسنا بصفة عامة تشكل ضغوطاً كبيرة لإحداث التغيرات اللازمة التي يجب أن تواكب هذا التغير، وفي هذا الصدد يوضح العلماء على أهمية انتقاء المعلمين بحيث تكون عقولهم قادرة على الابتكار والتجديد والتصور الصحيح الواضح المعالم. فالعقول المطلوبة للعمل بالمدارس من معلمين وإداريين هي العقول التي يجب أن تتفاعل بشكل إيجابي مع المواقف والأحداث التربوية والتي تسمح بممارسة كافة الأنشطة بابتكارية لممارسة باقي الأنشطة والمهام الفصلية.

ويعتبر نمط القيادة التحويلية نمطا من بين الأنماط القيادية التي أفرزها التقدم العلمي، والتطور السريع في العصر الحالي. حيث إن هذا النمط يقوم على وجود علاقة مترابطة إيجابية بين القادة والمرؤوسين في العمل (Kang, 2013).

فيمكن أن يعبر القادة التحويليون عن إيمانهم بقدرات مرؤوسيهـم على إنجاز المهام المرتبطة بسلوك العمل الابتكاري وهذا يساعد المعلمين على زيادة معتقداتهم في فاعلية الذات الابتكارية وتحقيقها. (Pierce & Gardner, 2004).

وفاعلية الذات الابتكارية للمعلم تدل على قدرته على إنجاز مستوى معين من الأداء ومن ثم تعكس الحكم على ما يستطيع المعلم أداءه بالمهارات التي يمتلكها أيا كانت هذه المهارات. (Bandura, 1986).

ومن ثم فالمعلمون ذوو فاعلية الذات المرتفعة قد يكونوا أكثر ميلاً لممارسة المزيد من الأنشطة التي تتسم بالتحدي والتي تتضمن المزيد من الممارسات (Carmeli & Schaulroeck, 2007). بالإضافة إلى ذلك أشار كل من "هشيو وآخرون" (Hsiao et al., 2011) على ضرورة تشجيع المعلمين على استخدام إستراتيجيات تسهم في بناء فاعلية الذات لديهم بطرق متنوعة ويجب على المعلمين التعرف على المزيد من المهام التي تتسم بالتحدي وعندئذ تكون لديهم الفرصة لخلق المزيد من سلوك العمل الابتكاري.

وتشتمل السلوكيات الابتكارية للأفراد في مكان العمل أعمالاً مختلفة مثل السعي إلى طلب الأفكار الجديدة وتوفير الأموال والتخطيط لتنفيذ الأفكار (Scott & Bruce, 1994). وأوضح كل من "جانسين وآخرون" (Janssen et al., 2004). أن سلوك العمل الابتكاري يعبر عن قدرة المعلم على التكيف مع العمل بتعديل نفسه أو تعديل بيئة العمل من خلال الابتكار.

ولشعور الباحثة من خلال العرض السابق أن نمط القيادة التحويلية من الأنماط القيادية المهمة نظراً لما تشتمل عليه من عناصر وخصائص ومهام تمكن القائد من إدارة التغيير في المنظمة بنجاح وتحويلها إلى وضع جديد فيه مشاركة بين المديرين (المدرء) والمعلمين ولما لها من أثر كبير على تنمية فاعلية الذات لديهم والتي تؤثر بشكل مباشر على سلوك العمل لديهم ليصبح سلوكاً ابتكارياً، وفي ضوء ما تم عرضه لا توجد بحوث عربية- في حدود علم الباحثة- اهتمت بدراسة متغيرات البحث الحالي متجمعة معاً لذا سعى البحث الحالي إلى محاولة تحقيق فهم أعمق لمدى تأثير كل من القيادة التحويلية كما يدركها المعلمون والمعلمات وفاعلية الذات الابتكارية على سلوك العمل الابتكاري لديهم.

مشكلة البحث:

يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في الأسئلة الآتية:

- 1- هل يوجد فرق بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات الملتحقين ببرنامج التأهيل التربوي لغير التربويين بكلية التربية جامعة الزقازيق في سلوك العمل الابتكاري؟.
- 2- هل يوجد فروق بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في سلوك العمل الابتكاري يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة للمعلمين والمعلمات الملتحقين ببرنامج التأهيل التربوي لغير التربويين بكلية التربية جامعة الزقازيق؟.
- 3- هل يوجد تأثير دال إحصائياً للقيادة التحويلية كما يدركها المعلمون على سلوك العمل الابتكاري لديهم؟.

- 4- هل يوجد تأثير دال إحصائيا لفاعلية الذات الابتكارية للمعلمين على سلوك العمل الابتكاري لديهم؟.
- 5- هل يوجد تأثير دال إحصائيا للقيادة التحويلية كما يدركها المعلمون على فاعلية الذات الابتكارية لديهم؟.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- 1- تحديد الفروق بين المعلمين والمعلمات في السلوك الابتكاري.
- 2- معرفة مدى تأثير عدد سنوات الخبرة على سلوك العمل الابتكاري للمعلمين.
- 3- تحديد مدى تأثير كل من القيادة التحويلية وفاعلية الذات الابتكارية على تشكيل سلوك العمل الابتكاري وتكوينه.

أهمية البحث:

- 1- تستمد الأهمية العلمية لهذا البحث من أهمية الموضوع الذي يتم تناوله حيث إن متغير القيادة وبخاصة القيادة التحويلية من المجالات المهمة وذلك لأن تقدم المجتمعات وتطور منظماتها واستمرارها يعتمد بشكل رئيسي على القيادات التي تحركها وترسم خططها.
- 2- يعد هذا البحث من أوائل البحوث - في حدود علم الباحثة - التي تناولت متغير القيادة التحويلية كما يدركها المعلمون وفاعلية الذات الابتكارية وعلاقتها بسلوك العمل الابتكاري للمعلمين.
- 3- على الرغم من أن معظم البحوث السابقة قد ركزت اهتمامها على السلوك بصفة عامة إلا أن البحث الحالي يسلط الضوء على متغير سلوك العمل المرتبط بالابتكار عند المعلمين في المدارس وهذا المتغير يعد من أحد الجوانب المهمة التي تسعى كافة المنظمات لتهيئة المناخ الملائم لظهوره.

4- كما ترى الباحثة في حدود علمها أن معظم البحوث السابقة تناولت متغير فاعلية الذات بصفة عامة ولكن لم يتم تناول فاعلية الذات المتعلقة والمرتبطة بالابتكار بصفة خاصة، وهذا المتغير له تأثير بالغ لما له من فاعلية في تشكيل السلوك الابتكاري في العمل ومن ثم يهتم البحث الحالي بالتعرف على فهم كيفية تعزيز فاعلية الذات لدى المعلمين بما يمكنهم من الأداء المهني بابتكارية.

5- كما يستمد هذا البحث أهميته من أنه يلقي الضوء على معرفة كيف تستطيع المنظمات أن تعمل لظهور الابتكار أثناء العمل فيبرز البحث الحالي الدور الذي يلعبه المدراء والقادة في تعزيز السلوك الابتكاري لمؤوسيتهم وذلك من خلال زيادة فاعلية الذات الابتكارية لديهم عن طريق التشجيع والمدح وتقديم المكافآت للمعلمين الناجحين والمبتكرين في عملهم.

6- كما أنه من خلال نتائج هذا البحث يمكن للمدراء أن يزودوا مؤوسيتهم بالتدريب المهني وفرص الخبرة، كما يستطيع القادة أن يخلقوا بيئة داعمة للابتكار أثناء العمل.

مصطلحات البحث:

1. القيادة التحويلية كما يدركها المعلمون Transformational Leadership:

يعرفها "محمد كريم حسني" (2010) بأنها قدرة القائد على الارتقاء بمستوى مؤوسيته من خلق البيئة الملائمة للإبداع والتطوير والعمل على تنمية وتشجيع القدرات الابتكارية وتطويرها لدى المؤوسين. ويرى "محمد كريم" أن القيادة التحويلية تتكون من أربعة أبعاد وهي التأثير المثالي، والحافز الإلهامي والإثارة الفكرية والاعتبار الفردي.

ويقاس إجرائيا في البحث الحالي بالدرجة التي يحصل عليها المعلمون الملتحقون ببرنامج التأهيل التربوي لغير التربويين بكلية التربية على كل بعد من الأبعاد الأربعة السابقة في المقياس المخصص لقياسها في هذا البحث.

2. فاعلية الذات الابتكارية **Innovation self- efficacy**:

تعرفها الباحثة بأنها معتقدات المعلم في قدرته على تقديم نتائج ابتكارية وكذلك قدرته على إنجاز مستوى معين من الأداء، ويتضمن بعدين رئيسيين هما:

- **الإبداع المتعلق بفاعلية الذات:** ويعرف بأنه قدرة المعلم على إنتاج الحلول الجديدة وعدم اللجوء إلى الحلول التقليدية للمشكلات.

- **التنفيذ المتعلق بفاعلية الذات:** ويشير إلى القدرة على الإثراء الوظيفي بشكل يحقق صالح العمل وتشجيع معها حاجة إثبات الذات لدى المعلم.

وتقاس إجرائيا في البحث الحالي بمجموع درجات المعلمين على كل بعد من البعدين السابقين لمقياس فاعلية الذات الابتكارية.

3. سلوك العمل الابتكاري **Innovative work behavior**:

تعرفه الباحثة بأنه قدرة المعلم على التكيف بفاعلية مع العمل وذلك بتعديل نفسه أو تعديل بيئة العمل وذلك من خلال الابتكار، كما أنه يتضمن توليد نوع من الفائدة ويحتوي أيضا على مكون تطبيقي أكثر وضوحا، ويتضمن ثلاثة أبعاد:

- **توليد الفكرة:** ويتضمن هذا البعد البحث عن فرص الابتكار وإنتاج الأفكار والحلول المختلفة والتعرف عليها.

- **تحسين الفكرة:** ويشير إلى قدرة المعلم على الحصول على موافقة على كافة الأفكار المبتكرة التي قام بتوليدها، أي يشتمل البعد على تحسين هذه الأفكار المولدة بهدف إيجاد الدعم لها والقدرة على بنائها.

- **تحقيق الفكرة:** وتشير إلى إمكانية تطبيق الفكرة المبتكرة، أي تتضمن تنفيذ الفكرة المدعومة بالفعل كما تشمل تطوير الفكرة واختبارها وتعديلها وتسويقها.

ويقاس إجرائيا في البحث الحالي بمجموع درجات المعلمين على كل بعد من الأبعاد الثلاثة السابقة لمقياس سلوك العمل الابتكاري.

الإطار النظري:

أولاً: القيادة التحويلية: **Transformational leadership**:

توجد مجموعة من الأساليب القديمة التقليدية التي يتبعها المدراء والوكلاء والنظار أثناء سير العملية التعليمية، فهناك القيادة الديمقراطية التي تحرص على العلاقات الإنسانية، والقيادة الأوتوقراطية التي تهتم كثيراً بإنجاز العمل، والاستبداد بالرأي. وهناك قيادة تحرص على إعطاء المعلمين قدراً من الحرية في ممارسة أعمالهم وتترك جميع المسؤوليات لهم (محمد كريم حسني، 2010).

ومن بين الأنماط القيادية الحديثة التي أفرزها التقدم والتطور العلمي نمط القيادة التحويلية والتي تقوم على أساس وجود علاقة مشتركة لكل من القادة والمرؤوسين (Kang, 2013).

فيعرف "أفوليو وآخرون" (Avolio et al., 1999) القيادة التحويلية على أنها التأثير في المرؤوسين بالتوسع في أهدافهم وتزويدهم بالثقة في الأداء بما يتجاوز التوقعات المحددة.

ويتفق معهم كل من "وانج وروود" (Wang & Rode, 2010) حيث يقرأ بأن القيادة التحويلية تمثل القدرة على التأثير في المرؤوسين ودفعهم إلى التعاون من أجل تحقيق أهداف معينة.

كما أشار "محمد كريم حسني" (2010) إلى أن القيادة التحويلية تعني قدرة القائد على الارتقاء بمستوى مرؤوسيه من خلق البيئة الملائمة للإبداع والتطوير والعمل على تنمية وتشجيع القدرات الابتكارية وتطويرها لدى المرؤوسين.

كما أوضح كل من "إياد حماد، وتيسير زاهر" (2011) على أن القيادة التحويلية تمثل نمطاً قيادياً لديه رؤية واضحة عن المستقبل ويسعى إلى إحداث التغيير والتطوير والتنمية باستمرار. كما أنها تعمل على إيجاد بيئة تقوم على التفاهم والحوار البناء والمشاركة بين كافة أعضاء المؤسسة.

وتعتبر القيادة التحويلية من أكثر أنواع القيادة شهرة في الوقت الحالي وذلك لأنها تقوم على إحداث تغييرات جذرية عن طريق إقناع المرؤوسين بالنظر إلى ما هو أبعد من مصالحهم الذاتية وذلك من أجل الصالح العام (Khan & Aslam, 2012).

وقد أشار (Avolio et al., 1999) إلى أن القيادة التحويلية تتكون من أربعة عوامل مختلفة وهي التأثير المثالي، والدافع الملهم والإثارة الفكرية والاعتبار الفردي.

العامل الأول: التأثير المثالي "Idealized influence" ويطلق عليه أحياناً التأثير الكارزماطيكي ويركز على تصنيف سلوك القائد الذي يحظى بإعجاب وتقدير واحترام المرؤوسين له (ماهر صبري، 2009).

العامل الثاني: الحفز الإلهامي "Inspirational Motivation" وفيها يكون القادة عبارة عن رموزاً لزيادة الوعي والفهم والأهداف المرغوبة المتبادلة حيث إن أفعالهم تؤثر في المرؤوسين وتدفعهم إلى إتباع خطواتهم أثناء أداء المهام المطلوبة (محمد كريم حسني، 2010).

العامل الثالث: الإثارة الفكرية "Intellectual Stimulation" وفيها يعمل القائد التحويلي على البحث عن الأفكار الجديدة والتشجيع على حل المشاكل بطرق ابتكارية من قبل المرؤوسين ودعم النماذج الجيدة والخلاقة لأداء المهمة (ماهر صبري، 2009).

العامل الرابع: الاعتبار الفردي "Individualized Consideration" ويظهر هذا البعد من خلال أسلوب القائد التي يستمع بلطف ويولي اهتماماً خاصاً لاحتياجات المرؤوسين وكذلك إنجازاتهم من خلال تبني إستراتيجيات التقدير والاحترام وبالتالي يوكل المهمات إليهم وفقاً لخصائصهم واستعداداتهم الشخصية (Avolio et al., 1999).

وبالتالي فمن خلال النظرية الاجتماعية المعرفية يمكن للمديرين التأثير في فاعلية الذات الابتكارية للمعلمين وخاصة من خلال سلوكيات القيادة التحويلية التي تتطابق مع ثقافة الإبداع وتبادل الخبرات واندماجها.

ثانياً: فاعلية الذات الابتكارية: Innovation self- efficacy:

وتعتبر فاعلية الذات واحدة من المفاهيم الرئيسية والمهمة في أبحاث علم النفس المعاصر (Judge et al., 2007).

وتقدم النظرية الاجتماعية المعرفية التي وصفها "باندورا" (Bandura, 1986) إطاراً لفهم السلوك البشري والتنبؤ بالتغيرات التي تطرأ على هذا السلوك. وطبقاً لهذه النظرية فإن السلوك البشري تتوسطه فاعليتنا، كما أن معتقدات فاعلية الذات تؤثر في خياراتنا وجهودنا ومثابرتنا عندما نواجه المحن والانفعالات المختلفة.

وتعتبر فاعلية الذات لدى المعلمين من المصطلحات ذات الأهمية حيث إنها تشير إلى معتقداتهم في قدرتهم على التأثير الإيجابي على تعلم الطالب (Celik, 2013).

ويلعب المعلمون دوراً مهماً في نجاح طلابهم وقد أوضحت نتائج بحث "ولفولك" (Woolfolk, 2000) أن فاعلية الذات لدى المعلمين مرتبطة بدافعيتهم، وعلى الرغم من إدراك فاعلية الذات للمعلمين إلا أنه تبين أنها تنبأ عن أهداف المعلمين واتجاهاتهم نحو الابتكار والتغيير. (Fuchs et al., 1992).

وعلى أساس الارتباط المفاهيمي بين فاعلية الذات والنتائج المرتبطة بالابتكار فقد أشار كل من "ريدموند ومومفورد" (Redmond & Mumford., 1993) أن معتقدات فاعلية الذات ترتبط إيجابياً بالابتكار في مجال العمل. فعلى سبيل المثال قدم كل من "تيرني وفامر" (Tierney & Famer, 2002) مفهوماً لفاعلية الذات الابتكارية والتي تشير إلى معتقدات المعلمين بأنهم يستطيعوا أن يكونوا مبتكرين في مجال العمل.

وقد عرف "دورنر" (Dorner, 2012) فاعلية الذات الابتكارية على أنها معتقدات الأشخاص في قدراتهم على تقديم نتائج ابتكارية وتشير النتائج الابتكارية إلى أداء سلوك العمل الابتكاري.

وبالتالي فإن فاعلية الذات الابتكارية للمعلمين ليست قاصرة على مهمة معينة أو موقف معين بل إنها يمكن أن تتغير بمرور الوقت ويستطيع المعلمون اكتساب معلومات وخبرات جديدة تساعدهم على ذلك. (Chen et al., 2000).

ولذلك فالمعلمون ذوو الإحساس القوي بفاعلية الذات يمكن أن يؤديوا المزيد من السلوك الابتكاري في العمل وهذا يوضح أن كلا من مفهوم فاعلية الذات الابتكارية وسلوك العمل الابتكاري يرتبطان معاً كما أن فاعلية الذات الابتكارية لها تأثير إيجابي على ظهور العمل الابتكاري أثناء أداء المهمة (Hsiao et al., 2011).

ففي ضوء النظرية الاجتماعية المعرفية من المفترض أن تحدد فاعلية الذات الابتكارية سلوك العمل الابتكاري ومن المفترض أيضاً على وجه الخصوص أن تؤثر في القرارات الأولى للمعلمين وذلك للمشاركة في سلوك العمل الابتكاري وفي درجة مشاركتهم وجهودهم التي يبذلونها عندما يواجهون الصعوبات أثناء العمل، وكذلك الاستخدام الفعال لما يمتلكونه من كفاءات. (Farr & Ford., 1990).

وعلى الرغم من أن البحوث السابقة على سبيل المثال (Chen et al., 2000) قد ركزت على فاعلية الذات بصفة عامة والتي تعكس الاعتقاد في الكفاءة العامة في مجموعة من المواقف واسعة التنوع إلا أنها تقدم الأساس لاستكشاف فاعلية الذات المتعلقة بالابتكار. وقد أشارت النظرية الاجتماعية المعرفية أن فاعلية الذات الابتكارية تؤثر في سلوك العمل الابتكاري لسببين مهمين الأول: إن سلوك العمل الابتكاري يرتبط بوجه خاص بالمهام المعقدة والتي تتسم بالتحدي ويشمل مجموعة واسعة التنوع من الأنشطة المعرفية والاجتماعية مثل توليد الأفكار الإبداعية وتحسينها وتعديلها وإنجازها (Kanter, 1988). والثاني: إن المهام المرتبطة بسلوك العمل الابتكاري مرهقة وذات مطالب كثيرة، ومعتقدات الفاعلية القوية تعزز مستوى جهود المثابرة والمواجهة التي يستخدمها المعلمون في المهام النوعية عندما يواجهوا مواقف تتطلب التحدي (Bandura, 1977).

ونتيجة لذلك يشعر المعلمون ذوو فاعلية الذات الابتكارية المرتفعة بالثقة في أداء المهام الابتكارية وبالتالي يكونوا أكثر ميلاً إلى المشاركة في العمل الابتكاري. وعلى النقيض

من ذلك نجد أن المعلمين ذوي فاعلية الذات الابتكارية المنخفضة يميلون إلى الاعتقاد بأن سلوك العمل الابتكاري يتجاوز مهاراتهم في المواجهة ومن ثم يتجنبوا المشاركة في العمل الابتكاري حيث تنعدم الثقة لديهم في أنهم سوف ينجحون في أداء أعمالهم بشكل ابتكاري. (Hsiao et al., 2011).

وعلى الرغم من أهمية الدور المحوري لفاعلية الذات في سياق الابتكار إلا أننا لا نجد حتى الآن مفهوماً واضحاً وصريحاً لفاعلية الذات الابتكارية.

وقد أوضح "جيبس" (Gibbs, 2003) أنه عند تعزيز فاعلية الذات لدى المعلمين يزداد إصرارهم وصمودهم واستعدادهم في توقع المشاركة في الممارسات الابتكارية ومن ثم يؤثر ذلك على زيادة دافعيتهم نحو التعلم.

وفي سياق ذلك فقد توصل "دورنر" (Dorner, 2012) أن مفهوم فاعلية الذات الابتكارية مهم في البحث عن سلوك العمل الابتكاري للمعلمين. حيث أشار إلى أن المعلمين كانوا أكثر ابتكارية عندما حكموا على أنفسهم بالفاعلية في الابتكار وبمعنى آخر قد توصل إلى أن فاعلية الذات الابتكارية يمكن أن تكون خاصية شخصية أساسية لسلوك العمل الابتكاري.

وقد وجد أن فاعلية الذات الابتكارية تتأثر بمجموعة من العوامل مثل سلوك المشرف (الموجه) وتعقيد العمل (Tierney & Farmer, 2002) وتتأثر كذلك أيضاً بسلوك وأسلوب القيادة التحويلية (Wang * Zhu, 2010).

ومن ثم فإنه يجب البحث عن الكيفية التي تؤثر بها القيادة التحويلية في تشكيل فاعلية الذات الابتكارية ومن ثم في تكوين سلوك العمل الابتكاري لديهم.

ثالثاً: سلوك العمل الابتكاري: **Innovative work behavior**

يعد الابتكار سلوكاً بشرياً منذ أن انتشرت الأبحاث في مجال الابتكار بالعلوم الإدارية والاتصالات وعلوم الإنسان وامتد ذلك إلى علم النفس وعلم الاجتماع في الثمانينيات (West & Farr, 1990).

وقد صاغت البحوث النفسية الأولى عن الابتكار مصطلح سلوك العمل الابتكاري على أنه يشمل إبداع المعلم في قدرته على توليد أفكار جديدة ومفيدة تتعلق بالخدمات والعمليات والإجراءات (Nayak & Noida, 2011) وكذلك تنفيذ الأفكار التي تم توليدها (Anderson et al., 2004).

وقد عرف كل من "ويست وفار" (West & Farr, 1990) سلوك العمل الابتكاري على أنه القدرة على توليد الأفكار الجديدة وتحسينها وتحقيقها وذلك في حدود دور العمل أو مجموعة الأعمال.

ويتفق معهم فار وفورد" (Farr & Ford, 1990) في أن سلوك العمل الابتكاري يمثل سلوك الفرد في تحقيق المبادرة والتقديم المقصود في حدود دور العمل والجماعة أو المنظمة وذلك للأفكار الجديدة والمفيدة.

ويرى كل من "سكوت وبريوس" (Scott & Bruce, 1994) أن السلوك الابتكاري في العمل يتجاوز الإبداع الفني ويشمل تبني وإنتاج وإنجاز أفكار جديدة ومفيدة. وقد أشار "جانسين" (Janssen, 2000) إلى أن سلوك العمل الابتكاري يمكن تحديده بأنه الأعمال المتفردة للموظف والتي تتجاوز الدور المفروض والمنصوص عليه.

وقد أوضح "ميرون وآخرون" (Miron et al., 2004) أن سلوك العمل الابتكاري يتضمن أكثر من أن يكون الفرد مبدعاً في المجال الفني فقط، وقد وجدوا أن المبدعين ليسوا دائماً ابتكارين بدرجة عالية.

وبناء على ذلك فقد عرف كل من "دي يونج ودين هارتوج" (de Jong & den Hartog, 2007) سلوك العمل الابتكاري على أنه توليد نوع ما من الفائدة الذي يحتوي على مكون تطبيقي أكثر وضوحاً.

وهذا يعني أن سلوك العمل الابتكاري يساعد المعلمين العاملين على التكيف بفاعلية مع العمل مما يؤدي إلى التعزيز المتوقع لأداء المهمة (Benner & Tushman, 2003).

وقد أشار (Hsiao et al., 2011) أن سلوك العمل الابتكاري عملية معقدة تتطلب تعاوناً وتأزراً لعدد كبير من المعلمين حتى يتم الحصول على الموافقة على كافة الأفكار المبتكرة من جانب المعلم. ولتعزيز سلوك العمل الابتكاري لابد من تشجيع المعلمين على السعي الإيجابي نحو فرص التقدم والتحسين والتغيير. وقد أشار العديد من الباحثين (Scott & Bruce, 1994, Janssen, 2000, de Jong & den Hartog, 2010) إلى أن سلوك العمل الابتكاري يتكون بصفة خاصة من مجموعة من السلوكيات التي تتمثل في: أولاً: فرصة الاستكشاف وتوليد الفكرة وهي تشمل البحث والتعرف على فرص الابتكار وإنتاج الأفكار والحلول لهذه الفرص.

ثانياً: المناصرة وهي تشير إلى تحسين الأفكار المولدة بهدف إيجاد الدعم.

ثالثاً: التطبيق وهو الذي يؤدي إلى تجريب الفكرة المدعومة فعلاً وتشمل تطوير الفكرة واختبارها وتعديلها وتسويقها بما يلائم الواقع.

وتمتد سلوك العمل الابتكاري من التحسينات التدريجية إلى تطوير الأفكار الجديدة بشكل جذري بحيث تؤثر على العمليات أو المنتجات في كل المنظمة (Axtell et al., 2000).

وعلى الرغم من ذلك يرى "موميني وآخرون" (Momeni et al., 2014) أن سلوك العمل الابتكاري ليس جزءاً من العمل النموذجي لمعظم المعلمين فهو يعرف بسلوك الدور الإضافي والذي يشير إلى السلوك التقديري غير المحدد في مواصفات العمل، ولكن مع ذلك فهو يفيد المنظمة بأكملها.

وسلوك العمل الابتكاري للمعلمين يعتبر أمراً حاسماً لمبادئ الإدارة العصرية مثل التحسين المستمر وبرامج المقترحات (Fuller et al., 2006, Unsworth, 2001) حيث يتضمن إدخال وتطبيق التقنيات الجديدة وطرق العمل الجديدة الأفضل من الطرق الحالية المستخدمة (Yuan & Woodman, 2010).

وقد أشار "جانسين وآخرون" (Janssen et al., 2004) إلى أن هناك محددات مهمة لسلوك العمل الابتكاري وهي مجموعة العوامل التنظيمية ومجموعة العوامل الفردية. فالعوامل التنظيمية هي مجموعة العوامل التي تستطيع المنظمات تحديدها مثل ثقافة ومناخ المنظمة. أما العوامل الفردية فهي تشير إلى أن الفروق الفردية يمكن أن تؤثر في سلوك العمل الابتكاري للمعلمين العاملين مثل (التوجه نحو التمكن وأسلوب حل المشكلات وفاعلية الذات).

وطبقاً لنظرية "جانسين" (Janseen, 2000) عن السلوك الابتكاري فإن المعلمون يشاركون عادة في توليد الفكرة الابتكارية أولاً ثم يرسخون تحسن أفكار الابتكار وبالتالي فالمهمة المحددة جيداً تعزز من تحقيق الأفكار الابتكارية وتعد هذه عملية تطويرية وتدرجية. وقد أشار "باندورا" (Bandura, 1997) إلى أن فاعلية الذات تلعب دوراً مهماً في سلوك العمل الابتكاري وأن الابتكار يتطلب إحساساً قوياً ثابتاً بفاعلية الذات.

وهذا الرأي يتفق مع (Farr & Ford, 1990) اللذان يقران بأن التغيير والابتكار في دور العمل يتضمن عدم التيقن من النتائج في المستقبل بالإضافة إلى المقاومة المحتملة من الآخرين ممن يتأثرون بالتغيير فالفرد الذي لا يمتلك قدراً معقولاً من فاعلية الذات سوف يواجه معوقات هائلة.

واستناداً إلى الإطار النظري السابق عرضه والمتعلق بالمتغيرات المدروسة، فقد أوضح "شامير وآخرون" (Shamir et al., 1993) أن القائد التحويلي يستطيع أن يزيد من الفاعلية الذاتية لمؤوسيتهم من خلال الإقناع حيث إنه بتطبيق طريقة القيادة التحويلية يستطيع المدراء التعبير عن ثقتهم في قدرة مؤوسيتهم في تحقيق توقعات الأداء المرتفع.

وبالمثل يمكن أن يعبر القادة التحويليون عن إيمانهم بقدرات مؤوسيتهم على إنجاز المهام المرتبطة بسلوك العمل الابتكاري وهذا يساعد المعلمين على زيادة معتقداتهم في فاعلية الذات الابتكارية وتحقيقها. (Pierce & Gardner, 2004).

كما يستطيع أن يقدم القادة التحويليون لمؤوسيتهم الإحساس بالتقدير الشخصي ودعمهم وتشجيعهم ومن ثم يمكن أن يعطوا لمؤوسيتهم تغذية مرتدة إيجابية عن الأعمال

الابتكارية التي تساعد من زيادة فاعلية الذات الابتكارية لدى من يرأسونهم. (van knippenberg et al., 2004).

وعلى النقيض من ذلك حينما يكون المديرون انتقاديين دون مبرر في تغذيتهم المرتدة عن الأعمال الابتكارية فيمكن أن يخاطروا بالقضاء على فاعلية الذات الابتكارية لموظفيهم ومن ثم لا بد أن يضع المدراء نصب أعينهم أن تغذيتهم المرتدة عن الأعمال الابتكارية للمعلمين تشكل معتقداتهم في الفاعلية وبالتالي سلوكهم في العمل الابتكاري. (Eden, 1992).

كما أن المدراء التحويليين يستطيعون خلق بيئة داعمة للابتكار بحيث تزود المعلمين بإمكانية ملاحظة أعضاء المنظمة كنماذج للدور في سلوك العمل الابتكاري أثناء أداء المهمة. (Gist & Mitchell, 1992).

ومن ثم يعتبر السلوك الابتكاري هو المحور والموضوع الأساسي في التحليلات المفاهيمية والتجريبية في القيادة التحويلية (Yildiz & Ozcan, 2014).

وبناء على ذلك تمثل القيادة التحويلية العامل الأكثر حسماً في التأثير على السلوك الابتكاري وذلك لأن القادة يلعبون دوراً مهماً في توليد الأفكار الابتكارية والتي تعد أحد أبعاد ومكونات سلوك العمل الابتكاري (Wang & Zhu, 2010).

وقد أشار "حسان وآخرون" (Hassan et al., 2013) أن القيادة التحويلية تؤثر إيجابياً على السلوك الابتكاري في العمل وذلك من خلال أن القادة التحويليين يتميزون برؤية غير تقليدية ويقومون بنموذج الدور الكارزمي أي التأثير المثالي لكونهم ابتكاريين ومن ثم فإن القائد التحويلي يشارك شخصياً في عملية السلوك الابتكاري أثناء العمل.

كما أنه من خلال الحفز الإلهامي الذي يتسم به القادة التحويليين يمكنهم تشجيع مرؤوسيتهم من المعلمين على تحديد المشكلات وأن يسعوا نحو تهيئة فرص جديدة للابتكار. حيث تعد الدافعية الإلهامية فعالة بوجه خاص في عملية توليد الأفكار واقتراح أفكار جديدة دون أي خوف من ثم يظهر المعلمون سلوكاً ابتكارياً. (Sarros et al., 2008).

وباستخدام القادة التحويليين للإثارة الفكرية فإنهم يشجعون المرؤوسين من المعلمين على تجريب طرق تفكير مختلفة ويقترحون حلولاً إبداعية للمشكلات وينجزون عمليات التفكير الابتكاري (Wang & Rode, 2010).

ونجد أن القادة التحويليين يراعون الحاجات الفردية ويقدمون تدريباً شخصياً من خلال توفير الاهتمام بالمشاعر الفردية للآخرين، الأمر الذي يسهم في التغلب على مخاوفهم من تحدي الوضع الراهن مما يؤدي إلى المزيد من الابتكار في العمل (Reuvers et al., 2008).

ومن ثم نجد أن المديرين من خلال إتباعهم لسلوك القيادة التحويلية يؤثرون على معلمهم فيكونوا أكثر استعداداً لتوليد الأفكار الابتكارية ويشاركون في عملية الإنجاز الابتكاري ومثل هذه العمليات تؤدي إلى دافعية أقوى لإظهار السلوك الابتكاري أثناء أداء المهمة بين المعلمين.

البحوث السابقة:

هدف بحث "روفيرس وآخرين" (Reuvers et al., 2008) إلى دراسة العلاقة بين نمط القيادة التحويلية وسلوك العمل الابتكاري للموظفين العاملين وقد طبق البحث على عينة مكونة من (335) موظفاً بالمستشفيات العامة في استراليا، وقد طبق عليهم مقياس القيادة التحويلية المتعدد لـ (Bass & Avolio, 1994) المكون من 20 مفردة موزعة على أربعة أبعاد، وكذلك أيضاً طبق عليهم مقياس سلوك العمل الابتكاري المكون من 4 (أربع) مفردات فقط لـ (west et al., 2005) وأظهرت نتائج البحث أن هناك علاقة إيجابية قوية بين كل من القيادة التحويلية وسلوك العمل الابتكاري. كما اهتم البحث بمعرفة الفروق بين الذكور والإناث في المتغيرين، وقد توصلوا إلى أنه إذا كان القادة التحويليون (المديرون) ذكوراً يكون سلوك العمل الابتكاري أكثر منه إذا كان القادة التحويليون من الإناث (المديرات) أي أكدوا على أن هناك تأثيراً للقيادة التحويلية على سلوك العمل الابتكاري وهو تأثير قوي عند الذكور (المديرين) عنه لدى الإناث (المديرات).

كما سعى بحث "ساروس وآخرين" (Sarros et al., 2008) إلى معرفة العلاقة التي تربط بين كل من القيادة التحويلية والمناخ التنظيمي للابتكار في العمل. وطبق البحث على عينة مكونة من 1158 من المعلمين العاملين بالمعهد الاسترالي للإدارة بواقع 73.2% من الذكور تمتد أعمارهم من (40-59) عاماً بمتوسط (12.7) عاماً من الخبرة في مجال العمل. وقد طبق عليهم مقياس القيادة التحويلية ومقياس آخر للسلوك الابتكاري الموزع على بعدين رئيسيين وهما السلوك القائم على الابتكار والسلوك التنفيذي وقد أوضحت نتائج البحث أن القيادة التحويلية ترتبط ارتباطاً قوياً بالمناخ التنظيمي المساعد على الابتكار.

وقد اهتم "وانج ورود" (Wang & Rode, 2010) بمعرفة طبيعة العلاقة بين كل من القيادة التحويلية والسلوك الابتكاري في العمل وطبق البحث على (212) موظفاً بمجموعة مدارس بالجزء الجنوبي بالولايات المتحدة، بواقع 34.4% من الذكور وكان متوسط أعمار العينة ككل 34 عاماً، وطبق عليهم مقياس القيادة التحويلية المكون من 16 مفردة لـ (Bass & Avolio, 2000) والموزع على أربعة أبعاد رئيسية وهي (التأثير المثالي (الجادبية)، والحفز الإلهامي، والإثارة الفكرية والاعتبار الفردي). وكذلك أيضاً مقياس الابتكار أثناء العمل "للكوت وبروس" (Scott & Bruce, 1994) وتم استخدام أسلوب نمذجة العلاقات وتم التوصل إلى أن نمط القيادة التحويلية يرتبط بعلاقة دالة إحصائياً مع سلوك العمل الابتكاري.

وقد قام "هسيو وآخرون" (Hsiao et al., 2011) بفحص تأثير فاعلية الذات الابتكارية على سلوك العمل الابتكاري للمعلمين في تايوان، وقد طبق البحث على عينة مكونة من 546 معلماً بالمدارس الثانوية مجمعين من (20) مدرسة عامة وخاصة بالإقليم الشمالي في تايوان وتم تحليل البيانات باستخدام الإحصائيات الوصفية ومعاملات الارتباط لبيرسون وتحليل الانحدار. وقد أشارت نتائج البحث إلى أن فاعلية الذات الابتكارية تتكون من بعدين رئيسيين هما: فاعلية الذات نحو الجماعات التوجيهية ذات الصلة والبعد الآخر هو فاعلية الذات نحو استخدام الابتكار، كما أوضحت نتائج البحث أن هناك علاقة إيجابية بين فاعلية الذات وسلوك العمل الابتكاري لدى المعلمين كما أشارت نتائج البحث إلى أن المعلمين ذوي فاعلية الذات المرتفعة يكون السلوك الابتكاري لديهم في العمل أفضل وأشاروا

إلى أن هناك تأثيراً لفاعلية الذات الابتكارية على السلوك الابتكاري حيث إنهم توصلوا إلى أن فاعلية الذات المبتكرة عند المعلمين تسهم بدلالة في تشكيل وتكوين السلوك الابتكاري أثناء العمل.

وقد قام "هالفورسين" (Halvors n, 2011) بدراسة تأثير القيادة التحويلية على السلوك الابتكاري وطبق البحث على عينة مكونة من (75) موظفاً بالنرويج، كما طبق عليهم مقياساً لسلوك العمل الابتكاري والقيادة التحويلية كما يدركها الموظفون، وأظهرت نتائج البحث أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على السلوك الابتكاري في العمل، كما أوضحت نتائج البحث أهمية الدور الذي يلعبه نمط القيادة التحويلية في تعزيز الموظفين العاملين بأية مؤسسة على الابتكار أثناء أداء المهمة.

وقد سعى كلا من "ماجومدار وراي" (Majumadar & Ray, 2011) لمعرفة طبيعة العلاقة بين كل من نمط القيادة التحويلية وسلوك العمل الابتكاري للمعلمين العاملين بالمدارس الخاصة والعامة بالهند، وتكونت عينة البحث من (120) معلماً من الذكور بواقع (60) بالمدارس العامة، (60) بالمدارس الخاصة، وطبق عليهم مقياس القيادة التحويلية مكون من 24 مفردة "الساسكين" (Saskin, 1997) وكذلك مقياس سلوك العمل الابتكاري لجانسين (Janseen, 2000) والمكون من (9) مفردات. وقد عولجت البيانات باستخدام مجموعة من الإحصائيات الوصفية مثل اختبار (ت) وتحليل التباين (ANOVA) ومعامل الارتباط. وقد أظهرت نتائج البحث أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي دال إحصائياً على سلوك العمل الابتكاري، كما أوضحت النتائج أن هذا التأثير قوي في المدارس العامة عنه في المدارس الخاصة.

كما اهتم "أكان وأسلام" (Akan & Aslam, 2012) باختبار الدور الذي تلعبه القيادة التحويلية والتفاعلية في التنبؤ بالسلوك الابتكاري أثناء العمل. وقد طبق البحث على عينة مكونة من (100) موظفاً بواقع (78) من الذكور، (22) من الإناث) وكانت أعمار العينة تمتد من (30-55) عاماً بمتوسط عمر (33.42) سنة. وطبق عليهم مقياس القيادة المتعدد "لباس وأفوليو" (Bass & Avolio, 1990) ومقياس سلوك العمل

الابتكاري "بولت" (Bult, 2006) وقد تم معالجة البيانات باستخدام بعض الأساليب الإحصائية مثل معامل الارتباط وكذلك تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة تأثير القيادة التحويلية والتفاعلية على سلوك العمل الابتكاري. وقد أشارت نتائج البحث إلى أن القيادة التحويلية والتفاعلية يعدان مؤشرين إيجابيين لسلوك العمل الابتكاري. وباستخدام اختيار (ت) أظهرت النتائج أن الإناث أكثر قيادة تحويلية من الذكور، في حين أن الذكور أكثر ابتكاراً في العمل من الإناث.

وقد قام "كانج" (kang, 2013) ببحث لمعرفة ميكانزمية العلاقة بين كل من القيادة التحويلية وسلوك العمل الابتكاري، وقد طبق البحث على عينة مكونة من (144) موظفاً بواقع (39 معلماً، 105 مديراً) بواقع 59% من الذكور، 41% من الإناث. بمتوسط عمر (38) عاماً وقد طبق عليهم مقياس القيادة التحويلية كمتغير مستقل "لرافرتي وجريفيين" (Rafferty & Griffin, 2004) والمكون من 12 مفردة موزعة على أربعة أبعاد رئيسية (الجادبية، والحفز الإلهامي، والإثارة الفكرية، والفردية) كما طبق عليهم مقياس السلوك الابتكاري كمتغير تابع "لسكوت وبروس" (1994). وقد أشارت نتائج البحث إلى أن القيادة التحويلية ترتبط إيجابياً بالسلوك الابتكاري في العمل ولها تأثير دال إحصائياً على تكوين سلوك العمل الابتكاري.

كما هدف بحث "موميني وآخرون" (Momeni et al., 2014) إلى معرفة مدى تأثير فاعلية الذات على سلوك العمل الابتكاري أثناء أداء المهام المطلوبة. وقد تم تطبيق البحث على عينة مكونة من (500) موظفاً بهيئة التضامن الاجتماعي بأردبيل وطبق على العينة مجموعة من الاستبانات وتم معالجة البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية وكذلك أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وقد أوضحت نتائج البحث أن فاعلية الذات لها تأثير إيجابي دال إحصائياً على السلوك المبتكر في العمل.

وقد سعى كل من "يالديز وأوزكان" (Yildiz & Ozcan, 2014) إلى دراسة أثر القيادة التحويلية على سلوك العمل الابتكاري. كما اهتم البحث بدراسة دور المناخ التنظيمي على تشكيل العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار في العمل. وقد تم إجراء البحث على

عينة مكونة من 178 موظفا بتركيا بواقع 43.8% من الذكور، 56.2% من الإناث بمتوسط عمر (32) عاماً وبواقع (4.5) سنوات من الخبرة وطبق مقياس القيادة التحويلية ل (Bass & Avolio, 1995) ومقياس المناخ التنظيمي (Kouzes & Posner, 1993) ومقياس السلوك الابتكاري ل (Shin & Zhou, 2003). وقد أشارت نتائج البحث إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً دال إحصائياً للقيادة التحويلية على سلوك العمل الابتكاري، كما أظهرت نتائج البحث أن اعتدال المناخ التنظيمي له أثر كبير جداً على إيجابية العلاقة بين كل من القيادة التحويلية والابتكار في العمل.

فروض البحث:

في ضوء الإطار النظري للبحث وما توصلت إليه نتائج البحوث المرتبطة بالبحث الحالي، يمكن صياغة الفروض على النحو التالي:

الفرض الأول: يوجد فرق دال إحصائياً في سلوك العمل الابتكاري للمعلمين يعزى لمتغير النوع (ذكور وإناث).

الفرض الثاني: يوجد فرق دال إحصائياً في سلوك العمل الابتكاري للمعلمين يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

الفرض الثالث: يوجد تأثير دال إحصائياً للقيادة التحويلية كما يدركها المعلمون على سلوك العمل الابتكاري لديهم.

الفرض الرابع: يوجد تأثير دال إحصائياً لفاعلية الذات الابتكارية للمعلمين على سلوك العمل الابتكاري لديهم.

الفرض الخامس: يوجد تأثير دال إحصائياً للقيادة التحويلية كما يدركها المعلمون على فاعلية الذات الابتكارية لديهم.

منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي، وتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل: اختبار "ت" t-test للعينتين المستقلتين، وتحليل التباين البسيط one-

way anova، وأسلوب تحليل المسار Path Analysis، حيث إنها ملائمة لأهداف البحث واختبار صحة فروضه.

عينة البحث:

تكونت عينة البحث الاستطلاعية من 100 معلماً ومعلمة من الملتحقين ببرنامج التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الزقازيق، متوسط أعمارهم 47.68 سنة وانحراف معياري قدره 6.44 سنة وقد استخدمت بيانات هذه العينة في التحقق من ثبات وصدق أدوات البحث.

أما عينة البحث النهائية فقد تكونت من 275 معلماً ومعلمة من الملتحقين ببرنامج التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الزقازيق، متوسط أعمارهم 47.91 سنة وانحراف معياري قدره 5.85 سنة، وقد استخدمت بيانات هذه العينة في التحقق من فروض البحث.

أدوات البحث:

أولاً: مقياس سلوك العمل الابتكاري Innovative Work Behavior:

(إعداد الباحثة).

اعتمدت الباحثة في بناء مقياس سلوك العمل الابتكاري على الإطار النظري لمفهوم السلوك الابتكاري في العمل ومراجعة البحوث السابقة المستخدمة لهذا المفهوم وكذلك الاستفادة من العديد من المقاييس الأجنبية التي اهتمت بدراسة هذا المتغير مثل مقياس "سكوت وبروس" (Scott & Bruce, 1994) ومقياس "جانسين" (Janseen, 2000) ومقياس "جونج" (Jong, 2007)، وكذلك مقياس "ميس مان وآخرون" (Messman et al., 2010) وقد قامت الباحثة بصياغة عدد من العبارات لمقياس سلوك العمل الابتكاري وتم توزيعهم على ثلاثة أبعاد رئيسة كما حددتها معظم البحوث السابقة المستخدمة لمقياس سلوك العمل الابتكاري وهذه الأبعاد هي: توليد الفكرة، وتحسين الفكرة، وتحقيق الفكرة. وقد تكون المقياس من (16 عبارة) في صورته الأولية موزعة على الأبعاد

الثلاثة التي سبق ذكرها، وقد تم عرض هذه العبارات على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجالي علم النفس والصحة النفسية بكلية التربية- جامعة الزقازيق، وقد قامت الباحثة بإعادة صياغة بعض العبارات بما يتوافق مع آراء المحكمين والجدول التالي يوضح توزيع أرقام العبارات التي يتضمنها كل بعد من الأبعاد الثلاثة التي يشتمل عليهم مقياس سلوك العمل الابتكاري.

جدول (1)

أبعاد سلوك العمل الابتكاري وأرقام العبارات التي يتضمنها كل بعد:

عدد العبارات	أرقام العبارات	الأبعاد
6	15 -13 -10 -7 -4 -1	1- توليد الفكرة
6	16 -14 -11 -8 -5 -2	2- تحسين الفكرة
4	12 -9 -6 -3	3- تحقيق الفكرة
16 عبارة	إجمالي العبارات	

وقد تم استخدام مقياس ليكرت خماسي التدرج، حيث تم وضع خمسة خيارات أمام كل عبارة وهي لا تنطبق على الإطلاق، وتنطبق نادراً، وتنطبق أحياناً، وتنطبق غالباً، وتنطبق دائماً، وتقدر بالدرجات (1 -2 -3 -4 -5) على الترتيب وتمتد الدرجة الكلية للمقياس بين (16 -80) وتشير الدرجة المرتفعة إلى زيادة قدرة المعلمين على قيامهم بسلوك العمل الابتكاري أثناء أداء المهام والأعمال الموكلة إليهم.

وقد اتبعت الباحثة الخطوات التالية للتحقق من ثبات وصدق مقياس سلوك العمل الابتكاري بعد تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية (ن= 100 معلم ومعلمة).

أولاً: ثبات المقياس:

(1) تم حساب ثبات عبارات مقياس سلوك العمل الابتكاري بطريقتين هما:

(أ) حساب معامل ألفا لـ كرونباخ Alpha- Cronbach لكل بعد فرعي على حدة (بعدد عبارات كل بعد فرعي)، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي له العبارة، وأسفرت تلك الخطوة عن أن جميع العبارات ثابتة، حيث وجد أن معامل ألفا كل بعد في حالة غياب العبارة أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة في حالة وجودها، أي أن تدخل عبارات كل مهارة فرعية لا يؤدي إلى انخفاض معامل ثبات البعد الفرعي الذي تنتمي إليه. وذلك باستثناء عبارة واحدة وهي العبارة رقم 4 (في البعد الأول: توليد الفكرة) حيث وجد أن استبعاد هذه العبارة يؤدي إلى ارتفاع معامل ثبات البعد الفرعي الذي تنتمي إليه.

(ب) حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي له العبارة وذلك للعبارات التي تم الإبقاء عليها في الخطوة السابقة، فوجد أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات عبارات مقياس سلوك العمل الابتكاري التي تم الإبقاء عليها في الخطوة السابقة. والجدول التالي يوضح معاملات ثبات عبارات مقياس سلوك العمل الابتكاري بالطريقتين السابقتين.

جدول (2)

معاملات ثبات عبارات مقياس سلوك العمل الابتكاري (ن = 100)

معامل الارتباط بالبعد	معامل ألفا	العدد	البعد	معامل الارتباط بالبعد	معامل ألفا	العدد	البعد	معامل الارتباط بالبعد	معامل ألفا	العدد	البعد
**0.73	0.735	3	تحسين الفكرة	**0.85	0.652	2	تحسين الفكرة	**0.55	0.529	1	توليد الفكرة معامل ألفا= 0.590
**0.79	0.681	6		**0.65	0.624	5		0.16	0.639	4	
**0.83	0.647	9	معامل ألفا= 0.763	**0.67	0.631	8	معامل ألفا= 0.683	**0.64	0.524	7	
**0.70	0.757	12		**0.62	0.648	11		**0.61	0.546	10	
				**0.61	0.645	14		**0.69	0.511	13	
				**0.61	0.650	16		**0.71	0.517	15	

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01).

(2) حساب ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس سلوك العمل الابتكاري:

تم حساب ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس سلوك العمل الابتكاري بطريقتين: الأولى عن طريق معامل ألفا ل كرونباخ، والثانية عن طريق معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية ل سبيرمان- براون Spearman- Brown، فوجد أن معاملات ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي للمقياس بالطريقتين مرتفعة، مما يدل على الثبات الكلي للمقياس وثبات أبعاده الفرعية، كما بالجدول (3) التالي:

جدول (3)

معاملات ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس سلوك العمل الابتكاري
(ن = 100)

معامل الثبات		عدد العبارات	الأبعاد الفرعية	م
معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية ل سيرمان - براون	معامل ألفا ل كرونباخ			
0.655	0.639	5	توليد الفكرة	1
0.733	0.683	6	تحسين الفكرة	2
0.793	0.763	4	تحقيق الفكرة	3
0.910	0.879	15	المقياس ككل	

ثانيا: الصدق العامي لمقياس سلوك العمل الابتكاري:

تم التحقق من الصدق العامي أو صدق البناء الكامن (أو التحتي) لمقياس سلوك العمل الابتكاري عن طريق استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis، وذلك عن طريق اختبار نموذج العوامل الثلاثة الكامنة لدى العينة الاستطلاعية (100 معلم ومعلمة)، وفي نموذج العوامل الثلاثة الكامنة تم افتراض أن عبارات مقياس سلوك العمل الابتكاري تتشعب بثلاثة عوامل كامنة هي: (توليد الفكرة، وتحسين الفكرة، وتحقيق الفكرة).

وقد حظي نموذج العوامل الثلاثة الكامنة لمقياس سلوك العمل الابتكاري على مؤشرات حسن مطابقة جيدة كما يتضح من الجدول رقم (4) أن نموذج العوامل الثلاثة الكامنة لمقياس سلوك العمل الابتكاري قد حظي على قيم جيدة لجميع مؤشرات حسن المطابقة. حيث إن قيمة χ^2 غير دالة إحصائياً، وقيمة مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي (نموذج العوامل الثلاثة الكامنة) أقل من نظيرتها للنموذج المشبع، وأن قيمة بقية

المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع الاختبار (عزت عبد الحميد محمد حسن، 2008).

جدول (4)

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العوامل الثلاثة الكامنة لمقياس سلوك العمل الابتكاري

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
1	الاختبار الإحصائي χ^2 درجات الحرية df مستوى دلالة χ^2	106.22 83 0.09	أن تكون قيمة χ^2 غير دالة إحصائياً
2	نسبة χ^2 / df	1.28	(صفر) إلى (5)
3	مؤشر حسن المطابقة GFI	0.88	(صفر) إلى (1)
4	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	0.83	(صفر) إلى (1)
5	جذر متوسط مربعات البواقي RMSR	0.07	(صفر) إلى (0.1)
6	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA	0.05	(صفر) إلى (0.1)
7	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشيع	1.77 2.42	أن تكون قيمته للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشيع
8	مؤشر المطابقة المعياري NFI	0.91	(صفر) إلى (1)
9	مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.98	(صفر) إلى (1)
10	مؤشر المطابقة النسبي RFI	0.89	(صفر) إلى (1)

والجدول التالي يوضح تشبعات العبارات بالعوامل الثلاثة الكامنة لمقياس سلوك العمل الابتكاري:

جدول (5)

تشبعات العبارات العوامل الثلاثة الكامنة لمقياس سلوك العمل الابتكاري، مقرونة بقيم (ت) والخطأ المعياري لتقدير التشبع، والدلالة الإحصائية للتشبع

العامل الكامن	العبارات	التشبع	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
توليد الفكرة	1	0.46	0.098	4.65	0.01
	7	0.55	0.097	5.67	0.01
	10	0.43	0.098	4.40	0.01
	13	0.56	0.096	5.84	0.01
	15	0.56	0.095	5.90	0.01
تحسين الفكرة	2	0.40	0.095	4.16	0.01
	5	0.57	0.093	6.10	0.01
	8	0.52	0.095	5.47	0.01
	11	0.45	0.095	4.76	0.01
	14	0.34	0.096	3.59	0.01
	16	0.63	0.092	6.87	0.01
تحقيق الفكرة	3	0.65	0.093	6.96	0.01
	6	0.75	0.089	8.46	0.01
	9	0.74	0.089	8.28	0.01

العامل الكامن	العبارات	التشبع	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	12	0.57	0.096	5.96	0.01

يتضح من الجدول السابق أن كل التشبعات أو معاملات الصدق دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على صدق جميع العوامل الفرعية لمقياس سلوك العمل الابتكاري. أي أن التحليل العاملي التوكيدي قدم دليلاً قوياً على صدق البناء التحتي أو الكامن لهذا المقياس، وأن سلوك العمل الابتكاري عبارة عن ثلاثة عوامل كامنة تتشبع بالعبارات الـ 15 لسلوك العمل الابتكاري.

وقد تم حساب صدق الأبعاد الفرعية لمقياس سلوك العمل الابتكاري عن طريق معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، فوجد أن معاملات الارتباط تساوي: 0.903 (توليد الفكرة)، 0.925 (تحسين الفكرة)، 0.917 (تحقيق الفكرة) وهي معاملات مرتفعة جداً ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على صدق الأبعاد الفرعية للمقياس.

من الإجراءات السابقة تأكد للباحثة ثبات وصدق مقياس سلوك العمل الابتكاري وصلاحيته لمقياس سلوك العمل الابتكاري لدى المعلمين. حيث تشير الدرجة العالية على هذا المقياس إلى ارتفاع سلوك العمل الابتكاري لدى المستجيب، أما الدرجة المنخفضة على هذا المقياس فتشير إلى انخفاض سلوك العمل الابتكاري لدى المستجيب، وأقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على جميع عبارات المقياس هي (75) درجة بينما (15) درجة هي أقل درجة يمكن أن يحصل عليها.

ثانياً: مقياس فاعلية الذات الابتكارية Innovative Self- Efficacy:

(إعداد الباحثة)

اعتمدت الباحثة في بناء مقياس فاعلية الذات الابتكارية على الإطار النظري لمفهوم فاعلية الذات المرتبطة بالابتكار ومراجعة أدبيات البحث، وكذلك الاستفادة من المقاييس

السابقة مثل مقياس "تيرني وفارمر" (Tierney & Farmer, 2002) ومقياس "دورنر" (Dorner, 2012) وكذلك مقياس "يو" (Yu, 2013).

وقد اعتمدت الباحثة على الأبعاد التي حددتها المقاييس السابقة ذكرها في فاعلية الذات الابتكارية، وهذه الأبعاد هي: الإبداع المتعلق بفاعلية الذات، والتنفيذ المتعلق بفاعلية الذات.

وقد قامت الباحثة بصياغة مجموعة من العبارات لقياس كل بعد من البعدين السابقين، وتكون المقياس من (13) عبارة في صورته الأولية موزعة على البعدين السابق ذكرهما، وتم عرضه على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بقسم الصحة النفسية وعلم النفس التربوي بكلية التربية- جامعة الزقازيق، وتم الأخذ بأرائهم في إعادة صياغة بعض العبارات.

وتنوع عبارات المقياس الحالي على بعدين رئيسيين هما الإبداع المتعلق بفاعلية الذات، والتنفيذ المتعلق بفاعلية الذات ويتضمن كل بعد مجموعة من العبارات كما يتضح من الجدول التالي.

جدول (6)

أبعاد فاعلية الذات الابتكارية وأرقام العبارات لكل بعد

عدد العبارات	أرقام العبارات	الأبعاد
8	13 -12 -11 -9 -7 -5 -3 -1	1- الإبداع المتعلق بفاعلية الذات
5	10 -8 -6 -4 -2	2- التنفيذ المتعلق بفاعلية الذات

وقد تم استخدام مقياس ليكرت خماسي التدرج، وذلك بوضع خمسة اختيارات أمام كل عبارة وهي غير متوافرة على الإطلاق، غير متوافرة، متوافرة إلى حد ما، متوافرة بدرجة كبيرة، متوافرة بدرجة كبيرة جدا وتقدر بالدرجات (1- 2- 3- 4- 5) على الترتيب، وتمتد الدرجة الكلية على المقياس بين (13- 65) وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع

فاعلية الذات الابتكاري لدى المعلمين. وقد تم التحقق من ثبات وصدق مقياس فاعلية الذات الابتكارية بعد تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية التي كان قوامها (ن = 100 معلم ومعلمة) عن طريق إتباع نفس الخطوات التي تم إتباعها عند حساب ثبات وصدق مقياس سلوك العمل الابتكاري. فكانت النتائج كما بالجدول التالية:

جدول (7)

معاملات ثبات وصدق عبارات مقياس فاعلية الذات الابتكارية (ن = 100)

معامل الارتباط بالبعد	معامل ألفا	العبارات	البعد	معامل الارتباط بالبعد	معامل ألفا	العبارات	البعد
**0.62	0.671	2	التنفيذ	**0.69	0.828	1	الإبداع
**0.75	0.609	4		**0.63	0.835	3	
**0.61	0.717	6		**0.81	0.806	5	
**0.72	0.630	8		**0.74	0.820	7	
**0.71	0.650	10	معامل ألفا = 0.763	*0.77	0.813	9	معامل ألفا = 0.841
				**0.77	0.808	11	
				**0.72	0.815	12	
				-	0.853	13	

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01).

يتضح من الجدول السابق:

- إن معامل ألفا لكل بعد في حالة غياب العبارة أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة في حالة وجودها، أي أن تدخل عبارات كل مهارة فرعية لا يؤدي إلى انخفاض معامل ثبات البعد الفرعي الذي تنتمي إليه. وذلك باستثناء عبارة واحدة وهي العبارة رقم 13 (في البعد الأول: الإبداع) حيث وجد أن استبعاد هذه العبارة يؤدي إلى ارتفاع معامل ثبات البعد الفرعي الذي تنتمي إليه.
- حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي له العبارة وذلك للعبارات التي تم الإبقاء عليها في الخطوة السابقة، فوجد أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات عبارات مقياس فاعلية الذات الابتكارية التي تم الإبقاء عليها في الخطوة السابقة.

جدول (8)

معاملات ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس فاعلية الذات الابتكارية

(ن = 100)

م	الأبعاد الفرعية	عدد العبارات	معامل الثبات	
			معامل ألفا ل كرونيباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية ل سبيرمان- براون
1	الإبداع المتعلق بفاعلية الذات	7	0.853	0.854
2	التنفيذ المتعلق بفاعلية الذات	5	0.705	0.762
	المقياس ككل	12	0.889	0.880

الصدق العاملي لمقياس فاعلية الذات الابتكارية:

تم التحقق من الصدق العاملي أو صدق البناء الكامن (أو التحتي) لمقياس فاعلية الذات الابتكارية عن طريق استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis، وذلك عن طريق اختبار نموذج العاملين الكامن لدى العينة الاستطلاعية (100 معلم ومعلمة)، وفي نموذج العاملين الكامن تم افتراض أن عبارات مقياس فاعلية الذات الابتكارية تتشعب بعاملين كامين هما: (الإبداع المتعلق بفاعلية الذات، والتنفيذ المتعلق بفاعلية الذات).

وقد حظي نموذج العاملين الكامين لمقياس فاعلية الذات الابتكارية على مؤشرات حسن مطابقة جيدة كما يتضح من الجدول (9) أن نموذج العاملين الكامين لمقياس فاعلية الذات الابتكارية قد حظي على قيم جيدة لجميع مؤشرات حسن المطابقة، حيث إن قيمة χ^2 غير دالة إحصائياً، وقيمة مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي (نموذج العاملين الكامين) أقل من نظيرتها للنموذج المشعب، وأن قيم بقية المؤشرات قد وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع الاختبار.

جدول (9)

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العاملين الكامين لمقياس فاعلية الذات الابتكارية

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
1	الاختبار الإحصائي χ^2 درجات الحرية df مستوى دلالة χ^2	65.39 51 0.08	أن تكون قيمة χ^2 غير دالة إحصائياً
2	نسبة χ^2/df	1.28	(صفر) إلى (5)
3	مؤشر حسن المطابقة GFI	0.90	(صفر) إلى (1)

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
4	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	0.85	(صفر) إلى (1)
5	جذر متوسط مربعات البواقي RMSR	0.05	(صفر) إلى (0.1)
6	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA	0.05	(صفر) إلى (0.1)
7	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI	1.19	أن تكون قيمته للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع
	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع	1.58	
8	مؤشر المطابقة المعياري NFI	0.94	(صفر) إلى (1)
9	مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.99	(صفر) إلى (1)
10	مؤشر المطابقة النسبي RFI	0.93	(صفر) إلى (1)

والجدول التالي يوضح تشبعات العبارات بالعاملين الكامنين لمقياس فاعلية الذات

الابتكارية:

جدول (10)

تشبعات العبارات بالعاملين الكامنين لمقياس فاعلية الذات الابتكارية، مقرونة بقيم (ت)

والخطأ المعياري لتقدير التشبع، والدلالة الإحصائية للتشبع

العامل الكامن	العبارات	التشبع	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الإبداع المتعلق	1	0.59	0.095	6.23	0.01
	3	0.57	0.096	6.00	0.01

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الخطأ المعياري لتقدير التشيع	التشيع	العبارات	العامل الكامن
0.01	9.39	0.086	0.80	5	بفاعلية الذات
0.01	7.28	0.092	0.67	7	
0.01	8.58	0.089	0.76	9	
0.01	7.67	0.091	0.70	11	
0.01	6.88	0.094	0.65	12	
0.01	4.43	0.099	0.44	2	التنفيذ المتعلق بفاعلية الذات
0.01	6.16	0.095	0.59	4	
0.01	4.34	0.099	0.43	6	
0.01	6.97	0.093	0.65	8	
0.01	8.21	0.090	0.74	10	

يتضح من الجدول السابق أن كل التشبعات أو معاملات الصدق دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على صدق جميع العاملين الفرعيين لمقياس فاعلية الذات الابتكارية. أي أن التحليل العاملي التوكيدي قدم دليلاً قوياً على صدق البناء التحتي أو الكامن لهذا المقياس، وأن فاعلية الذات الابتكارية عبارة عن عاملين كامينين يتشبعان بالعبارات الـ 12 لفاعلية الذات الابتكارية.

وقد تم حساب صدق الأبعاد الفرعية لمقياس فاعلية الذات الابتكارية عن طريق معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، فوجد أن معاملات الارتباط تساوي: 0.965 (الإبداع)، 0.932 (التنفيذ) وهي معاملات مرتفعة جداً ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على صدق البعدين الفرعيين للمقياس.

من الإجراءات السابقة تأكد للباحثة ثبات وصدق مقياس فاعلية الذات الابتكارية وصلاحيته لقياس فاعلية الذات الابتكارية لدى المعلمين. حيث تشير الدرجة العالية على هذا المقياس إلى ارتفاع فاعلية الذات الابتكارية لدى المستجيب، أما الدرجة المنخفضة على هذا المقياس فتشير إلى انخفاض فاعلية الذات الابتكارية لدى المستجيب، وأقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على جميع عبارات المقياس هي (60) درجة بينما (12) درجة هي أقل درجة يمكن أن يحصل عليها.

ثالثاً: مقياس القيادة التحويلية Transformational leadership:

إعداد: (محمد كريم حسني، 2010)

استخدمت الباحثة في البحث الحالي مقياس القيادة التحويلية (لمحمد كريم حسني، 2010) ويتكون المقياس من 33 عبارة تقيس إلى أي مدى تتوافر مجموعة الخصائص والسمات الموجودة بالمقياس في رئيسك المباشر في العمل وذلك من وجه نظر المعلمين، وقد أشار "محمد كريم" إلى أن عبارات المقياس موزعة على أربعة أبعاد رئيسة هي: التأثير المثالي (الجادبية)، والحفز الإلهامي، والاعتبار الفردي، والاستشارة الفكرية. حيث يندرج تحت كل بعد عدد من العبارات: التأثير المثالي (الجادبية) يشتمل على العبارات من 1-7، الحفز الإلهامي: العبارات من 8-19، الاعتبار الفردي: العبارات من 20-27، الاستشارة الفكرية: العبارات من 28-33. ويتم الاستجابة على جميع العبارات بالطريقة الخماسية: لا تنطبق على الإطلاق = 1، تنطبق دائماً = 5.

وقد أشار معد المقياس إلى أن أبعاد المقياس تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وهذا دليل على أن المقياس يتمتع بمعامل صدق عال.

وللتأكد من ثبات المقياس تم التحقق منها بطريقتين: الأولى عن طريقة التجزئة النصفية وقد بلغت معاملات الثبات على أبعاد المقياس (0.90) مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات. والثانية عن طريق حساب معامل "ألفا كرونباخ" وقد بلغ معامل الثبات (0.96) وهو معامل ثبات عالي يشير إلى صلاحية المقياس.

وقد تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية (100 معلم ومعلمة)، وتم حساب ثبات وصدق المقياس على النحو التالي:

أولاً: ثبات المقياس:

(1) تم حساب ثبات عبارات مقياس القيادة التحويلية بطريقتين هما:

(أ) حساب معامل ألفا لـ كرونباخ Alpha- Cronbach لكل بعد فرعي على حدة (بعد عبارات كل بعد فرعي)، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي له العبارة، وأسفرت تلك الخطوة عن أن جميع العبارات ثابتة، حيث وجد أن معامل ألفا لكل بعد في حالة غياب العبارة أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة في حالة وجودها، أي أن تدخل عبارات كل مهارة فرعية لا يؤدي إلى انخفاض معامل ثبات البعد الفرعي الذي تنتمي إليه.

(ب) حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي له العبارة، فوجد أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات عبارات مقياس القيادة التحويلية. والجدول (11) يوضح معاملات ثبات عبارات مقياس القيادة التحويلية بالطريقتين السابقتين.

جدول (11)

معاملات ثبات عبارات مقياس القيادة التحويلية (ن = 100)

المعامل الارتباط بالبعد	معامل رغم ألفا	العبارات	البعد	معامل الارتباط بالبعد	معامل ألفا	ن	البعد	معامل الارتباط بالبعد	معامل رغم ألفا	العبارات	البعد
**0.86	0.912	23		**0.85	0.939	12		**0.76	0.916	1	التأثير
**0.75	0.922	24		**0.76	0.943	13	الحفز	**0.84	0.906	2	

معامل الارتباط بالبعد	معامل ألفا	العبارات	البعد	معامل الارتباط بالبعد	معامل ألفا	ن العبارات	البعد	معامل الارتباط بالبعد	معامل ألفا	العبارات	البعد	
**0.78	0.930	25	معامل ألفا= 0.927	**0.78	0.942	14	الإلهامي	**0.87	0.901	3	المثالي	
**0.78	0.920	26		**0.87	0.938	15		معامل ألفا= 0.946	**0.77	0.915		4
**0.79	0.920	27		**0.67	0.946	16			**0.87	0.902		5
**0.83	0.882	28	الاستثارة الفكرية معامل ألفا= 0.902	**0.84	0.939	17	0946		**0.85	0.904	6	معامل ألفا= 0.920
**0.80	0.888	29		**0.76	0.943	18		**0.81	0.911	7		
**0.89	0.869	30		**0.73	0.944	19		**0.78	0.943	8		
**0.75	0.895	31		**0.84	0.915	20	الاعتبار الفردي	**0.87	0.938	9	الحفز الإلهامي	
**0.82	0.886	32		**0.84	0.914	21		**0.77	0.942	10		
**0.82	0.884	33		**0.85	0.913	22		**0.84	0.939	11		

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01).

(2) حساب ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس القيادة التحويلية:

تم حساب ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس القيادة التحويلية بطريقتين: الأولى عن طريق معامل ألفا ل كرونباخ، والثانية عن طريق معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية ل سبيرمان- براون Spearman- Brown، فوجد أن معاملات ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي للمقياس بالطريقتين مرتفعة، مما يدل على الثبات الكلي للمقياس وثبات أبعاده الفرعية، كما بالجدول (12) التالي:

جدول (12)

معاملات ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس القيادة التحويلية (ن = 100)

م	الأبعاد الفرعية	عدد العبارات	معامل الثبات	
			معامل ألفا ل كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية ل سبيرمان - براون
1	التأثير المثالي (الجاذبية)	7	0.920	0.935
2	الحفز الإلهامي	12	0.946	0.925
3	الاعتبار الفردي	8	0.927	0.941
4	الاستشارة الفكرية	6	0.902	0.896
	المقياس الكلي	33	0.977	0.977

ثانيا: صدق مقياس القيادة التحويلية:

(1) صدق العبارات:

تم حساب صدق عبارات مقياس القيادة التحويلية عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة باعتبار أن بقية عبارات البعد الفرعي محك للعبارة. والجدول (13) التالي يوضح معاملات صدق عبارات مقياس القيادة التحويلية:

جدول (13)

معاملات صدق عبارات مقياس القيادة التحويلية (ن = 100)

معامل الارتباط بالبعد عند حذف درجة العبارة من البعد	العدد	البعد	معامل الارتباط بالبعد عند حذف درجة العبارة من البعد	العدد	البعد	معامل الارتباط بالبعد عند حذف درجة العبارة من البعد	العدد	البعد
**0.81	23	الاعتبار الفردي	**0.82	12	الحفز الإلهامي	**0.67	1	التأثير المتالي
**0.68	24		**0.71	13		**0.78	2	
**0.72	25		**0.74	14		**0.82	3	
**0.72	26		**0.83	15		**0.68	4	
**0.72	27		**0.60	16		**0.81	5	
**0.75	28	الاستشارة الفكرية	**0.80	17	الاعتبار الفردي	**0.79	6	الحفز الإلهامي
**0.71	29		**0.71	18		**0.73	7	
**0.83	30		**0.68	19		**0.72	8	
**0.65	31		**0.78	20		**0.84	9	
**0.72	32		**0.79	21		**0.72	10	
**0.73	33		**0.80	22		**0.81	11	

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01).

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

▪ أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة (في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه) دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على صدق جميع عبارات مقياس القيادة التحويلية.

(2) صدق الأبعاد الفرعية:

تم حساب صدق الأبعاد الفرعية لمقياس القيادة التحويلية عن طريق معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، فوجد أن معاملات الارتباط تساوي: 0.889 (التأثير المثالي)، 0.970 (الحفز الإلهامي)، 0.951 (الاعتبار الفردي)، 0.921 (الاستشارة الفكرية) وهي معاملات مرتفعة جداً ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على صدق الأبعاد الفرعية للمقياس.

من الإجراءات السابقة تأكد للباحثة ثبات وصدق مقياس القيادة التحويلية وصلاحيته لمقياس القيادة التحويلية لدى المعلمين. حيث تشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع القيادة التحويلية لدى المستجيب، أما الدرجة المنخفضة على المقياس فتشير إلى انخفاض القيادة التحويلية لديه، وأقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على جميع عبارات المقياس هي 165 درجة، بينما 33 درجة هي أقل درجة يمكن أن يحصل عليها.

نتائج البحث:

الفرض الأول:

للتحقق من صحة الفرض الأول الذي ينص على أنه: "يوجد فرق دال إحصائياً في سلوك العمل الابتكاري للمعلمين يعزى لمتغير النوع (ذكور وإناث)". تم استخدام اختبار (ت) للعينتين المستقلتين، فكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (14)

نتائج اختبار (ت) للعينتين المستقلتين عند دراسة الفروق بين متوسطي المعلمين والمعلمات في سلوك العمل الابتكاري للمعلمين يعزى لمتغير النوع

قيمة (ت) ودلالاتها	المعلمات ن = 96		المعلمون ن = 179		الأبعاد
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
**2.84	3.16	18.49	3.31	19.66	توليد الفكرة
**2.36	4.32	22.25	3.57	23.40	تحسين الفكرة
**3.82	3.36	13.85	2.95	15.35	تحقيق الفكرة
**3.19	10.15	54.59	9.05	58.41	المقياس ككل

* دال عند مستوى (0.05) ** دال عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى 0.01 أو 0.05) بين متوسطي المعلمين والمعلمات في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل الابتكاري وذلك لصالح متوسط درجات المعلمين في جميع الحالات. أي متوسط درجات المعلمين في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل الابتكاري أعلى بدلالة إحصائية من نظائرها لدى المعلمات.

ومن إجمالي نتائج الفرض الأول يتضح أنه قد تحقق. حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى 0.01 أو 0.05) بين متوسطي المعلمين والمعلمات في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل الابتكاري وذلك لصالح متوسط درجات المعلمين في جميع الحالات.

الفرض الثاني:

للتحقق من صحة الفرض الثاني الذي ينص على أنه: "يوجد فرق دال إحصائياً في سلوك العمل الابتكاري للمعلمين يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة". تم استخدام اختبار (ت) للعينتين المستقلتين، فكانت النتائج كما بالجدولين التاليين:

جدول (15)

الإحصاء الوصفي للعينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة (ن=275)

الأبعاد	فئات سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
توليد فكرة	15 سنة فأقل	42	18.88	2.58
	16-20 سنة	95	19.24	3.64
	21-25 سنة	65	19.05	3.15
	26 سنة فأكثر	73	19.66	3.36
تحسين فكرة	15 سنة فأقل	42	22.62	3.49
	16-20 سنة	95	22.59	4.22
	21-25 سنة	65	23.17	3.44
	26 سنة فأكثر	73	23.59	3.99
تحقيق فكرة	15 سنة فأقل	42	14.24	2.53
	16-20 سنة	95	14.48	3.56
	21-25 سنة	65	15.03	2.62
	26 سنة فأكثر	73	15.44	3.38

الأبعاد	فئات سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية لسلوك العمل الابتكاري	15 سنة فأقل	42	55.74	7.83
	16 - 20 سنة	95	56.32	10.68
	21 - 25 سنة	65	57.25	8.33
	26 سنة فأكثر	73	58.68	10.05

جدول (16)

نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد عند دراسة الفروق في سلوك العمل الابتكاري التي ترجع إلى لمتغير عدد سنوات الخبرة (ن = 275)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)
توليد الفكرة	بين المجموعات	20.55	3	6.85	0.63 غير دالة
	داخل المجموعات	2963.14	271	10.93	
تحسين الفكرة	بين المجموعات	49.29	3	16.43	1.09 غير دالة
	داخل المجموعات	4075.70	271	15.04	
تحقيق الفكرة	بين المجموعات	55.71	3	18.57	1.86 غير دالة
	داخل المجموعات	2711.26	271	10.00	
الدرجة الكلية	بين المجموعات	320.94	3	106.98	1.16 غير دالة
	داخل المجموعات	24960.46	271	92.11	

يتضح من الجدولين السابقين ما يلي:

▪ عدم وجود فروق دالة إحصائياً في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل الابتكاري ترجع إلى متغير عدد سنوات الخبرة. أي أنه يوجد تقارب بين متوسطات ذوي فئات سنوات الخبرة المختلفة في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل الابتكاري.

ومن إجمالي نتائج الفرض الثاني يتضح أنه لم يتحقق. حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل الابتكاري ترجع لمتغير عدد سنوات الخبرة لدى المعلمين والمعلمات.

للتحقق من نتائج الفروض من الفرض الثالث إلى الفرض الخامس:

الفرض الثالث: يوجد تأثير دال إحصائياً للقيادة التحويلية كما يدركها المعلمون على سلوك العمل الابتكاري لديهم.

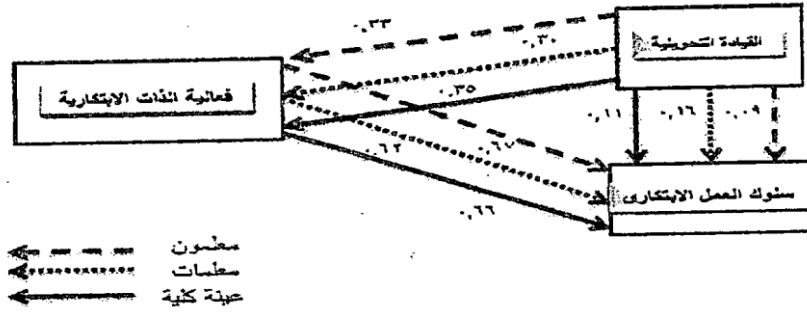
الفرض الرابع: يوجد تأثير دال إحصائياً لفاعلية الذات الابتكارية للمعلمين على سلوك العمل الابتكاري لديهم.

الفرض الخامس: يوجد تأثير دال إحصائياً للقيادة التحويلية كما يدركها المعلمون على فاعلية الذات الابتكارية لديهم.

تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis المتوفر ببرنامج ليزرل 8.8 LISREL 8.8 الذي يحتوي على العلاقات أو المسارات أو التأثيرات بين المتغيرات الثلاثة القيادة التحويلية وسلوك العمل الابتكاري وفعالية الذات الابتكارية. ونظراً لأن الفرض الأول بهذا البحث أشار إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل الابتكاري، لذا تم التحقق من هذه الفروض الثلاثة لدى كل من المعلمين والمعلمات والعينة الكلية.

وقد حظي النموذج الذي يضم التأثيرات الثلاثة الموضحة بالفروض الثلاثة السابقة على مؤشرات مطابقة تامة، حيث إن قيمة $\chi^2 = 2$ = صفر ومستوى دلالتها = 1 أي غير دالة

إحصائياً، وقيمة مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي $RMSR = 0$ صفر، مما يدل على مطابقة النموذج التامة للبيانات موضع الاختبار. والشكل التالي يوضح التأثيرات التي تضمنها النموذج.



شكل (1):

نموذج تحليل المسار لدى المعلمين والمعلمات والعينة الكلية

ويوضح الجدول (17) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية التي يحتوي عليها النموذج، مقرونة بقيم (ت) والخطأ المعياري لتقدير التأثير، والدلالة الإحصائية للتأثير.

جدول (17)

التأثيرات التي يحتوي عليها نموذج تحليل المسار، مقرونة بقيم (ت) والخطأ المعياري لتقدير التأثير، والدلالة الإحصائية للتأثير

المتغير المتأثر						نوع التأثير	المتغير المؤثر	العينة
فاعلية الذات الابتكارية			سلوك العمل الابتكاري					
قيمة (ت)	خ	التأثير	قيمة (ت)	خ	التأثير			
**4.68	0.07	0.33	1.51	0.06	0.09	مباشر	القيادة التحويلية	معلمون
			**4.35	0.05	0.22	غير		

المتغير المتأثر						نوع التأثير	المتغير المؤثر	العينة
فاعلية الذات الابتكارية			سلوك العمل الابتكاري					
قيمة (ت)	خ	التأثير	قيمة (ت)	خ	التأثير			
						مباشر		
**4.68	0.07	0.33	**4.31	0.07	0.31	كلي		
			**11.81	0.06	0.67	كلي	فاعلية الذات الابتكارية	
**3.06	0.10	0.30	*2.00	0.08	0.16	مباشر		
			**2.86	0.07	0.19	غير مباشر	القيادة التحويلية	معلمات
**3.06	0.10	0.30	**3.62	0.10	0.35	كلي		
			**7.98	0.08	0.62	كلي	فاعلية الذات الابتكارية	
**6.13	0.06	0.35	*2.47	0.05	0.11	مباشر		
			**5.65	0.04	0.23	غير مباشر	القيادة التحويلية	عينة كلية
**6.13	0.06	0.35	**6.03	0.06	0.34	كلي		
			**14.58	0.05	0.66	كلي	فاعلية الذات الابتكارية	

خ = الخطأ المعياري لتقدير التأثير.

* دال عند مستوى (0.05) ** دال عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أولاً: لدى المعلمين:

- وجود تأثير موجب غير مباشر وكلي دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) للقيادة التحويلية على سلوك العمل الابتكاري لدى المعلمين. أما التأثير المباشرة للقيادة التحويلية على سلوك العمل الابتكاري فهو غير دال إحصائياً.
 - وجود تأثير موجب كلي دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) لفاعلية الذات الابتكارية على سلوك العمل الابتكاري لدى المعلمين.
 - وجود تأثير موجب مباشر وكلي دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) للقيادة التحويلية على فاعلية الذات الابتكارية لدى المعلمين.
- ومن الشكل (1) والجدول (15) يمكن صياغة معادلات المسار البنائية لدى المعلمين في الصور التالية:
- سلوك العمل الابتكاري = +0.67 (فاعلية الذات الابتكارية) + 0.09 (القيادة التحويلية)..... (1).

فاعلية الذات الابتكارية = +0.33 (القيادة التحويلية)..... (2).

وقد بلغ معامل الارتباط المتعدد R^2 للمعادلتين السابقتين: 0.49، 0.11 على الترتيب، وهما معاملان مرتفعان إلى حد ما وخاصة المعامل الأول، مما يدل على ارتفاع مستوى الدلالة العملية للبناء الموصوف في هاتين المعادلتين.

ثانياً: لدى المعلمات:

- وجود تأثير موجب مباشر وغير مباشر وكلي دال إحصائياً (عند مستوى 0.01 أو 0.05) للقيادة التحويلية على سلوك العمل الابتكاري لدى المعلمات.

وجود تأثير موجب كلي دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) لفاعلية الذات الابتكارية على سلوك العمل الابتكاري لدى المعلمات.

وجود تأثير موجب مباشر وكلي دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) للقيادة التحويلية على فاعلية الذات الابتكارية لدى المعلمات.

ومن الشكل (1) والجدول (15) يمكن صياغة معادلات المسار البنائية لدى المعلمات في الصور التالية:

سلوك العمل الابتكاري = +0.62 (فاعلية الذات الابتكارية) + 0.16 (القيادة التحويلية)..... (1).

فاعلية الذات الابتكارية = +0.30 (القيادة التحويلية)..... (2).

وقد بلغ معامل الارتباط المتعدد R^2 للمعادلتين السابقتين: 0.48، 0.09 على الترتيب، وهما معاملان مرتفعان إلى حد ما وخاصة المعامل الأول، مما يدل على ارتفاع مستوى الدلالة العملية للبناء الموصوف في هاتين المعادلتين.

ثانياً: لدى العينة الكلية (معلمين ومعلمات معاً):

وجود تأثير موجب مباشر وغير مباشر وكلي دال إحصائياً (عند مستوى 0.01 أو 0.05) للقيادة التحويلية على سلوك العمل الابتكاري لدى العينة الكلية (معلمين ومعلمات معاً).

وجود تأثير موجب كلي دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) لفاعلية الذات الابتكارية على سلوك العمل الابتكاري لدى العينة الكلية (معلمين ومعلمات معاً).

وجود تأثير موجب مباشر وكلي دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) للقيادة التحويلية على فاعلية الذات الابتكارية لدى العينة الكلية (معلمين ومعلمات معاً).

ومن الشكل رقم (1) والجدول رقم (17) يمكن صياغة معادلات المسار البنائية لدى العينة الكلية (معلمين ومعلمات معاً) في الصور التالية:

سلوك العمل الابتكاري = +0.66 (فاعلية الذات الابتكارية) + 0.11 (القيادة التحويلية) (1).

فاعلية الذات الابتكارية = +0.35 (القيادة التحويلية) (2).

وقد بلغ معامل الارتباط المتعدد R^2 للمعادلتين السابقتين: 0.50، 0.12 على الترتيب، وهما معاملان مرتفعان إلى حد ما وخاصة المعامل الأول، مما يدل على ارتفاع مستوى الدلالة العملية للبناء الموصوف في هاتين المعادلتين.

ومن إجمالي النتائج السابقة يتضح تحقق الفروض الثلاثة من الثالث إلى الخامس، حيث أشارت النتائج الموضحة بالشكل (1) والجدول (17) إلى ما يلي:

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً للقيادة التحويلية كما يدركها المعلمون على سلوك العمل الابتكاري لدى كل من: المعلمين والمعلمات والعينة الكلية (معلمين ومعلمات معاً).
- وجود تأثير دال إحصائياً لفاعلية الذات الابتكارية للمعلمين على سلوك العمل الابتكاري لدى كل من: المعلمين والمعلمات والعينة الكلية (معلمين ومعلمات معاً).
- وجود تأثير دال إحصائياً للقيادة التحويلية كما يدركها المعلمون على فاعلية الذات الابتكارية لدى كل من: المعلمين والمعلمات والعينة الكلية (معلمين ومعلمات معاً).

مناقشة وتفسير النتائج:

أظهرت نتائج البحث الحالي مجموعة من النتائج وسوف يتم مناقشتها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري للبحث ونتائج البحوث السابقة المرتبطة بموضوع البحث.

فقد أشارت نتائج الفرض الأول إلى وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى 0.01 أو 0.05) بين متوسطي المعلمين والمعلمات في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل الابتكاري وذلك لصالح متوسط درجات المعلمين في جميع الحالات. وفيما يتعلق بمدى

اتساق نتائج هذا الفرض مع ما انتهت إليه البحوث السابقة، فوجد قدر من الاتساق والاتفاق مع نتائج بحث كل من (Reuvers et al., 2008, Akan & Aslam, 2012) والتي توصلت إلى أن الذكور أكثر ابتكاراً في العمل من الإناث.

وقد توصلت نتائج الفرض الثاني إلى أن عدم وجود فروق دالة إحصائية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل الابتكاري ترجع لمتغير عدد سنوات الخبرة لدى المعلمين والمعلمات. وفي حدود علم الباحثة لم يتم دراسة أثر متغير عدد سنوات الخبرة كمتغير ديموجرافي على سلوك العمل الابتكاري في إطار البحوث السابقة، وقد رأت الباحثة أن النتيجة التي تم التوصل إليها في البحث الحالي منطقية إلى حد كبير وذلك نظراً لتقارب عدد سنوات الخبرة بين أفراد عينة البحث وبالتالي لم يتضح وجود فروق بينهم في سلوك العمل الابتكاري يرجع لمتغير عدد سنوات الخبرة.

كما أظهرت نتائج الفرض الثالث وجود تأثير موجب دال إحصائياً للقيادة التحويلية كما يدركها المعلمون على سلوك العمل الابتكاري لدى كل من: المعلمين والمعلمات والعينة الكلية (معلمين ومعلمات معاً). وفيما يتعلق بمدى اتساق نتائج هذا الفرض مع ما انتهت إليه البحوث السابقة، فوجد قدر من الاتساق والاتفاق مع نتائج بحث كل من (Reuvers et al., 2008, Halvorsen, 2011, Majumadar & Ray, 2011, Akan & Aslam, 2012, kang, 2013, & Yildiz & Ozcan, 2014) حيث أشاروا إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي دال إحصائياً على سلوك العمل الابتكاري. وترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية حيث إنه كلما زادت قدرة القائد على استخدامه لنمط القيادة التحويلية والذي يقوم على أساس المشاركة بين كل من القائد والمرؤوس زادت دافعية المعلم لاستخدام الابتكار أثناء أداء مهام العمل.

وبالنسبة لنتائج الفرض الرابع فقد تم التوصل إلى وجود تأثير دال إحصائياً لفاعلية الذات الابتكارية للمعلمين على سلوك العمل الابتكاري لدى كل من: المعلمين والمعلمات والعينة الكلية (معلمين ومعلمات معاً). وفيما يتعلق بمدى اتساق نتائج هذا الفرض مع ما انتهت إليه البحوث السابقة، فوجد قدر من الاتساق والاتفاق مع نتائج بحث كل من (Chi Hsiao et al., 2011 & Momeni et al., 2014) حيث أشاروا إلى أن

فاعلية الذات الابتكارية لها تأثير إيجابي دال إحصائياً على سلوك العمل الابتكاري. فقد أشار كل من (Farr & Ford, 1990) إلى أن فاعلية الذات الابتكارية تحدد سلوك العمل الابتكاري حيث إنها تؤثر في القرارات الأولى للمعلمين وذلك للمشاركة في سلوك العمل الابتكاري لديهم وفي درجة ماثرتهم وجهودهم التي يبذلونها عندما يواجهون الصعوبات أثناء العمل. وكذلك الاستخدام الفعال لما يمتلكونه من كفاءات وخاصة ما يتعلق بسلوك العمل الابتكاري.

وقد أشارت نتائج الفرض الخامس إلى وجود تأثير دال إحصائياً للقيادة التحويلية كما يدركها المعلمون على فاعلية الذات الابتكارية لدى كل من: المعلمين والمعلمات والعينة الكلية (معلمين ومعلمات معاً). وقد ترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية إلى حد كبير فمن خلال العرض السابق للإطار النظري لمتغيرات البحث فقد أوضح "شامير وآخرون" (Shamir et al., 1993) أن القائد التحويلي يستطيع أن يزيد من الفاعلية الذاتية لمرؤوسيه من خلال الإقناع حيث إنه بتطبيق طريقة القيادة التحويلية يستطيع المدراء أن يعبروا عن ثقتهم في قدرة مرؤوسيه على تحقيق توقعات الأداء المرتفع.

التوصيات:

من خلال نتائج البحث الحالي يمكن الخروج بمجموعة التوصيات التالية:

- 1- يجب على المديرين تشجيع مرؤوسيه على التفكير في طرق بديلة وفهم الطرق الجديدة لإنجاز المهام والبحث عن تقنيات جديدة وتطبيق طرق جديدة في العمل ولتحقيق ذلك لابد أن يرفع المدراء من فاعلية الذات الابتكارية لمرؤوسيه.
- 2- لكي يتم تعزيز الفاعلية الذاتية الابتكارية للمعلمين لابد أن يكون للمديرين تأثير على التقييم الذاتي الأساسي للابتكار.
- 3- عند تعيين المعلمين في المستقبل يجب أن ينظر المدراء في التقييم الذاتي الأساسي للشخص حتى يختار المعلمون الذين يميلون إلى تعزيز الذات الابتكارية.

4- كما يجب أن يحاول المديرين تشجيع مرؤوسيههم على إقامة علاقة ذات جودة عالية مع زملاء العمل بتدريبهم على التواصل والمهارات الاجتماعية وتنظيم الأنشطة التي تؤدي إلى الانفعالات الإيجابية وبناء الفريق.

5- يجب على المديرين أن يرفعوا إدراكات المعلمين لدعم التنظيمي للابتكار بمكافأة سلوك العمل الابتكاري وتجريب وتوليد الأفكار وتحمل كافة الأخطاء، وبهذا العمل يزودوا مرؤوسيههم بإمكانية ملاحظة الأدوار المتعددة والمعلومات التي يكتسبونها، ومن ثم بملاحظة الآخرين الذين يمارسون سلوك العمل الابتكاري بنجاح يساعد المعلمين على تكوين معتقداتهم عن فاعلية الذات الابتكارية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- إياد حماد، وتيسير زاهر (2011). أثر القيادة التحويلية في إدارة التغيير التنظيمي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (27)، العدد (4)، 383 - 403.
- عزت عبد الحميد محمد حسن (2008). الإحصاء المتقدم للعلوم التربوية والنفسية والاجتماعية. بنها: دار المصطفى للطباعة والترجمة: ص 370-371.
- ماهر صبري (2009). القيادة التحويلية ودورها في إدارة التغيير (دراسة تحليلية) لآراء عينة من متخذي القرارات في بعض المصارف، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (78)، 100 - 141.
- محمد كريم حسني (2010). علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية - غزة.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Anderson, N., de Dreu, C.K.W. & Nijstad, B.A. (2004). The Routinization of innovation Research. A Constructively Critical Review of the state - of - The Science, Journal of organizational behavior, 25, 147-173.
- Avolio, B.J., Bass, B.M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire, Journal of occupational and organizational psychology, 72, 441-462.
- Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., & wall. T.D. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas, Journal of occupational and organizational psychology, 73(3), 265-285.
- Bandura, A. (1977). Self efficacy: Toward a unifying Theory of behavioral change, Psychological Review, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). Social Foundations of thought and action: A social cognitive theory, Englewood cliffs: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control, New York: Free man.
- Benner, M.J., & Tushman, M.L. (2003). Exploitation, Exploration and process management: The productivity dilemma Revisted, Academy of management Review, 28(2), 238-256.
- Carmeli, A & Schaubroeck, J. (2007). The influence of leaders' and other referents' normative expectations on individual involvement in creative work, the leadership quarterly, 18, 35-48.
- Celik, K. (2013). The Relationship between individual innovativeness and self -Efficacy levels of student

teachers, International Journal of scientific research in education, 6(1), 56- 67.

- Chen, G., Gully, S.M., Whiteman, J.A., & Kilcullen, R.N. (2000). Examination of relationships among trait - like individual differences, state- Like individual difference, and learning performance, Journal of applied psychology, 85(6), 835-847.
- de Jong, J.P.J., & den Hartog, D.N. (2010). Measuring innovative work behavior, Creativity and Innovation management, 19(1), 23-36.
- de Jong, J.P.J., & den Hartog, D.N. (2007). How leaders Influence employees, Innovative behavior, European Journal of innovation Management, 10(1), 41-64
- Dorner, N. (2012). Innovative work behavior the roles of employee expectations and effects on Job performance. Phd Thesise, University of St. Gallen, School of management, Economics, social sciences.
- Eden, D. (1992). Leadership and expectations Pygmalion effects and other Self-Full filling Prophecies in organization, leadership quarterly, 3(4), 271-305.
- Farr, J.L., & Ford, C.M. (1990). Individual innovation. In west, M.A., & Farr, J.L. (Eds). Innovation and Creativity at work. Psychological and organizational strategies, Chichester, UK.. John wiley & Sons (pp-63-80)
- Fuchs, L.S., Fuchs, D., & Bishop, N. (1992). Instruction adaptation for student at risk, Journal of educational Research, 86, 70-84.
- Fuller, J.B., Marler, L.E., & Hester, K. (2006). Promoting responsibility for constructive of an elaborated model of work design, Journal of organizational behavior, 27(8), 1089-1120
- Gibbs, C.(2003). Explaining effective teaching: self-efficacy and thought control of action, Journal of Education Enquiry, 4(2), 1- 14.

- Gist, M.E. & Mitchell, T.R. (1992). Self-efficacy: A theoretical, analysis of its determinants and malleability, *Academy of management Review*, 17(2), 183-211.
- Halvorsen, L.E. (2011). Promoting innovation implementation behavior: by transformational leadership: A multiple mediation analysis. Master of philosophy in psychology, university of Oslo.
- Hassan, M.U., Khalid, S., & Zamir, M. (2013). Inter-Relationship among transformational leadership, organizational learning and organizational innovation: A study of Pakistan's telecom sector, *World applied sciences Journal*, 27(10), 1372-1379.
- Hsiao, H.C., Chang, J.C., Tu, Y.L., & Chen, S.C. (2011). The impact of self- Efficacy on innovative work behavior for teachers, *International Journal of social science and humanity*, 1(1), 31- 36.
- Janssen, O. (2000). Job demands Perception of effort-reward Fairness and innovative work behavior, *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Janssen, O., Van de vilert, E., & West, M.A. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation. A special Issue Introduction, *Journal of organizational behavior*, 25, 129-145.
- Jong, J. P.J. (2007). Individual innovation the connection between leadership and employess innovative work behavior, PhD Thesis, Amsterdam Business School Research institue.
- Judge, T.A., Jackson, C.L., Shaw, J.C., Scott, B.A., & Rich, B.L.(2007). Self -efficacy and work -Related performance. The integral role of individual difference, *Journal of applied psychology*, 92(1), 107-127.
- Kang, J-H. (2013). CEOs' transformational leadership and managers' innovative behavior :The investigation of

intervening effects in entre-preneurial contexte , Master dissertation of business administration , The Faculty of the school of business of the George Washington University.

- Kanter, R. (1988). When a thousand Flowers bloom. Structural, collective and social conditions for innovation in organizations. In Staw, B.M., and Cummings, L.L. (Eds), Research in organizational behavior (169-211). Greenwich. J-A.I.
- Khan, M. J., & Aslam, N. (2012). Leadership style as predictors of innovative work behavior, Pakistan Journal of social and clinical psychology, 10(1), 17-22.
- Majumadar ,B., &Ray, A.(2011).Transformational leadership and innovative work behavior, Journal of Indian Academy of applied psychology, 37 (1), 140-148.
- Messmann, G., Mulder, R.H, & Gruber, H. (2010). Relations between vocational teachers' characteristics of professionalism and their innovative work behavior, Empirical Research in vocational education and training, 2(1), 21-40.
- Miron, E. Erez, M. & Naveh, E. (2004). Do personal characteristics and cultural values that promote Innovation, quality and Efficiency compete or complement each other? , Journal of organizational Behavior, 25(2), 175-194.
- Momeni, M. Ebrahimpour, H., & Ajroloo, M.B. (2014). The effect of employees' self-efficacy on innovative work behavior at social security organization employees in ardabil Province , Kuwait chapter of Arabian Journal of business and management Review, 3(8), 29-32.
- Nayak, P.C., & Noida, G. (2011). A model of Creativity and innovation in organizations, International Journal of Transformation in business management, 1(1), 1-8.
- Pierce, J.L. & Gardner, D.G. (2004). Self-esteem with in the work and organizational context: A Review of the

organization based self- Esteem literature, Journal of management, 30(5), 591-622.

- Redmond, M.R., & Mumford, M.D.(1993). Putting creativity to work: Effects of leader behavior on subordinate creativity, Organizational behavior and human decision Process, 55, 120- 151.
- Reuvers, M.; VanEngen, M.L.; Vinkenbug, C.J., & Wilson- Evered, E. (2008). Transformational leadership and Innovative work behavior: exploring the relevance of gender difference, journal compilation, 17 (3), 227-244.
- Sarros, J.C., Cooper, B.K., & Santora, J.C. (2008). Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture, Journal of leadership & organizational studies, 15(2), 145-158.
- Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the work space, Academy of management Journal, 37 (3), 580 — 607.
- Shamir, B., House, R.J. & Arthur, M.B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory, Organization science, 4(4), 577-594.
- Tierney, P., & Farmer, S.M. (2002). Creative self-Efficacy. Its potential antecedents and relationship to creative performance, Academy of management journal, 45 (6), 1137-1148.
- Unsworth, K.L.(2001). Unpacking creativity, Academy of management review, 26(2),286-297.
- van Knippenberg , D., Van Knippenberg m B., decremer , D., & Hogg, M.A. (2004). Leadership, self, and identity, leadership quarterly, 15, 825-856.
- Wang, P. & Rode, J. (2010). Transformational leadership and follower creativity. The moderating effects of identification with leader and organizational climate, Human relations, 63(8), 1105- 1128.

- Wang, P. & Zhu, w. (2010). Mediating role of creative identity in the influence of transformational leadership on creativity: It's there a multilevel effect? , Journal of leadership & organizational studies, 18(1), 25-39.
- West, M.A. & Farr, J.L. (1990). Innovation and creativity at work. Psychological and organizational. In west, M.A. and Farr, J.L. (Eds), Innovation and creativity at work chichestar.
- Woolfolk Hoy, A. (2000). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching, paper presented at the annual meeting of the American educational Research association, New Orleans, L.A.
- Yildiz, M.L. & Ozcan, E.D. (2014). Organizational climate as a moderator of the relationship between transformational leadership and creativity, International Journal of business and management, 2(1), 76-87.
- Yu, C. (2013). The relationship between undergraduate students creative self-efficacy, creative ability and career self-management, international journal of Academic research in progressive education and development, 2(2), 181-193
- Yuan, F. & Woodman, R.W. (2010). Innovative behavior in the workplace. The role of performance and image outcome expectations, Academy of management Journal, 53(2), 323-342.