

الإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر^١

د/ خالد على عبد السميع حسين^٣
مدرس الصحة النفسية - كلية التربية
بنين (القااهرة) جامعة الأزهر

د/ محمد عبد الحليم علي فراج^٢
مدرس علم النفس التعليمي - كلية التربية
بنين (القااهرة) جامعة الأزهر

المستخلص:

هدف البحث إلى التحقق من إمكانية التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية من خلال متغيري إدارة الذات والطموح المهني، ومعرفة أي المتغيرين أكثر إسهاماً في فاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر، وبلغ عدد المشاركين في البحث (١١٩١) طالباً وطالبة بمراكز التأهيل التربوي التابعة لكلية التربية جامعة الأزهر بنين بالقااهرة، وجمعت البيانات من خلال ثلاثة مقاييس أعدت من قبل الباحثين لقياس تلك المتغيرات البحثية سألقة الذاكر، وتحليل البيانات إحصائياً أظهرت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين فاعلية الذات الإبداعية وكل من إدارة الذات والطموح المهني لدى عينة البحث، كما توصلت النتائج إلى أن كل من إدارة الذات - والطموح المهني ينبئان بأبعاد فاعلية الذات الإبداعية والدرجة الكلية لها، وأن متغير إدارة الذات أكثر المتغيرين المدروسين تنبؤاً وإسهاماً بنسبة (٦٦,١%) من التباين الكلي لفاعلية الذات الإبداعية، وقد تمت مناقشة وتفسير النتائج مع تقديم بعض المقترحات والتوصيات.

الكلمات المفتاحية: إدارة الذات، الطموح المهني، فاعلية الذات الإبداعية، طلبة التأهيل التربوي.

مقدمة البحث: -

الحياة اليومية تضع الفرد أمام تحديات متعددة، وتتطلب الاستعداد والتكيف للنجاح والتفوق في عالم متغير باستمرار في هذا السياق، تظهر الحاجة لدراسة مفاهيم نفسية مهمة كإدارة الذات **Self-Management** والطموح المهني **Professional Ambition** وفاعلية الذات الإبداعية **Creative self-efficacy** بوضوح كعوامل حاسمة في تحقيق النجاح والتفوق على المستوى الأكاديمي والاجتماعي والمهني. فإدارة الذات تمثل القدرة على تحقيق التوازن بين الأهداف الشخصية

^١ تم استلام البحث في ٢٢ / ١٢ / ٢٠٢٣ وتقرر صلاحيته للنشر في ٢٩ / ١ / ٢٠٢٤

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

والمهنية، وتطوير مهارات فعّالة للوصول إلى أهدافنا، بينما الطموح المهني تمثل قدرتنا على التفكير بمرونة والتعامل مع التحديات بطريقة إيجابية، مما يمكننا من تجاوز الصعوبات والتعلم منها، بينما فاعلية الذات الإبداعية تساعد الفرد على صنع فرص إبداعية تسهم في تحسين حياتنا وحياة الآخرين.

ويعد مفهوم إدارة الذات من المفاهيم المعاصرة في علم النفس والتي تؤدي دورًا بناءً ومؤثرًا في تنظيم حياة الفرد بشكل فعال، وتمكن إدارة الذات الفرد من التكيف بسهولة مع البيئة التي يعيش ويعمل فيها، ويقصد بإدارة الذات تنظيم قدرات الفرد من أجل تحقيق أهدافه من خلال فهم وجهة نظره الخاصة عن نفسه وتحديد الصفات والمتطلبات التي تسهل تحقيق الأهداف المنشودة (مصطفى و آخرون، ٢٠٢٠).

تعد إدارة الذات أمرًا بالغ الأهمية ومحوريًا واستراتيجيًا في إنجاز الأفراد ونجاحهم، وتختلف إدارة الذات بشكل أساسي عن إدارة المؤسسات، حيث تستلزم الأخيرة الإشراف على الخارجي، أما إدارة الذات على العكس من ذلك، تستلزم الإشراف الداخلي فإذا كان المرء يفتقر إلى القدرة على إدارة ذاته ويفهم نفسه ويتعرف على سماته ومزاياه ونقاط القوة والضعف لديه، فلا بد أن يواجه المرء الفشل في حياته، فإن لم يكن الفرد غير قادر على إدارة نفسه ويتعرف على خفايا وأسرار نفسه وخصائصها ونقاط قوته وضعفه فإنه سيفشل في باقي الإدارات الأخرى (أحمد، ٢٠١٣).

كما حظي مفهوم الطموح المهني باهتمام كبير في العصر الحديث، لا سيما من قبل علماء النفس لما لهذا المفهوم من دور مهم في حياة الأفراد والجماعات، لأنه بوجوده بين بنى البشر لا يوجد حد لتقدم العلم والثقافة، لأنه من العوامل المهمة والمؤثرة في كل ما يصدر عن الإنسان، فالطموح المهني يعمل كمحفز ودافع للأفراد للانخراط في سلوكيات محددة من أجل تحقيق أهدافه، وتتوقف نتيجة النجاح أو الفشل في القيام بذلك على كفاءة الفرد وقدراته واحترامه لذاته (مودع، ٢٠١٩).

ويعد الطموح المهني هدفًا أساسيًا يسعى الأفراد إلى تحقيقه نظرًا لأهميته في حياتهم ونجاحهم المهني وتتضح أهمية الطموح المهني كمفهوم نفسي في أنه يساعد الفرد على تلبية حاجته ومتطلباته النفسية والاجتماعية، فعندما يحقق الفرد تطلعاته المهنية من خلال تحقيق مساعيه المهنية، يقوم بإشباع حاجات كانت تسبب له القلق والتوتر فينخفض لديه القلق ويشعر بالسعادة والرضا عن الحياة (الدسوقي، ٢٠٢١).

والطموح المهني كمفهوم نفسي يعد نسبيًا لدى الأفراد من حيث الأهداف التي يطمح الفرد إلى تحقيقها ووصولها إلى الحد المناسب له، كما أن محاولة تحدي الفرد للعقبات والضغوط التي تواجه

والوصول إلى مستوى طموح واقعي لا بد أن يتناسب مع إمكانيات الفرد والجوانب الايجابية في شخصيته، ومن خلال الطموح المهني يسعى الفرد إلى تعويض الجوانب السلبية في الشخصية أو الحد من هذه الجوانب، ويزداد مستوى الطموح لدى الفرد شريطة توافر درجة من الثقة بالنفس والالتزان الانفعالي (باطة، ٢٠٠٤).

وإدارة الذات تحرك قوى الإبداع في داخلنا بشكل أفضل، والطموح المهني يعزز هذه العملية، حيث يشجعنا على تحدي أنفسنا والبحث عن حلول إبداعية لتحقيق أهدافنا، فالطموح المهني وإدارة الذات لهما علاقة قوية بفاعلية الذات الإبداعية والتي تعمل على السيطرة في أنواع التفكير المحركة للشخص (Carpi, et al., 2017).

وهناك علاقة بين فاعلية الذات الإبداعية وإدارة الذات حيث يُظهر الطالب الذي يمتلك درجة عالية من فاعلية الذات الإبداعية أيضًا مستويات عالية من الإدارة الذاتية، مما يشير إلى أن إدارة الذات تؤثر بشكل كبير في فاعلية الذات الإبداعية؛ حيث تعكس مدى قدرة الطلاب على الاستفادة من الوقت والمواهب لتحقيق أهدافه، مما يسهم في ظهور معتقدات ايجابية حول قدراته على تقديم نتائج ابداعية فإدارة الذات تجعل الطالب يتحكم في انفعالاته ويتخذ قرارات سليمة في حياته ولديه دافعية على البقاء ويستطيع مواجهة مشكلاته، ومن ثم فإن نجاحه في حياته اليومية يتوقف على إدارته لذاته (حسن، ٢٠١٩).

ومن هنا تضح العلاقة بين كل من إدارة الذات والطموح المهني وفاعلية الذات الإبداعية، ففاعلية الذات الإبداعية كما أوضح شين (Chin, 2013) هي حالة خاصة من فاعلية الذات العامة، فبينما تمثل فاعلية الذات العامة درجة اعتقاد الفرد بقدرته على أداء مهمة محددة بنجاح وتفوق داخل سياق معين، بصرف النظر عن درجة صعوبة ذلك السياق، فإن فاعلية الذات الإبداعية تعد من أهم عوامل تحفيز الإبداع، فهي تشير إلى معتقدات الفرد حول قدرته الإبداعية لإشباع دوافعه والخروج بنتائج تتسم بالجدة والأصالة.

وتزايد الإهتمام بدراسة فاعلية الذات الإبداعية في مطلع القرن الحالي لدى عدد من الباحثين منهم (Phelan, 2001; Farmer & Tierney, 2017; Aldhamit, et al., 2020) فإذا اعتبرنا أن الإنسان كائن واعي واجتماعي بطبعه، فهو كذلك كائن فاعل ومبدع، وتتجلى فاعليته الإبداعية على مستوى الطبيعة من خلال سعيه الدائم إلى تقدير ذاته من خلال ما يقوم به من مهام وأعمال، فالفرد الذي يؤمن ويتق بقدراته، يكون أكثر تقديراً لذاته، وأكثر نشاطاً وقدرة على التحكم والسيطرة في محيطه، في حين أن الفرد الذي لا يثق بنفسه، قد يواجه مشكلات تتعلق بقدرته على التميز والإبداع (عبد المجيد، ٢٠٢٢).

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

وقد أوضح ريديمون (Redmon, 2007) أن الدراسات تشير إلى أن فاعلية الذات الإبداعية تؤدي دورًا بارزًا في تفوق ونجاح الطلاب أكاديميًا ونمو شخصيته الاجتماعية والانفعالية بشكل متعادل، كما أنها تؤثر على إنجاز ونجاحه الأكاديمي، وتتبلور هذه الفاعلية في هيئة معتقدات حول ذاته، وهذه المعتقدات تتوسط بين ما لديه من إدراك وإبداعات وبين إنجاز ونجاحه الحقيقي في المواقف التعليمية، كما تتصل فاعلية الذات الإبداعية بتنفيذ المهام الصعبة والتي تتطلب إلحاحًا عاليًا.

مشكلة البحث: -

هناك عدة عوامل أسهمت في شعور الباحث بمشكلة البحث الحالي يمكن توضيحها كالتالي:

(أ) الأبحاث السابقة: -

❖ إشارة الأبحاث السابقة إلى ضرورة الاهتمام البحثي بإدارة الذات: -

حيث أشارت دراسة كل من النقفي والحميدي (٢٠٠٥) إلى أهمية دراسة مفهوم إدارة الذات في المجال التعليمي حيث تكمن أهمية دراسة إدارة الذات في كونها تساعد على إنجاز الأعمال وأداء المهام بكفاءة وفاعلية داخل البيئة التعليمية وخارجها.

وفى هذا الصدد أشار ماهر (٢٠٠٨) أن موضوع إدارة الذات من الموضوعات ذات الأهمية وعلى الباحثين تكريس اهتمامهم له، ولكن لم يحظ هذا الموضوع باهتمام الكثيرين، بالرغم من رؤية العديد من المختصين بأن إدارة الذات هي المكون الأساسي للكفاءة الوجدانية Emotional Competence وأساس مهارات الإنتاج والقيادة ومكون أساسي للذكاء الوجداني.

❖ إشارة الأبحاث السابقة إلى ضرورة الاهتمام البحثي بالطموح المهني: -

حيث أشارت دراسة غباري (٢٠١٠) إلى أهمية دراسة الطموح، حيث إن دراسته قد تكشف عن العوامل القوي وراء تلك الظاهرة وعليه من الممكن تنمية وتعديل الطموح، كما أن دراسته بطريقة علمية قد تساعد على تحقيق التوافق الشخصي للأفراد، مما يعود على المجتمع بالفائدة وزيادة الإنتاج.

وفى هذا الصدد أشارت دراسة كل من العريض وبرهم (٢٠٢٠) أن تناول متغير الطموح بالدراسة والبحث أمر مهم لأن فائدة دراسة هذا المفهوم لا تقتصر على الفرد، وإنما تعود بالفائدة على المجتمع بشكل عام.

كما أشار حدة (٢٠٢٢) إلى أهمية دراسة الطموح المهني لدى المعلمين لأنه يساعدهم على الانجاز والقدرة على تحقيق النجاح في العملية التعليمية، فالطموح المهني يساعد المعلم على تحقيق أهدافه ويساعده على تطوير ذاته وتنمية قدراته.

❖ إشارة الأبحاث السابقة إلى ضرورة الاهتمام البحثي بفاعلية الذات الإبداعية: -

حيث أشار كل من العتيبي والعيسی (٢٠١٨) إلى أن المجتمع التربوي من أهم المجتمعات التي تواجه اليوم مستجدات وتحديات كثيرة مما يحتم البحث عن أساليب ونظم تتكيف مع تلك التحديات من أهمها سمات القيادة الإبداعية وفاعلية الذات الإبداعية لذلك يحتاج مفهوم فاعلية الذات في البيئة التربوية إلى مزيداً من البحث والدراسة.

كما وجه القاضي (٢٠٢٠) إلى أهمية بحث ودراسة مفهوم فاعلية الذات الإبداعية، وأشار أن الابحاث والدراسات التي تناولت فاعلية الذات الإبداعية مازالت قليلة خاصة في الدراسات العربية، كما دعي كل من عثمان والرابعة (٢٠٢٣) إلى زيادة البحث في مفهوم فاعلية الذات الإبداعية وذلك لدى مراحل دراسية مختلفة.

❖ إشارة الابحاث السابقة إلى ضرورة تناول عينة البحث الحالي بالبحث والدراسة: -

حيث يواجه طلبة الدراسات العليا خلال مسيرتهم الأكاديمية العديد من الالتزامات والمسؤوليات والضغوط فيما يتعلق بحياتهم الاجتماعية، والمتطلبات الأكاديمية التي تتطلب النجاح وتحقيق التقوق الدراسي وحضور المحاضرات والأعباء المالية المرتبطة بالنفقات التعليمية والتوقعات المجتمعية لذلك تحتاج هذه الفئة مزيداً من البحث والدراسة (أبو غالي، ٢٠١٢).

ومما يوضح أهمية التركيز على طلاب الدراسات العليا بالبحث والدراسة ما أشارت إليه دراسة يوسف وفريح (٢٠٢٠) بأن مرحلة الدراسات العليا تعد أحد الركائز الأساسية لتطور المجتمعات وتقدمها وذلك بسبب قدرتها على تهيئة الطاقات البشرية المتخصصة التي تسهم بشكل فعال في تطوير حركة البحث العلمي والتقني، والذي يعد من أهم المستلزمات الضرورية لبناء الصرح الحضاري والنهوض الشامل في الخطط والكفاءات العلمية والإنسانية لأي مجتمع.

وفي هذا الصدد أشارت آل فطیح (٢٠٢٣) بأن مرحلة الدراسات العليا تحظى بأهمية كبيرة لأنها تشمل المسؤوليات المختلفة والضغوط المتزايدة والتحديات الهائلة الناشئة عن الظروف التي يتعرض لها الطلاب، في حين أن بعض الأفراد يمكنهم التعامل بفعالية مع هذه الضغوط من خلال الإستفادة من مهاراته وقدراته الخاصة، بينما يستسلم الآخرون لها.

(ب) ندرة في الابحاث التي تناولت الاسهام النسبي لكل من إدارة الذات والطموح المهني معاً في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية: -

على الرغم من أهمية المفاهيم التي تتألفها البحث في المجال التعليمي بصفة عامة ومجال علم

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

الذات الإبداعية بصفة خاصة، إلا أن هذه المفاهيم التي لم تتل حظاً من اهتمامات الباحثين، حيث توجد ندرة في الأبحاث التي تناولت هذه المفاهيم معاً على المستوى العربي - في حدود ما اطلع عليه الباحث - وخاصة في مجال البحوث الوصفية.

علاوة على ذلك أن الدراسات والأبحاث خاصة في البيئة العربية لم تتعرض لمتغير فاعلية الذات الإبداعية بالدراسة والبحث لدى طلبة الدراسات العليا وذلك في حدود ما أطلع عليه الباحث.

ومن هذا المنطلق يسعى الباحث من خلال البحث الحالي سد الثغرة البحثية من حيث ندرة الأبحاث التي تناولت متغيرات الدراسة معاً، وأيضاً ندرة الأبحاث التي هدفت إلى دراسة فاعلية الذات الإبداعية لدى طلاب الدراسات العليا، وبخاصة لدى طلاب التأهيل التربوي.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي: -

هل تسهم إدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر؟

ويتفرع من التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

١- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات وفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر؟

٢- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطموح المهني وفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر؟

٣- هل يمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية من (إدارة الذات - الطموح المهني) لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر؟

٤- هل يسهم أحد المتغيرات النفسية المدروسة (إدارة الذات - الطموح المهني) بدرجة أكبر من غيره في فاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر؟

أهمية البحث: -

تتلخص أهمية البحث من الناحيتين النظرية والتطبيقية على النحو الآتي:

أولاً: الأهمية النظرية: -

تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في النقاط التالية: -

- أهمية الدور الذي يقوم به المعلم في إنجاح العملية التعليمية الأمر الذي يتطلب معرفة المتغيرات النفسية التي تسهم في فاعلية الذات الإبداعية لديه.

- يعد مفهوم فاعلية الذات الإبداعية من المفاهيم التي يجب أن تحظى بالاهتمام البحثي خاصة لدى مهنة من أهم المهن المجتمعية وهي مهنة "التدريس" الأمر الذي يتطلب توضيح أبعاد هذا المفهوم وعلاقته بغيره من المتغيرات النفسية الأخرى، والأكثر إسهاما في تطوره وتحقيقه.
- الحاجة إلى مزيد من البحوث لفهم طبيعة متغيرات مهمة في البيئة التعليمية بصفه عامة ولدى المعلمين بصفة خاصة، كإدارة الذات والطموح المهني، والتي أشارت دراسات عدة على أنهما من المتغيرات الإيجابية في الشخصية.
- مراعاة المرحلة العمرية التي تجري عليها الدراسة، والتي يتعرض خلالها طلاب التأهيل التربوي للعديد من الضغوط والتحديات والعقبات التي تقترضها طبيعة الدراسة في مرحلة الدارسات العليا، الأمر الذي يتطلب البحث والدراسة في المتغيرات النفسية الهامة لدى هذه الفئة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: -

تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث في الآتي: -

- ما يقدمه البحث من توصيات يمكن الاستفادة منها في العمل على رفع وتحسين الجوانب الإيجابية والمتغيرات النفسية ذات الارتباط والصلة الوثيقة بفاعلية الذات الإبداعية.
- تزويد المكتبة العربية بمقاييس مهمة ك (مقياس إدارة الذات - مقياس الطموح المهني - مقياس فاعلية الذات الإبداعية).
- إمكانية الاستفادة من نتائج البحث في توجيه نظر القائمين على التعليم إلى ضرورة وضع برامج تدريبية قائمة على إدارة الذات والطموح المهني مما قد يعمل على تنمية فاعلية الذات الإبداعية لدى المعلمين، والتي تؤثر على جودة إنتاجهم وأدائهم الإبداعي.
- توجيه نظر القائمين على العملية التعليمية نحو الجوانب الايجابية في الشخصية ك (إدارة الذات - الطموح المهني - فاعلية الذات الإبداعية) في نجاح العملية التعليمية.

أهداف البحث: -

هدف البحث إلى:-

- ❖ التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من (إدارة الذات والطموح المهني) وفاعلية الذات الإبداعية.
- ❖ التحقق من إمكانية التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية من (إدارة الذات - الطموح المهني).
- ❖ معرفة أكثر المتغيرين (إدارة الذات - الطموح المهني) إسهاماً في فاعلية الذات الإبداعية.

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

فروض البحث: -

سعى البحث إلى اختبار الفروض الآتية: -

- ١- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من إدارة الذات وفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر.
- ٢- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الطموح المهني وفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر.
- ٣- لا يمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية من (إدارة الذات - الطموح المهني) لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر.
- ٤- يسهم أحد المتغيرين النفسيين (إدارة الذات - الطموح المهني) بدرجة أكبر من غيره في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر.

مصطلحات البحث: -

تم تعريف مصطلحات البحث إجرائيًا على النحو التالي:

(١) إدارة الذات: Self-Management

تعرف بأنها مجموعة من المهارات التي يمارسها الفرد لإدارة ذاته والتي تزيد من قدرته على إدارة وقته وعلاقاته الاجتماعية، ومراقبة ذاته وتعزيزها وإدارة انفعالاته والتحكم بها من أجل تحديد الأهداف المستقبلية وتحقيقها، وتعزيز الاستمرار في التعلم مدى الحياة، وفهم القيم والأولويات لأداء المهام في المجالات الشخصية والعلمية والاجتماعية، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الطلاب عينة البحث في مقياس إدارة الذات المستخدم بالبحث.

(٢) الطموح المهني: Professional Ambition

يعرفه بأنه الدافع القوي والتفاني الذي يدفع الفرد نحو تحقيق النجاح والتقدم والسعي لتحقيق أهداف محددة وتطوير مهاراته وقدراته في سبيل النجاح الشخصي والمهني، ورغبة الفرد في النمو المستمر، وتحقيق التميز في مجال عمله، والوصول إلى مراحل أعلى من المسؤولية والإنجاز، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الطلاب عينة البحث في مقياس الطموح المهني المستخدم بالبحث.

(٣) فاعلية الذات الإبداعية: Creative self-efficacy

تعرف بأنها: معتقدات الفرد حول قدرته على توليد أفكار جديدة وفريدة بشكل منظم وفعال، وتحويل هذه الأفكار إلى إنتاجات أو إبداعات قيمة ذات تأثير إيجابي ومفيد في المجتمع والبيئة المحيطة، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها الطلاب عينة البحث في مقياس فاعلية الذات الإبداعية المستخدم بالبحث.

حدود البحث:

- تتمثل حدود تعميم نتائج البحث الحالي في الآتي:
- ❖ **الحد البشري:** طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر .
 - ❖ **الحد المكاني:** مراكز التأهيل التربوي التابعة لكلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر .
 - ❖ **الحد الزمني:** العام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣ م
 - ❖ **الحد الموضوعي:** تتحد إمكانية البحث الحالي طبقاً للأدوات وخصائصها السيكمترية، وكذلك المنهجية المستخدمة فيها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.
 - ❖ **حدود خاصة بمتغيرات البحث:** يتحدد البحث الحالي بالمتغيرات الآتية (إدارة الذات - الطموح المهني - فاعلية الذات الإبداعية).

الإطار النظري للبحث :-

تناول البحث الحالي دراسة الإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر، لذلك تم تقسيم الإطار النظري للبحث إلى ثلاثة محاور وهي: المحور الأول: إدارة الذات، المحور الثاني: الطموح المهني، المحور الثالث: فاعلية الذات الإبداعية، وفيما يلي عرض تلك المحاور تفصيلاً.

المحور الأول: إدارة الذات (Self-Management):-

مفهوم إدارة الذات :-

إدارة الذات تساعد الأفراد على تحقيق النجاح الشخصي والمهني، وتمكنهم من تحديد أهدافهم بوضوح ووضع خطط فعالة لتحقيقها، مما يعزز التوجه والتفاني في العمل ونظراً لأهمية هذا المفهوم حاول العديد من الباحثين صياغة تعريف محدد لإدارة الذات وفيما يلي عرض تعريفات إدارة الذات:

تعرف إدارة الذات بأنها قدرة المعلم على توجيه مشاعره وأفكاره وإمكانياته نحو تحقيق الأهداف التربوية، وذلك من خلال إدارته لوقته ووقته بنفسه، ودفاعيته الذاتية، مما يؤدي إلى تمكنه من إدارة علاقاته واتصالاته مع الآخرين (حمودة، إبراهيم، ٢٠١١، ص ١٤).

وعرفها بريفارت و درموروتي (Breevaart & Drmorouti, 2014, p123) بأنها " قدرة المعلمين على إدارة سلوكياتهم الخاصة وتحمل المسؤولية عن تصرفاتهم وقراراتهم دون وجود أي رقابة خارجية مما يجعلهم يتخذون قرارات إيجابية وفاعلة".

وعرفتها رواد (٢٠١٧، ص ٢٨) بأنها "مدى استغلال المعلمين لقدراتهم ونقاط القوة الكامنة في

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

شخصياتهم من أجل تحقيق أهدافهم الشخصية والتنظيمية والتكيف مع البيئة المدرسية، وذلك من خلال ما يحققه الفرد منهم من ثقة بنفسه وإدارة لمعارفه وانفعالاته وإدارة للجوانب الاجتماعية مع الآخرين.

وعرفها باستروس (Bastros, 2020.p 123) بأنها "الممارسات التنظيمية التي يمارسها المعلمين ومن خلالها يقومون بتوجيه سلوكياتهم الشخصية نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، وذلك من خلال إدراك قيمة إدارة الوقت والتنفيذ والتقييم والتعامل مع الآخرين".

وعرفت الخطيب (٢٠٢٢، ص ٣٧) بأنها "مجموعة من الإجراءات والأنشطة التي يقوم المعلم بتنفيذها من خلال مجموعة من أنماط السلوك الذي يتطلب مراقبته وتعزيزه لإدارة مشاعر الغضب والانفعالات، والتوجيه الصحيح للسلوكيات الخاطئة لديه".

ومن خلال تحليل التعريفات السابقة لمفهوم إدارة الذات تتضح عدة نقاط منها:

- (١) تشير إدارة الذات إلى القدرة على تحديد أهداف محددة وواقعية تسهم في توجيه التصرفات والجهود نحو تحقيق تلك الأهداف.
- (٢) تتضمن إدارة الذات القدرة على تنظيم الوقت والموارد بشكل فعال
- (٣) تعزز إدارة الذات تطوير القدرات الشخصية والمهنية، وتعزيز الجوانب الإيجابية من الشخصية.
- (٤) تعمل إدارة الذات على توجيه الطاقة والانتباه نحو الأولويات الرئيسية، وتجنب الانشغال بالأمر التي لا تساهم في تحقيق الأهداف.
- (٥) تشجع إدارة الذات على بناء وتعزيز العلاقات الاجتماعية والتواصل الفعال مع الآخرين.
- (٦) تعزز إدارة الذات فلسفة التعلم المستمر والتحسين المستمر لتطوير المهارات والمعرفة.

وبناءً على ما تم عرضه من تعريفات لأداة الذات وتحليل تلك التعريفات تم تعريف إدارة الذات بأنها "مجموعة من المهارات التي يمارسها الفرد لإدارة ذاته والتي تزيد من قدرته على إدارة وقته وعلاقاته الاجتماعية، ومراقبة ذاته وتعزيزها وإدارة انفعالاته التحكم بها من أجل تحديد الأهداف المستقبلية وتحقيقها، وتعزيز الاستمرار في التعلم مدى الحياة، وفهم القيم والأولويات لأداء المهام في المجالات الشخصية والعلمية والاجتماعية.

مهارات إدارة الذات:

بإطلاع الباحث على العديد من الدراسات والأبحاث الخاصة بإدارة الذات كدراسة (محمود، ٢٠١٢، Arik, 2019; ; Munro, et al., 2018; Lent, et al., 2017; السلمي، ٢٠٢٠؛ محمود، ٢٠٢٠؛ أحمد، ٢٠٢١) وجد أن معظمها يركز على خمس مهارات لهذا المفهوم هذه المهارات هي:

(١) مهارات إدارة الوقت (Time Management skills) وتتضمن قدرة الفرد على الاستخدام الأمثل للوقت وترتيب الأولويات والمهام.

(٢) مهارات إدارة العلاقات الاجتماعية (Social Relationships Management skills) وتتضمن مهارات التواصل مع أعضاء فريق العمل، والمقدرة على تكوين وبناء شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين.

(٣) مراقبة الذات Self-monitoring: تتضمن مراقبة الذات الانتباه إلى التفاصيل الدقيقة للتفكير والتصرفات، وذلك بهدف فهم النفس بشكل أعمق وتحسين الأداء والسلوك الشخصي. يعتمد هذا المفهوم على القدرة على تقييم الأفكار والعواطف والسلوكيات بشكل منتظم لتحقيق التحكم الفعال في الحياة الشخصية والمهنية.

(٤) تعزيز الذات Self-Enhancement: وتضمن العمل النشط على تطوير وتعزيز الجوانب الإيجابية للشخصية والقدرات الشخصية، ويشمل تعزيز الذات السعي إلى تحقيق النجاح والتقدم في مختلف مجالات الحياة، بما في ذلك الناحية المهنية والشخصية، ويتضمن هذا المفهوم التفكير الإيجابي، وتطوير المهارات والقدرات، وتحسين الثقة بالنفس، وتحقيق التوازن في الحياة، والسعي لتحقيق الأهداف والتطلع إلى التحسين المستمر، ويهدف تعزيز الذات إلى بناء أساس قوي من الرفاهية الشخصية وتحقيق تأثير إيجابي على الحياة الشخصية والمجتمع.

(٥) مهارات إدارة الانفعالات (Emotions Management skills) وتعنى قدرة الفرد على ضبط انفعالاته، والتعامل مع الحالات الانفعالية السلبية بكفاءة، واطهاره الانفعالات المناسبة تجاه المواقف المختلفة.

شكل ١ .

مهارات إدارة الذات



== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

معوقات إدارة الذات :-

إدارة الذات كغيره من المتغيرات النفسية الأخرى والتي تؤثر عليها العيد من العوامل سواء بالسلب أو بالإيجاب وفى هذا الصدد حدد الرشيدى (٢٠١٥)، مجموعة من المتغيرات التي لديها القدرة على إعاقة تنفيذ مبادئ الإدارة الذاتية لدى الأشخاص ومن هذه العوامل:

- غياب الاستراتيجيات والخطط لتحقيق الأهداف المستقبلية في المراحل الحياتية المقبلة.
- الافتقار إلى الحافز والميل إلى التكاثر والتسويق والفشل في تنفيذ الخطط التي تم التخطيط لها.
- النسيان بسبب عدم توثيق الأهداف بحيث تتراكم الأعباء.
- النسيان ويتم ذلك عندما لا يتم تسجيل الأهداف وبالتالي تؤدي المسؤوليات والأعباء نسيان الأهداف المخطط لها مسبقاً.
- الاستجابة لمقاطعات الآخرين وتشويشهم وعدم استشارة أهل الخبرة للاستفادة من تجاربهم.
- الشك في جدوى تحقيق الأهداف المرجوة والمخطط لها.
- النقد الذاتي السلبي وجدل الذات، إلى جانب غياب الثقة بالنفس.

أهمية إدارة الذات :-

تعد إدارة الذات المفاهيم النفسية الهامة، لأنها عنصراً أساسياً للتطور الشخصي والنجاح في الحياة، فمن خلالها يستطيع الفرد تحقيق أهدافه وتطوير إمكانياته بشكل فعال من خلال تحديد الأهداف وتنظيم الجهود، كما توجه إدارة الذات الفرد نحو مساره المهني والشخصي بشكل أكثر فاعلية، بالإضافة إلى ذلك تمكن الفرد من التعامل بفعالية مع التحديات والضغوط، وتحسين قدراته في مواجهة المواقف الصعبة، إن قدرة الفرد على توجيه طاقته وتحديد أولوياته تجعل إدارة الذات أداة قوية لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، مما يعزز رفاهيته العامة ويسهم في بناء حياة ملهمة ومتوازنة.

لذا يمكن توضيح وإبراز أهمية إدارة الذات في النقاط التالية:

- ◀ تساعد إدارة الذات على استثمار الطاقات والإمكانيات والمهارات الكامنة في رفع الكفاءة والأداء العالي للفرد.
- ◀ أدارة الذات تجعل الفرد يشعر بالرضا النفسي عن إنجازاته المحققة على الصعيدين الشخصي والعملية.
- ◀ تساعد الفرد على النجاح في إحداث التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة والمجتمع، وكذلك التوازن بين حب العمل والاستمتاع بالحياة.

- ◀ تساعد إدارة الذات الفرد على اكتساب مهارات التفكير الابتكاري والقدرة على حل المشكلات بالأسلوب العلمي القائم على التجريب والملاحظة.
- ◀ إدارة الذات تكسب الفرد القدرة على تغيير وجهته وإعادة تقييم الأمور بما يخدم تحقيق أهدافه والوصول إليها.
- ◀ الأشخاص مرتفعي إدارة الذات لديهم مستوى عال من الثقة بالنفس وفن التعامل مع الشخصيات المختلفة والقدرة على الاتصال مع الآخرين.
- ◀ تكسب إدارة الذات الفرد عدة مهارات منها استغلال الوقت والتعلم الذاتي وزيادة المعارف والتطوير الذاتي.
- ◀ تساعد إدارة الذات الفرد على خلق رؤية واضحة للأهداف المرجوة، وتحديد خطوات العمل نحو الأهداف الواضحة القابلة للتحقيق على المدى القصير والطويل.
- ◀ أنها تعمل على التقييم المستمر للاستراتيجيات والمهارات والموارد اللازمة لتحقيق الهدف.
- ◀ تشعر إدارة الذات الفرد بجودة الحياة المهنية.
- ◀ تساعد الفرد على تطوير وإيجاد حلول للعقبات والضغوط التي تحول دون تحقيق النجاح (Baird, 2000؛ التقفي، ٢٠٠٥؛ أبو غريب، ٢٠٠٦؛ العبدلي و الحربي، ٢٠١٧).

المحور الثاني: الطموح المهني Professional Ambition :-

تتوع تعريفات الطموح المهني بحسب تجارب وتوجهات الأفراد، حيث يمكن أن يكون الطموح هو السعي للترقية في وظيفة حالية، أو إنشاء مشروع خاص، أو التفرغ للأبحاث العلمية، أو حتى المساهمة الإيجابية في المجتمع من خلال العمل الخيري، ويمكن عرض تعريفات الطموح المهني كالتالي.

تعرفه باظة (٢٠٠٤، ص ٥). بأنه "الأهداف التي يضعها الفرد لذاته في مجالات تعليمية، أو مهنية، أو أسرية، أو اقتصادية ويحاول تحقيقها وتتأثر بالعديد من المؤثرات الخاصة وبشخصية الفرد أو القوى البيئية المحيطة به".

كما يعرف الطموح المهني أيضاً بأنه "المستوى الذي يرغب به الشخص؛ ليكون ناجحاً في مجال عمله، عنده رغبة نحو الإنجاز المهني، ونزعة واضحة نحو القيادة، أو الزعامة في مجال العمل، ورغبة في تطوير نفسه من خلال مواصلة التعليم في مجال التخصص أو العمل (Katharina, 2010)

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

ويعرف الطموح المهني بأنه "أهداف الفرد وتوقعاته لإنجازه المستقبلي للمهام المكلف بها" (Rahman & Goswami, 2013, p. 79).

وبين بارسوكافو وآخرون (Barsukova, et.al., 2015) "أن الطموح المهني يتمثل في رغبة الفرد المستمرة في أن يكون في وضع أفضل من وضعه الحالي؛ ورغبته في تحقيق النجاح الدراسي والمهني خلال معيار أو مقياس يضعه الفرد لنفسه، للتفوق والتميز في مهنته وتحقيق كل أهدافه في الحياة".

وعرف جريجور وآخرون (Gregor et.al, 2019) الطموح المهني بأنه "الدرجة التي يرغب الفرد من خلالها تولي أدوارًا قيادية، والتقدم والتطور من الناحية التعليمية والتعرف على المهن المستقبلية. وتعرفه محمد (٢٠٢٠، ص ٩٦) بأنه "الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه ويسعى جاهدًا لتحقيقها في النواحي القيادية والتعليمية والمادية والانجاز والمكانة الاجتماعية وتحقيق الذات، بما يعطي معنى لحياة الفرد ووجوده".

ويتضح من خلال العرض السابق لمفهوم الطموح المهني مجموعة من النقاط الهامة والتي يمكن إجمالها في النقاط التالية:

- امتلاك الفرد القدرة على تحديد أهداف واضحة ومحددة تعكس رؤيته المهنية.
- الالتزام القوي بتحقيق هذه الأهداف، حتى في وجه التحديات والصعوبات المهنية التي تواجه الفرد.
- الاستفادة من التجارب كفرص لتعزيز مهاراتها وتوسيع معرفتها.
- السعي إلى التطوير الذاتي بشكل دوري من خلال التدريب والتعلم.
- يصاحب الطموح المهني الاحساس بالتفاؤل والحاجة إلى تحقيق النجاح والتفوق.

ومن خلال العرض السابق لتعريف الطموح المهني وما أعقب ذلك من التعليق عليها يمكن صياغة التعريف التالي للطموح المهني حيث تم تعريفه بأنه "الدافع القوي والتفاني الذي يدفع الفرد نحو تحقيق النجاح والتقدم والسعي لتحقيق أهداف محددة وتطوير مهاراته وقدراته في سبيل النجاح الشخصي والمهني، ورغبة الفرد في النمو المستمر، وتحقيق التميز في مجال عمله، والوصول إلى مراحل أعلى من المسؤولية والإنجاز"

مستويات الطموح المهني :-

تتنوع مستويات الطموح المهني بين الأفراد وتعكس تفاوتًا في الرغبات والتطلعات المهنية، فهناك الذين يسعون جاهدين إلى تحقيق النجاح الشخصي والمهني، ويضعون أهدافًا تدفعهم لتطوير

مهاراتهم بشكل مستمر، وفي المقابل هناك أفراد يركزون على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية دون الحاجة إلى تحقيق إنجازات كبيرة، وهناك من يضعون أهداف أعلى من قدراتهم وامكانياتهم.

وفي هذا الصدد حدد (صالحي، ٢٠١٣؛ مهدي، ٢٠٢١) ثلاثة مستويات للطموح وهي

- **مستوى الطموح الواقعي:** وهو الذي يُعادل ويتوافق مع إمكانيات الفرد واستعداداته، في هذا المستوى يأتي مستوى الطموح بعد عملية الإدراك والتقييم التي يقدر بها الفرد إمكانياته واستعداداته، ويقف على حقيقة مستواه وقدراته، ثم يطمح وفقاً لما يتناسب ويعادل قيمة هذه الإمكانيات، أي بناء مستوى الطموح يسير وفق إمكانيات الفرد.
- **مستوى الطموح غير السوي:** حيث إن الطموح أقل من إمكانيات الفرد واستعداداته وقدراته، ولا يستطيع بناء مستوى من الطموح يعادلها ويتوافق معها، وفي هذا المستوى يملك الفرد إمكانيات عالية وكبيرة لكنه لا يستطيع بناء مستوى من الطموح يُعادلها ويتناسب معها، أي أن مستوى طموحه أقل من مستوى إمكانياته.
- **مستوى الطموح غير الواقعي:** حيث تتجاوز درجة الطموح قدرات الفرد وامكانياته، وينتج عم ذلك تناقض بين درجة الطموح لديه والقدرات والاستعدادات التي يمتلكها، يُعد هذا المستوى عكس المستوى السابق، حيث يكون مستوى طموح الفرد أعلى من إمكانياته، أي هناك تناقض بين الطموح والإمكانيات.

ويمكن القول بأنه الفرد الذي يمتلك التوازن الانفعالي والثقة بالنفس والشعور بالأمان والتوافق النفسي والاجتماعي يُظهر مستوى مرتفعاً من الطموح على العكس من ذلك، يساهم الخوف والاضطراب العاطفي وتناقض الشعور بالثقة بالنفس والخلاف في انخفاض مستوى طموح الفرد.

أهمية الطموح المهني: -

يعد الطموح المهني من أهم المتغيرات النفسية لأنه المحرك الأساسي لدفع الأفراد إلى تحقيق النجاح والتميز في مجالات حياتهم بصفه عامة وحياتهم المهنية بصفة خاصة، حيث يمنحهم الطاقة والرؤية الواضحة للنمو وتحقيق أهدافهم المهنية ويكمن إجمالي أهمية الطموح المهني في النقاط التالية: -

- ◀ يعمل طموح الفرد كقوة محفزة تدفعه نحو تحقيق رغباته وأهدافه.
- ◀ يدفع الطموح المهني الفرد للقيام بالمهام وينشط سلوكه للعمل واستغلال إمكانياته وقدراته المختلفة لأبعد حد ممكن.

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

◀ يساعد الطموح المهني الفرد على تحقيق التوازن بين قدراته وإمكاناته وظروفه الخاصة وبين الواقع والبيئة من حوله فالشخص الذي يكون مستوى طموحه في حدود إمكاناته وقدراته يكون شخص واقعي ويشعر بالرضا عن نفسه.

◀ وجود مستوى مرتفع من الطموح المهني لدى الأفراد يساعد على تقدم المجتمع ورفعته وزيادة الثروة القومية.

وفى هذا الصدد أشار كل من (صيام، ٢٠٠٢؛ المطيري، ٢٠١٣) إلى أهمية الطموح المهني في النقاط التالية: -

- دراسة الطموح المهني للأفراد تكشف العوامل الكامنة وراء هذه الظاهرة، وبذلك يمكن تنمية وتعديل مستوى الطموح المهني للأفراد.
- مستوى الطموح المهني تعد أحد مؤشرات الكشف عن الشخصية، ودراستها بطريقة علمية، تساعد على تحقيق التوافق الشخصي للأفراد مما يعود بالنفع على المجتمع وزيادة إنتاجه.
- معرفة الأفراد بطبيعة طموحهم المهني والعوامل المؤثرة فيه تجعلهم يحاولون الموائمة بين قدراتهم وإمكانياتهم لتوافق طموحهم مما يترتب عليه الشعور بالسعادة والرضا عن النفس.
- يؤدي الطموح المهني دورًا مهمًا في حياة الأفراد والمجتمع، ويلقي الضوء على المستقبل من حيث حل المشكلات والتطور المهني.

سمات الشخص مرتفع الطموح المهني: -

الشخص الذي يتمتع بطموح مهني مرتفع يتسم بمجموعة من السمات التي تميزه عن غيره، حيث يمتلك القدرة على التصميم والتحفيز الدائم لتحقيق أهدافه المهنية، ويمتلك رؤية واضحة لمستقبله المهني ويضع خططًا استراتيجية لتحقيق تلك الرؤية، ويتميز بالالتزام القوي والقدرة على تحمل التحديات والصعاب بروح إيجابية، ويتعلم هذا الفرد من تجاربه ويستخدمها كفرص للنمو وتطوير مهاراته، ويمتلك الإصرار والقوة العقلية لتجاوز العقبات والتحديات الشخصية والمهنية، بجانب ذلك يظهر اهتمامًا بالتعلم المستمر وتطوير مهاراته بشكل دوري.

نكرت (سرحان، ١٩٩٣؛ جويده، ٢٠١٥) أن الإنسان الطموح يتسم بمجموعة من السمات منها:

- ◀ يؤمن الإنسان الطموح بالجهد والمثابرة.
- ◀ الإنسان الطموح قادر على الاعتماد على النفس في إنجاز المهمات والتكليفات الموكلة إليه.
- ◀ الإنسان الطموح قادر على تحمل المسؤولية ومواجهة العقبات والضغوط.
- ◀ الإنسان الطموح لا يؤمن بالخط، ولا يعتقد أن مستقبله محدد لا يمكن تغييره.

- ◀ الإنسان الطموح لا يخشى المنافسة، أو المغامرة، أو المسؤولية، أو الفشل وإنما يعتمد على المجازفة للوصول إلى هدفه لأنه يطمح بتطوير نفسه.
- ◀ يمتلك نظرة متفائلة إيجابية للحياة ويتجه نحو التفوق وتحقيق النجاح.
- ◀ القدرة العالية على تحمل الصعوبات والعقبات لتحقيق أهدافه.

مظاهر مستوى الطموح :-

تمثل مظاهر مستوى الطموح كل النواحي الشخصية للفرد ولخصها النوبي (٢٠١٠) في المظاهر الثلاثة التالية:

- (١) **المظهر المعرفي:** ويتضمن الجوانب المعرفية والفكرية للشخصية وما يدركه وما يعتقد في صحته وما يراه صوابا وما يراه خطأ.
- (٢) **المظهر الوجداني:** ويتضمن الجانب الوجداني في الشخص وما يشعر به من ارتياح وسرور أثناء أداء عمل معين وما يصيبه من مضايقة أو عدم تحقيق مستوى يحدده لنفسه أثناء القيام بأعماله ومهامه.
- (٣) **المظهر السلوكي:** الجانب النزوعي السلوكي لدى الشخص ويتضمن المجهود الذاتي الذي يبذله الفرد لتحقيق أهدافه، وطموحاته

المحور الثالث: فاعلية الذات الإبداعية Creative self-efficacy:

تعد فاعلية الذات الإبداعية كما أوضحها كل من عبد الحافظ وفليح (٢٠١٧) حالة خاصة من فاعلية الذات العامة التي قدمها باندورا عام (١٩٩٧) في نظريته التعلم الاجتماعي؛ حيث تمثل فاعلية الذات معتقدات الفرد حول قدرته على التفوق في مهمة معينة، وهذا يعكس ثقة الفرد في إنجاز هذه المهمة ووصف الفرد لذاته؛ أي الصورة التي يكونها عن ذاته وعلى ذلك تتحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين يرونه من خلالها.

وقد أشار أنغارواتي وإليانا (Anggarwati & Eliyana, 2015) أن فاعلية الذات الإبداعية تختلف في طبيعتها عن فاعلية الذات العامة؛ حيث تركز فاعلية الذات الإبداعية على معتقدات الفرد حول المعارف والمهارات والإمكانات الإبداعية التي يمتلكها، فيتمكن الفرد من الأداء الإبداعي إذا امتلك المعارف والمعلومات والمهارات التي تدعم الإبداع . وتتنوع مستويات فاعلية الذات الإبداعية كما أوضحها أبوت (Abbott, 2010) لتشمل المهارات الوظيفية التي تؤدي إلى الإبداع، كما أن فاعلية الذات الوظيفية تتوسط العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والإبداع، ومن المتوقع وجود تأثير قوي لفاعلية الذات الإبداعية على الإبداع عندما تقوى فاعلية الذات الوظيفية ويمكن القول إن فاعلية الذات الإبداعية تؤدي إلى الأداء الإبداعي.

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

مفهوم فاعلية الذات الإبداعية: -

يتكون مفهوم فاعلية الذات الإبداعية من عدة مفاهيم نفسية مرتبطة ببعضها وهي فاعلية الذات والإبداع فالذات بالأساس تمثل مصدر الشخصية التي تشكل الملامح التي ينفرد الفرد بها عن الآخر وهي خليط من الأحاسيس الذاتية والصور الذهنية التي يحلها العقل وتخلق من التفكير، والفرد إما أن يضعها في مكانها الطبيعي الحقيقي بحيث تساوي مستوى مقدرة الفرد أو يرفعها إلى منزلة أعلى من منزلتها الحقيقية أو الواقعية أو أنه يحط من قيمتها إلى أقل مما هي عليه في الواقع (Jenkins, 2004)

ويعرف كل من تشو وشين وكانييل (Zhou, Shin & Cannella, 2008, p.401) فاعلية الذات الإبداعية بأنها "إدراك الأفراد لإنتاج الأفكار الجديدة والنافعة فهي المعتقدات الخاصة في قدرات الفرد التي تتبع عنها الدافعية والموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة للتعامل مع الظروف المختلفة".

كما عرفها أبوت (Abbott , 2010, p26) بأنها "معتقدات الفرد حول قدراته الإبداعية وتشمل معتقداته حول تفكيره الإبداعي بالإضافة إلى معتقداته حول أدائه الإبداعي".

ويعرفها كل من ديليلو، هوتون ودولي (Delillo, Houghton & Dawley, 2011, p.154) بأنها "تقييم ذاتي يقوم خلاله الفرد بتقييم إمكانياته الإبداعية، التي تتطوي بشكل خاص على رؤيته لنفسه بأنه جيد في حل المشكلات الإبداعية والإتيان بأفكار جديدة".

كما يعرفها تانغ وهو وتشانغ (Tang, Hu & Zhang, 2017, p.237) على أنها "البناء الديناميكي للفرد الذي يتأثر بمختلف العوامل الداخلية (مثل التجربة الشخصية، والحالات الفسيولوجية أو العاطفية والشخصية) والعوامل الخارجية مثل الإقناع الاجتماعي والوضع الاجتماعي والاقتصادي".

أما فارمر وتيرني (Farmer & Tierney 2017, p.23) فعرفا فاعلية الذات الإبداعية على أنها "اعتقاد الفرد بأن لديه القدرة على إنتاج نتائج إبداعية".

في حين تعرفها خريبة (٢٠١٩، ص ٣٩) على أنها "معتقدات الفرد حول قدرته على التفكير بشكل غير تقليدي ومدى ثقته في إنجازه للمهام بطريقة غير مألوفة، وتتكون من بعدين هما فاعلية الذات في التفكير الإبداعي، وفاعلية الذات في الأداء الإبداعي".

كما عرفها بييروفيشر وهاسينكنوف (Pieper, Fischer & Hasenknopf, 2020, p.17) على أنها "إيمان الأفراد بقدرتهم على أن يكونوا مبدعين في أدوار عملهم، بجانب أنها تصف العلاقة بالأداء الإبداعي".

ويعرفها الفيل (٢٠٢٠، ص ١٨٨) على أنها "مقدار ثقة الطالب في معارفه ومهاراته وقدراته التي تمكنه من تقديم تفكير إبداعي مصاحب بأداء إبداعي".

أهمية فاعلية الذات الإبداعية: -

تمثل فاعلية الذات الإبداعية دورًا بارزًا ، حيث يمكن أن تشارك في تفوق الطالب الأكاديمي ونمو شخصيته الاجتماعية والانفعالية بشكل متعادل وتؤثر على إنجازه الأكاديمي، وتتبلور هذه الفاعلية في هيئة أفكار ومعتقدات حول ذاته بشأن مدى صلاحيتها، وهذه الأفكار تتوسط بين ما لديه من إدراك وإبداعات، وبين إنجازه الحقيقي في المواقف التعليمية وتتصل فاعلية الذات بتنفيذ المهام الصعبة والتي تقتضي إلى إلحاح عالي (Redmon, 2007).

كما أوضحت عبد المجيد (٢٠٢٢) أن أهمية فاعلية الذات الإبداعية تكمن في كونها شرط أساسي للإنتاج الإبداعي، ولها دور مهم في فهم الأعمال الإبداعية لدى الأفراد؛ حيث تؤثر فاعلية الذات الإبداعية على سلوك الفرد، وبالتالي فهي تعبر عن المعتقدات التي يبنيناها الفرد عن قدراته الإبداعية في التفكير والأداء الإبداعي، كما أنها تمثل التقييم الذاتي لقدرة الفرد على إنجاز المهام الإبداعية، فضلاً عن دورها الفعال في بناء مفهوم الذات لدى الفرد وتشكيل هويته الذاتية، وصل إبداعه.

وقد أوضح السيد (٢٠٢١) أهمية فاعلية الذات الإبداعية من ثلاث زوايا هم: أولاً: أن فاعلية الذات الإبداعية هي مقدمة للإبداع، حيث أظهرت الأدلة التجريبية أن فاعلية الذات الإبداعية ساعدت في تعزيز السلوك الإبداعي وتعزيز الأداء الإبداعي لدى الأفراد؛ لأنها كانت بمثابة قوة تحفيزية رئيسية نحو الإبداع ثانياً: تم التأكيد على فاعلية الذات الإبداعية في الابتكار لدى الطلاب بسبب ارتباطها بخاصيتين مهمتين في القرن الحادي والعشرين هما: التفكير الإبداعي والثقة بالذات ثالثاً: الاهتمام بفاعلية الذات الإبداعية هو أيضاً نتيجة لتحول آخر في دراسة الإبداع.

وتعد فاعلية الذات الإبداعية كما ذكر رمضان (٢٠٢٠) من الأبعاد المهمة في الشخصية، متمثلة في قناعات ذاتية حول قدرة الطالب على التغلب على المهام والمشكلات الصعبة التي تواجهه وتمثل مركزاً هاماً في دافعية الطالب وقدرته على التنظيم والتقييم الذاتي، لكونها تؤثر في الكيفية التي يشعر بها عند أدائه للمهام، كما تعد الفاعلية الإبداعية للذات منبئ قوي لفاعلية الأداء والقدرة على الأداء الأكاديمي حيث تعد إحدى القدرات الإدراكية، والتي تقوم بتنظيم وإتمام التفاعلات الضرورية للقيام بأي مهمة أو نشاط، حيث يلزم الإحساس بهذه القدرة توقع الفاعلية الإبداعية للذات.

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

أبعاد فاعلية الذات الإبداعية: -

حدد أوبوت (Abbott , 2010) بعدين رئيسيين لفاعلية الذات الإبداعية، وهما:

أولاً: فاعلية الذات الإبداعية في التفكير الإبداعي الذي يمثل الكفاءة الإبداعية للذات الحالة العقلية الداخلية للتعبير عن الإبداع، واعتقاد الفرد في قدرته على إنتاج وتوليد أفكار جديدة مرتبطة بمهام محددة، من خلال مهارات تفكيره الإبداعي كالطلاقة والمرونة والأصالة والتفاصيل التي تمكنه من إنتاج أفكار جديدة ومناسبة.

ثانياً: فاعلية الذات الإبداعية في الأداء الإبداعي الذي يمثل الكفاءة الإبداعية للذات الحالة الاجتماعية الخارجية للتعبير عن الإبداع في البيئات والسياقات الحقيقية كأماكن العمل أو الفصول الدراسية من خلال تفاعل أنظمة الفرد الداخلية والخارجية مع بعضها البعض أثناء الأداء الإبداعي، الذي يعتمد على دوافع الفرد وميوله، واستعداده وتأثيره في البيئة الاجتماعية، ومحافظة على شخصيته الإبداعية.

وترى حليم (٢٠١٥) أن فاعلية الذات الإبداعية تتضمن بعدين رئيسيين هما:

- ❖ الإبداع المتعلق بفاعلية الذات؛ ويعرف بأنه قدرة المعلم على إنتاج حلول جديدة وعدم اللجوء إلى الحلول التقليدية للمشكلات.
- ❖ والتنفيذ المتعلق بفاعلية الذات؛ ويشير إلى القدرة على الإثراء الوظيفي بشكل يحقق صالح العمل ويشبع حاجة إثبات الذات لدى المعلم.

بينما تناول تشانج وتشين وهوانغ وتشو (Chang, Chen, Chuang & Chou, 2019) فاعلية الذات الإبداعية على أنها مكونة من ثلاثة أبعاد هي (المعتقدات الإيجابية عن استراتيجيات التفكير الإبداعي - والمعتقدات الإيجابية عن النواتج الإبداعية - والمعتقدات التي تواجه التقييم الخارجي السلبي).

خصائص فاعلية الذات الإبداعية:

هناك مجموعة من الخصائص العامة التي تتميز بها فاعلية الذات الإبداعية كما أوضحها كل من

(Lee&Bobko, 1994؛ السماحي، ٢٠٢٠)، وهذه الخصائص منها ما يلي:

- ❖ مجموعة من الأحكام والمعتقدات والمعلومات من مستويات الفرد وإمكاناته ومشاعره.
- ❖ ثقة الفرد في النجاح في أداء عمل ما.
- ❖ وجود قدر من الاستطاعة سواء كانت فسيولوجية أم عقلية أم نفسية بالإضافة إلى توفير الدافعية في المواقف.

- ❖ أنها لا تركز فقط على المهارات التي يمتلكها الفرد، ولكن أيضًا على حكم الفرد على ما يستطيع أدائه مع ما يتوافر لديه مهارات في فاعلية الذات الإبداعية؛ أي الاعتقاد بأن الفرد يستطيع تنفيذ أحداث ومهارات مطلوبة.
 - ❖ تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ومع الآخرين، كما تنمو بالتدريب واكتساب الخبرات المختلفة.
 - ❖ تتحدد فاعلية الذات الإبداعية بالعديد من العوامل مثل: صعوبة الموقف، كمية الجهد المبذول، مدى مثابرة الفرد.
- وهذه الخصائص يمكن من خلالها إخضاع فاعلية الذات الإبداعية للتنمية والتطوير، وذلك بزيادة التعرض للخبرات المناسبة.

خصائص الأفراد ذوي فاعلية الذات الإبداعية: -

يتصف الأفراد ذوي فاعلية الذات الإبداعية العالية بمجموعة من الصفات والخصائص كما أوضحها كل من (Lee & Bobko, 1994; Michael, 2011; Hsu, Sheng & Hsueh, 2011) منها ما يلي:

- ١- يتمتعون بمستوى مرتفع من الثقة بالنفس، والمثابرة والقدرة على حل المشكلات والتغلب على الصعوبات التي تواجههم.
- ٢- يشعر الأفراد مرتفعي فاعلية الذات الإبداعية بالتفاؤل والرضا عن الذات.
- ٣- يميلون إلى التطبيق الحقيقي لقدراتهم الإبداعية، مما ينعكس على قدراتهم العقلية وسلوكياتهم والطريقة التي يفكرون بها وتحصيلهم الدراسي؛ مما يساهم في التغلب على مخاوفهم أثناء ممارسة العملية الإبداعية.
- ٤- لديهم مجموعة من المعتقدات والأحكام والمعلومات الإيجابية عن قدراتهم وإمكاناتهم ومشاعرهم.
- ٥- وجود تنبؤات ذاتية حول إنتاج الأعمال الإبداعية التي تقع ضمن طموحاتهم المستقبلية؛ حيث إن الأفراد الذين يمتلكون مستوى عالي من فاعلية الذات الإبداعية لديهم القدرة على ربط الدوافع مع مصادر المعرفة ومسارات العمل المستوجبة لتلبية متطلبات الظروف والحاجات التي تكون صعوبات في إنجاز الفرد لأهدافه.
- ٦- يتوفر لديهم قدر من الاستطاعة، سواء أكانت ذهنية أو نفسية أو فسيولوجية، بالإضافة إلى توفر الدافعية، والثقة على أداء العمل بشكل ناجح.

إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

إجراءات البحث

أولاً: منهج البحث :-

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي، لدراسة المتغيرات البحثية محل الاهتمام بطريقة علمية، وذلك من أجل الوصول إلى تفسيرات ذات دلالات وبراهين منطقية، متعلقة بعنوان البحث.

ثانياً: المشاركون في البحث :-

شارك في البحث (١١٩١) طالباً وطالبة من طلاب التأهيل التربوي بمراكز التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر بنين بالقاهرة موزعين على المراكز تبعا للنطاق الجغرافي كالتالي: -

جدول (١).

توزيع أفراد العينة على مراكز التأهيل التربوي

م	المركز	العدد	النسبة المئوية
١	أسوان	٤٥	٣.٨٠ %
٢	الأقصر	٨٠	٦.٧٢ %
٣	قنا	٥٠	٤.٢٠ %
٤	أسيوط	٥٨	٤.٨٦ %
٥	المنيا	٧١	٥.٩٦ %
٦	بنى سويف	١١١	٩.٣٢ %
٧	الجيزة	١٣٣	١١.١٧ %
٨	القاهرة	١٢١	١٠.١٦ %
٩	الزقازيق	١٣٤	١١.٢٥ %
١٠	السادات	٣٠	٢.٥٢ %
١١	طنطا	٤٤	٣.٦٩ %

جدول (٢).

الخصائص الإحصائية الوصفية للعمر الزمني لعينة البحث

الانحراف المعياري	المتغير	عدد العينة	المتوسط	الوسيط	المدى
٤.٧٤	العمر الزمني للعينة الأساسية	١١٩١	٢٦.٨٣	٢٥	٣٨
١٥.٧٠ %	١٢	الإسكندرية	١٨٧		
١٠.٦٥ %	١٣	الإسماعلية	١٢٧		

ثالثاً: أدوات البحث :-

يسلط هذا الجزء الضوء على مرحلة إعداد أدوات القياس المناسبة للتحقق من أهداف البحث، وقد تمثلت أدوات البحث الحالي في: مقياس إدارة الذات، مقياس الطموح المهني، مقياس فاعلية الذات

(٣٨٨) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٣ ج١ المجلد (٣٤) - أبريل ٢٠٢٤

الإبداعية، وفيما يلي عرض تفصيلي لكل أداة من أدوات البحث وكيفية بنائها والتحقق من الخصائص السيكمترية لها.

(١): **مقياس إدارة الذات** :-

(أ) **تحديد الهدف من المقياس**: أُعد هذا المقياس من أجل قياس إدارة الذات لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر بنين بالقاهرة

(ب) **خطوات إعداد المقياس**: مر هذا المقياس بمجموعة من الخطوات حتى وصل إلى صورته النهائية، وهي على النحو التالي: -

(١) الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت مفهوم إدارة الذات.

(٢) الاطلاع على بعض المقاييس الخاصة بقياس إدارة الذات، ومن ثم الاستفادة من تلك المقاييس عند بناء المقياس الحالي.

(٣) في ضوء الاطلاع على الأدب النظري تم تعريف مفهوم إدارة الذات كما سبق ذكره في مصطلحات البحث

(٤) تحديد أبعاد إدارة الذات والأكثر مناسبة لطلاب التأهيل التربوي وفي ضوء ذلك تم إعداد المقياس وبنائه مكوناً من خمسة أبعاد وهم:

❖ إدارة العلاقات الاجتماعية

❖ إدارة الوقت

❖ تعزيز الذات

❖ مراقبة الذات

❖ إدارة الانفعالات

وقد تم اختيار هذه الأبعاد للأسباب الآتية: -

← تعد هذه الأبعاد الأكثر تكراراً في الكتابات النظرية والدراسات التي تناولت إدارة الذات.

← تعد تلك الأبعاد الأكثر ملاءمة لقياس إدارة الذات والتي تتلاءم مع البحث الحالي.

← تتناسب تلك الأبعاد مع العمر الزمني للمشاركين ومستواهم.

وفي ضوء تلك المؤشرات تم صياغة (٥٠) عبارة صيغت في صورة إيجابية، حيث خصص لكل بعد (١٠) عبارات تعبر عن التعريف الإجرائي للبعد، وأمام كل عبارة ثلاثة مستويات (دائمًا - أحيانًا - نادرًا) حيث يختار الطالب بديلاً واحداً أمام المفردة وأسفل ذات المستوى الذي ينطبق عليه بوضع علامة (✓).

إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

جدول (٣).

توزيع عبارات مقياس إدارة الذات على أبعاده

البعد	العبارات	الإجمالي	النسبة المئوية	الحد الأقصى للدرجة	الحد الأدنى للدرجة
إدارة الوقت	١- ٢- ٣- ٤- ٥- ٦- ٧- ٨- ٩- ١٠	١٠	٪٢٠	٣٠	١٠
إدارة العلاقات الاجتماعية	١١- ١٢- ١٣- ١٤- ١٥- ١٦- ١٧- ١٨- ١٩- ٢٠	١٠	٪٢٠	٣٠	١٠
مراقبة الذات	٢١- ٢٢- ٢٣- ٢٤- ٢٥- ٢٦- ٢٧- ٢٨- ٢٩- ٣٠	١٠	٪٢٠	٣٠	١٠
تعزيز الذات	٣١- ٣٢- ٣٣- ٣٤- ٣٥- ٣٦- ٣٧- ٣٨- ٣٩- ٤٠	١٠	٪٢٠	٣٠	١٠
إدارة الانفعالات	٤١- ٤٢- ٤٣- ٤٤- ٤٥- ٤٦- ٤٧- ٤٨- ٤٩- ٥٠	١٠	٪٢٠	٣٠	١٠
المجموع	٥٠		٪١٠٠	١٥٠	٥٠

وقد تم مراعاة عدة أمور في إعداد وصياغة مفردات المقياس كما يلي: -

- ◀ تساوي عدد مفردات الأبعاد حيث لم يجد الباحثين من خلال اطلاعهما على الدارسات السابقة أن هناك بعد يُعد المكون الأساسي لإدارة الذات بحيث يكون له النصيب الأكبر عن غيره من الأبعاد من حيث عدد العبارات.
 - ◀ وضوح وبساطة مفردات المقياس بحيث لا يكون هناك لبس في فهم العبارات يؤدي إلى استجابات خاطئة.
 - ◀ مناسبة مفردات المقياس لعينة البحث (طلبة التأهيل التربوي).
 - ◀ ارتباط مفردات كل بعد بالبعد الخاص به ارتباطاً مباشراً ومناسبة للتعريف الاجرائي للبعد.
 - ◀ صياغة مجموعة من التعليمات تتناسب مع طبيعة المقياس.
- التقدير الكمي للدرجات من خلال إعداد مفتاح التصحيح للصورة النهائية للمقياس، وقد تم تحديد ثلاث مستويات للاستجابة، كما هو موضح في جدول (٤).

جدول ٤.

التقدير الكمي لعبارات مقياس إدارة الذات

المقياس	دائماً	أحياناً	نادراً
عبارات المقياس	٣	٢	١

(ج) الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس

(أ) الصدق العاملي Factorial Validity باستخدام التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory

- Factor Analysis

يستخدم التحليل العاملي التوكيدي لاختبار وجود صلة معينة بين المتغيرات والعوامل الكامنة، اعتماداً على نظرية مسبقة أو أدبيات البحث (مراد، ٢٠١١)، لذا يلجأ الباحثون للتحليل العاملي التوكيدي في حالة التعامل مع متغيرات ملاحظة تم الاتفاق عليها بواسطة البحوث والنظريات السابقة على بنيتها العاملية، والذي يتم في هذا التحليل هو التأكد من هذه البنية (غانم، ٢٠١٣).

ويستخدم التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى عندما تكون المتغيرات مستقلة وكل منها يعد مستوى واحد يدل عليه اتجاه السهم، وهذه العوامل هي عوامل الدرجة الأولى، وقد ترى النظرية أو الإطار النظري القائم عليها النموذج وجود عوامل من درجة أعلى تكون مسئولة عن المتغيرات، لذلك يعد تحليلاً عاملياً من الدرجة الثانية (مراد، ٢٠١١)

ونظراً لاتفاق معظم الدراسات والبحوث على أبعاد إدارة الذات، تم حساب الصدق العاملي لمقياس إدارة الذات بإجراء التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج التحليل الاحصائي AMOS. V.21، وبما أن هناك عامل من درجة أعلى وهو إدارة الذات مسئول عن بعض المتغيرات وهي (إدارة الوقت - إدارة العلاقات الاجتماعية - مراقبة الذات - تعزيز الذات - إدارة الانفعالات) ، إي أن الدرجة الكلية لها معني على مقياس إدارة الذات، لذلك تم بناء النموذج العاملي من الدرجة الثانية - Second-order CFA Model.

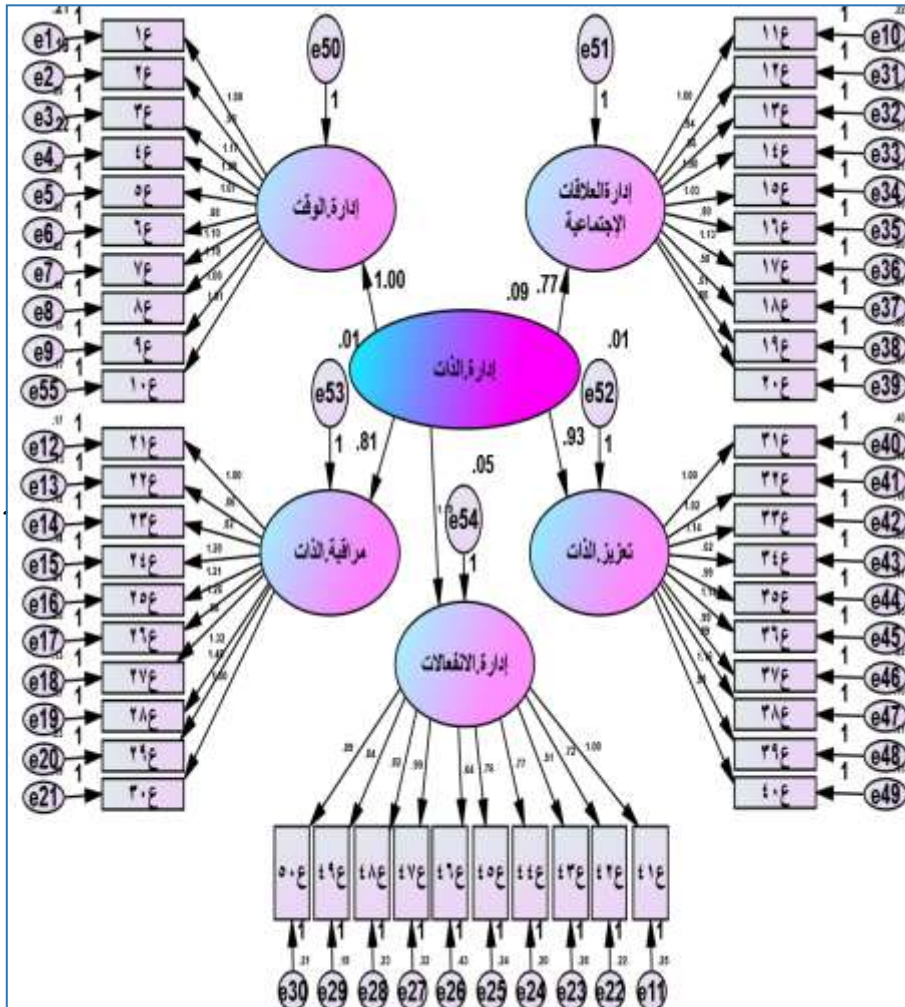
وتم حساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار (KMO Test) (Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy) حيث تتراوح قيمة هذا الاختبار بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على زيادة الاعتمادية Reliability للعوامل التي نحصل عليها من التحليل، ويشير صاحب الاختبار (Kaiser,1974) ، إلى الحد الأدنى المقبول لهذا الاختبار وهو (٠.٥٠) حتى يمكن الحكم بكفاية حجم العينة (في: أمين، ٢٠٠٨) ، وبلغت قيمة إحصائي اختبار KMO في تحليل هذا المقياس (٠,٩٥)، أي أكبر من قيمة الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser (٠,٥٠) وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي.

وتم إجراء التحليل العاملي التوكيدي على عينة تتكون من (١١٩١) طالب من بين طلاب برنامج التأهيل التربوي بكلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر، وتم حساب كل من معاملات الانحدار

إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

المعيارية، ومعاملات الانحدار اللامعيارية، والخطأ المعياري والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها، والشكل (٢) يوضح النموذج المستخرج للتحليل العاملي التوكيدي، ويوضح الجدول (٥) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية المستخرجة من التحليل العاملي التوكيدي.

شكل (٢)
نموذج التحليل العاملي التوكيدي (CFA) لمقياس إدارة الذات



جدول (٥).

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمقياس إدارة الذات

رقم العبارة	البعد	معاملات الانحدار اللامعيارية	معاملات الانحدار المعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
١	إدارة الوقت	١.٠٠٠	٠.٦٣٧			
٢	إدارة الوقت	٠.٨٩٩	٠.٦٢٥	٠.٠٤٨	١٨.٦٥٢	***
٣	إدارة الوقت	١.١٦٨	٠.٦٣٨	٠.٠٦٢	١٨.٩٦٠	***
٤	إدارة الوقت	١.٠٩٤	٠.٦٥٨	٠.٠٥٦	١٩.٤٦٧	***
٥	إدارة الوقت	١.٠٧١	٠.٦٥٥	٠.٠٥٥	١٩.٣٨٦	***
٦	إدارة الوقت	٠.٨٧٩	٠.٥٠٦	٠.٠٥٧	١٥.٥٦٢	***
٧	إدارة الوقت	١.١٠٣	٠.٦٦٩	٠.٠٥٦	١٩.٧١٣	***
٨	إدارة الوقت	١.١٨٦	٠.٧٦٧	٠.٠٥٤	٢١.٩٣٦	**
٩	إدارة الوقت	٠.٩٩٥	٠.٦٩٨	٠.٠٤٩	٢٠.٣٩٠	***
١٠	إدارة الوقت	١.٠١٢	٠.٦٧٨	٠.٠٥١	١٩.٩٤٢	***
١١	إدارة العلاقات الاجتماعية	١.٠٠٠	٠.٥٣٢			
١٢	إدارة العلاقات الاجتماعية	٠.٩٤٣	٠.٦١٣	٠.٠٦١	١٥.٤٤٧	***
١٣	إدارة العلاقات الاجتماعية	٠.٨٥٦	٠.٦٥٢	٠.٠٥٣	١٦.٠٢١	***
١٤	إدارة العلاقات الاجتماعية	١.٠٠٠	٠.٦٣٣	٠.٠٦٣	١٥.٧٥٠	**
١٥	إدارة العلاقات الاجتماعية	١.٠٣٤	٠.٥٥٧	٠.٠٧١	١٤.٥٣٤	***
١٦	إدارة العلاقات الاجتماعية	٠.٧٩٧	٠.٥٩٥	٠.٠٥٣	١٥.١٦٢	***
١٧	إدارة العلاقات الاجتماعية	١.١٣٢	٠.٥٩٣	٠.٠٧٥	١٥.١٢١	***
١٨	إدارة العلاقات الاجتماعية	٠.٥٧٦	٠.٥٣٥	٠.٠٤١	١٤.١٣٢	***
١٩	إدارة العلاقات الاجتماعية	٠.٦٠٨	٠.٥٤٢	٠.٠٤٣	١٤.٢٦٥	***
٢٠	إدارة العلاقات الاجتماعية	٠.٨٧٩	٠.٥٥٢	٠.٠٦١	١٤.٤٤٢	**
٢١	مراقبة الذات	١.٠٠٠	٠.٥٢٢			
٢٢	مراقبة الذات	٠.٨٦٠	٠.٥١١	٠.٠٦٢	١٣.٨٠٧	***
٢٣	مراقبة الذات	٠.٨١٧	٠.٥٠٦	٠.٠٦٠	١٣.٧١٨	***
٢٤	مراقبة الذات	١.١٩٨	٠.٦٣١	٠.٠٧٦	١٥.٨٠٠	***
٢٥	مراقبة الذات	١.٢١٤	٠.٥٥٢	٠.٠٨٣	١٤.٥٤١	***
٢٦	مراقبة الذات	١.٢٥٥	٠.٥٧٥	٠.٠٨٤	١٤.٩٢٦	***
٢٧	مراقبة الذات	٠.٩٨١	٠.٥٦٤	٠.٠٦٧	١٤.٧٤١	***

إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

جدول (٥).

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمقياس إدارة الذات

رقم العبارة	البعد	معاملات الانحدار اللامعيارية	معاملات الانحدار المعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
٢٨	مراقبة الذات	١.٣١٦	٠.٦٣٠	٠.٠٨٣	١٥.٧٩٣	***
٢٩	مراقبة الذات	١.٤٦٣	٠.٦٠٦	٠.٠٩٥	١٥.٤٢٢	***
٣٠	مراقبة الذات	١.٤٩٧	٠.٦٥٨	٠.٠٩٢	١٦.١٩٣	***
٣١	تعزيز الذات	١.٠٠٠	٠.٤٢٥			***
٣٢	تعزيز الذات	١.٠٢٢	٠.٦٢٩	٠.٠٧٨	١٣.١٥٦	***
٣٣	تعزيز الذات	١.١٤٠	٠.٦٢١	٠.٠٨٧	١٣.٠٩٠	***
٣٤	تعزيز الذات	٠.٦٢٤	٠.٥٢٦	٠.٠٥١	١٢.١٢٩	***
٣٥	تعزيز الذات	٠.٩٩٤	٠.٥٧٩	٠.٠٧٨	١٢.٦٩٠	***
٣٦	تعزيز الذات	١.١٣٧	٠.٦٥٩	٠.٠٨٥	١٣.٤٠١	***
٣٧	تعزيز الذات	٠.٩٩٤	٠.٥٣٤	٠.٠٨١	١٢.٢١٦	***
٣٨	تعزيز الذات	٠.٩٨٨	٠.٩٨٢	٠.٠٧٣	١٣.٥٧٨	***
٣٩	تعزيز الذات	١.١٦٢	٠.٦٤٥	٠.٠٨٧	١٣.٢٩٠	***
٤٠	تعزيز الذات	٠.٩٠٣	٠.٥٩٤	٠.٠٧٠	١٢.٨٤٣	***
٤١	إدارة الانفعالات	١.٠٠٠	٠.٦٣٨			***
٤٢	إدارة الانفعالات	٠.٧٢٤	٠.٥٣٨	٠.٠٤٥	١٥.٩٥١	***
٤٣	إدارة الانفعالات	٠.٥١٥	٠.٣٧٠	٠.٠٤٥	١١.٤١٩	***
٤٤	إدارة الانفعالات	٠.٧٧٠	٠.٥٧٣	٠.٠٤٦	١٦.٨٣٧	***
٤٥	إدارة الانفعالات	٠.٧٥٩	٠.٥٣٣	٠.٠٤٨	١٥.٨٣٨	***
٤٦	إدارة الانفعالات	٠.٦٤١	٠.٣٧٣	٠.٠٥٦	١١.٤٨٦	***
٤٧	إدارة الانفعالات	٠.٨٩٦	٠.٥٤٦	٠.٠٥٥	١٦.١٥٣	***
٤٨	إدارة الانفعالات	٠.٨٢٢	٠.٥٧٨	٠.٠٤٨	١٦.٩٦٣	***
٤٩	إدارة الانفعالات	٠.٨٤٠	٠.٦٢٤	٠.٠٤٦	١٨.٠٥٩	***
٥٠	إدارة الانفعالات	٠.٨٩٤	٠.٦٢٥	٠.٠٤٩	١٨.٠٦٧	***

*القيمة الحرجة = قيمة "ت" *** مستوى الدلالة عند ٠.٠٠١

يتضح من الجدول أنه تم حساب التحليل العاملي التوكيدي للأبعاد المكونة لإدارة الذات وقد أوضحت النتائج أن جميع معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمتها الحرجة دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)،

كما أظهرت النتائج ارتفاع معاملات الانحدار المعياري والتي تراوحت ما بين (٠,٣ الى ١,٠٠) وجميعها قيم مقبولة، مما يدل على صحة نموذج البنية العاملية لمقياس إدارة الذات لدى أفراد العينة. كما تم التأكد من حسن مطابقة النموذج المقترح من خلال حساب مؤشرات المطابقة والتي أظهرت جميعها حسن مطابقة النموذج المقترح كما يوضحه الجدول (٦)

جدول (٦).

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس إدارة الذات

م	مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القرار
١	مؤشر النسبة بين قيم X2 ودرجات الحرية df (CMIN)	٣.١١٢	أقل من (٥)	مقبول
٢	مؤشر جذر متوسطات مربعات البواقي (RMR)	٠.٠١٣	الاقترب من الصفر	مقبول
٣	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠.٨٧٨	٠ إلى ١	مقبول
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجة حرية (AGFI)	٠.٨٦٦	٠ إلى ١	مقبول
٥	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠.٨٣٧	٠ إلى ١	مقبول
٦	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	٠.٨٢٨	٠ إلى ١	مقبول
٧	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	٠.٨٨٣	٠ إلى ١	مقبول
٨	مؤشر توكر لويس (TLI)	٠.٨٧٧	٠ إلى ١	مقبول
٩	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠.٨٨٣	٠ إلى ١	مقبول
١٠	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	٠.٠٤٢	٠.٠٥ فأقل أو ٠.٠٨ فأقل	مقبول

يتضح من الجدول (٦) أن قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة، حيث بلغ قيمة مربع كاي (X²)، (٣.١١٢) وهي قيمة مقبولة تقع في المدى المثالي حيث أنها أقل من (٥)، كما أن قيمة مؤشر جذر متوسطات مربعات البواقي (RMR)، (٠.٠١٣) وهي قيمة مقبولة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي يقترب من (الصفر)، ، كما أن قيمة مؤشر حسن المطابقة (GFI)، (٠.٨٧٨) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) الى (١)، كما أن قيمة مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجة حرية (AGFI) (٠.٨٦٦) وهي قيمة مقبولة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) الى (١)، كما أن قيمة مؤشر المطابقة المعياري (NFI) (٠.٨٣٧) وهي قيمة مقبولة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) الى (١)، كما أن قيمة مؤشر المطابقة النسبي (RFI) (٠.٨٢٨) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي

للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) الى (١)، كما أن قيمة مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) (٠.٨٨٣) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) الى (١)، كما أن قيمة

إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

مؤشر المطابقة توكر لويس (TLI) (0.877) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) إلى (1)، كما أن قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI)، (0.833) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) إلى (1)، كما أن قيمة جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (0.42) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر حيث أنها أقل من 0.08 مما يدل على أن النموذج مطابق بدرجة كبيرة، وهو من أهم مؤشرات جودة المطابقة حيث تشير القيم التي تقع في هذا المدى إلى مطابقة جيدة.

(ب) الاتساق الداخلي

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة لمقياس إدارة الذات، والجدول (7) الآتي يوضح ذلك.

جدول (7).

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه لمقياس إدارة الذات (ن = 1191)

إدارة الوقت		أدارة العلاقات الاجتماعية		مراقبة الذات		تعزيز الذات		إدارة الانفعالات	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**٠.٦٨٦	١١	**٠.٦٢٧	٢١	**٠.٥٩٠	٣١	**٠.٥٤٧	٤١	**٠.٦٨٤
٢	**٠.٦٦٧	١٢	**٠.٦٦٥	٢٢	**٠.٥٦٨	٣٢	**٠.٦٧٨	٤٢	**٠.٦٠٨
٣	**٠.٧١١	١٣	**٠.٦٧١	٢٣	**٠.٥٣٤	٣٣	**٠.٦٦٦	٤٣	**٠.٤٧٦
٤	**٠.٧١٢	١٤	**٠.٦٧٦	٢٤	**٠.٦٤٣	٣٤	**٠.٥٥٤	٤٤	**٠.٦١٨
٥	**٠.٧٠٦	١٥	**٠.٦١٥	٢٥	**٠.٦٢٤	٣٥	**٠.٦٤٠	٤٥	**٠.٦٠٢
٦	**٠.٥٨٦	١٦	**٠.٦٢٩	٢٦	**٠.٦٤٥	٣٦	**٠.٦٨٠	٤٦	**٠.٥١١
٧	**٠.٧٠٨	١٧	**٠.٦٨٤	٢٧	**٠.٥٩٢	٣٧	**٠.٦٠٩	٤٧	**٠.٦٢٦
٨	**٠.٧٧٦	١٨	**٠.٥٦٠	٢٨	**٠.٦٨٣	٣٨	**٠.٧٠١	٤٨	**٠.٦٠٩
٩	**٠.٧٠٥	١٩	**٠.٥٧١	٢٩	**٠.٦٩٤	٣٩	**٠.٦٧٤	٤٩	**٠.٦١٧
١٠	**٠.٦٩١	٢٠	**٠.٦١٩	٣٠	**٠.٧١١	٤٠	**٠.٦٣٩	٥٠	**٠.٦٤٤

**دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس تراوحت ما بين (0.476 - 0.776) وجميعها قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)، مما يعد مؤشرًا على الاتساق الداخلي للمقياس، ويشير إلى مدى موثوقيته.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس والجدول (8) الآتي يوضح ذلك.

جدول (٨).

معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس إدارة الذات (ن = ١١٩١)

الأبعاد	إدارة الوقت	إدارة العلاقات الاجتماعية	مراقبة الذات	تعزيز الذات	إدارة الانفعالات
الدرجة الكلية	**٠.٨١٩	**٠.٧٥٧	**٠.٨٦٤	**٠.٨٦٣	**٠.٨٧٣

**دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط الأبعاد المقياس قد تراوحت بين (٠.٧٥٧ - ٠.٨٧٣) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس.

ثانياً: ثبات المقياس :-

كما تم التأكد من ثبات المقياس بحساب معامل الثبات الداخلي (α) "ألفا" لكرونباخ على درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية، باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS)، وجدول (٩) يوضح نتائج حساب الثبات الإحصائي للمقياس.

جدول (٩).

نتائج حساب معامل ثبات (α) لمقياس إدارة الذات وأبعاده

معامل الثبات	الأبعاد	حجم العينة	بنود المقياس	القيمة
معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha	إدارة الوقت	١١٩١	١٠	٠,٨٧٩
	إدارة العلاقات الاجتماعية		١٠	٠,٨٢٦
	تعزيز الذات		١٠	٠,٨٣١
	مراقبة الذات		١٠	٠,٨٢٩
	إدارة الانفعالات		١٠	٠,٨٠٣
	الدرجة الكلية		٥٠	٠,٩٤٥

ويتضح من جدول (٩) أن معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية تراوحت ما بين (٠,٨٠٣-٠,٩٤٥) وجميعها معاملات ثبات مقبولة، مما يشير إلى امكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيق المقياس.

(٢): مقياس الطموح المهني :-

(أ) تحديد الهدف من المقياس: صمم هذا المقياس من أجل قياس الطموح المهني لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر بنين بالقاهرة

إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

(ب) خطوات إعداد المقياس: مر هذا المقياس بمجموعة من الخطوات حتى وصل إلى صورته النهائية، وهي على النحو التالي: -

- (١) الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت مفهوم الطموح المهني.
- (٢) الاطلاع على بعض المقاييس الخاصة بقياس الطموح المهني، ومن ثم الاستفادة من تلك المقاييس عند بناء المقياس الحالي.
- (٣) في ضوء الإطلاع على الأدب النظري تم تعريف مفهوم الطموح المهني كما سبق ذكره في مصطلحات البحث.
- (٤) تحديد أبعاد الطموح المهني والأكثر مناسبة لطلاب التأهيل التربوي وفي ضوء ذلك تم إعداد المقياس وبنائه مكوناً من ثلاث أبعاد وهم:

❖ التناول ❖ تحمل الإحباط

❖ تحقيق الأهداف

وقد تم اختيار هذه الأبعاد للأسباب الآتية: -

◀ تعد هذه الأبعاد الأكثر تكراراً في الكتابات النظرية والدراسات التي تناولت الطموح المهني.

◀ تعد تلك الأبعاد الأكثر ملاءمة لقياس الطموح المهني والتي تتلاءم مع البحث الحالي.

◀ تتناسب تلك الأبعاد مع العمر الزمني للمشاركين ومستواهم.

وفي ضوء تلك المؤشرات تم صياغة (٣٠) عبارته صيغت في صورة إيجابية، حيث خصص لكل بعد (١٠) عبارات تعبر عن التعريف الإجرائي للبعد، وأمام كل عبارة ثلاثة مستويات (دائمًا - أحيانًا - نادرًا) حيث يختار الطالب بديلاً واحداً أمام المفردة وأسفل ذات المستوى الذي ينطبق عليه بوضع علامة (✓) والجدول (١٠) التالي يوضح توزيع عبارات مقياس الطموح المهني على أبعاده.

جدول (١٠).

توزيع عبارات مقياس الطموح المهني على أبعاده

الحد الأدنى للدرجة	الحد الأقصى للدرجة	النسبة المئوية	الإجمالي	العبارات	البعد
١٠	٣٠	%٣٣.٣٣	١٠	١٦-١٣-١٠-٧-٤-١ ٢٨-٢٥-٢٢-١٩	التناول
١٠	٣٠	%٣٣.٣٣	١٠	١٧-١٤-١١-٨-٥-٢ ٢٩-٢٦-٢٣-٢٠	تحمل الإحباط
١٠	٣٠	%٣٣.٣٣	١٠	١٨-١٥-١٢-٩-٦-٣ ٣٠-٢٧-٢٤-٢١	تحقيق الأهداف
٣٠	٩٠	%١٠٠		٣٠	المجموع

- وأثناء إعداد وصياغة مفردات المقياس تم مراعاة عدة أمور يمكن إيضاحها فيما يلي: -
- ◀ تساوي عدد مفردات الأبعاد حيث لم يجد الباحثين من خلال اطلاعهما على الدارسات السابقة أن هناك بعد يُعد المكون الأساسي للطموح المهني بحيث يكون له النصيب الأكبر عن غيره من الأبعاد من حيث عدد العبارات.
 - ◀ عدم ترتيب مفردات كل بعد بشكل متسلسل حتى لا يتعرف المشارك على الهدف المراد قياسه من خلال تلك المفردات وللتغلب على ما يعرف بالتهيؤ للاستجابة، وتجنب الإجابة النمطية، وتم ترتيب مفردات المقياس بشكل عشوائي.
 - ◀ وضوح وبساطة مفردات المقياس بحث لا يكون هناك لبس في فهم العبارات يؤدي إلى استجابات خاطئة.
 - ◀ مناسبة مفردات المقياس لعينة البحث (طلبة التأهيل التربوي)
 - ◀ ارتباط مفردات كل بعد بالبعد الخاص به ارتباطاً مباشراً ومناسبة للتعريف الاجرائي للبعد.
 - ◀ صياغة مجموعة من التعليمات تتناسب مع طبيعة المقياس.
- التقدير الكمي للدرجات من خلال إعداد مفتاح التصحيح للصورة النهائية للمقياس، وقد تم تحديد ثلاث مستويات للاستجابة، كما هو موضح في جدول (١١).

جدول (١١).

التقدير الكمي لعبارات مقياس الطموح المهني

المقياس	دائماً	أحياناً	نادراً
عبارات المقياس	٣	٢	١

(ج) الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس

(أ) الصدق العاملي Factorial Validity باستخدام التحليل العاملي التوكيدي

- Confirmatory Factor Analysis

يستخدم التحليل العاملي التوكيدي لاختبار وجود صلة معينة بين المتغيرات والعوامل الكامنة، اعتماداً على نظرية مسبقة أو أدبيات البحث (مراد، ٢٠١١)، لذا يلجأ الباحثون للتحليل العاملي التوكيدي في حالة التعامل مع متغيرات ملاحظة تم الاتفاق عليها بواسطة البحوث والنظريات السابقة على بنيتها العاملية، والذي يتم في هذا التحليل هو التأكد من هذه البنية (غانم، ٢٠١٣).

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

ويستخدم التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى عندما تكون المتغيرات مستقلة وكل منها يعد مستوى واحد يدل عليه اتجاه السهم، وهذه العوامل هي عوامل الدرجة الأولى، وقد ترى النظرية أو الإطار النظري القائم عليها النموذج وجود عوامل من درجة أعلى تكون مسئولة عن المتغيرات، لذلك يعد تحليلًا عامليًا من الدرجة الثانية (مراد، ٢٠١١)

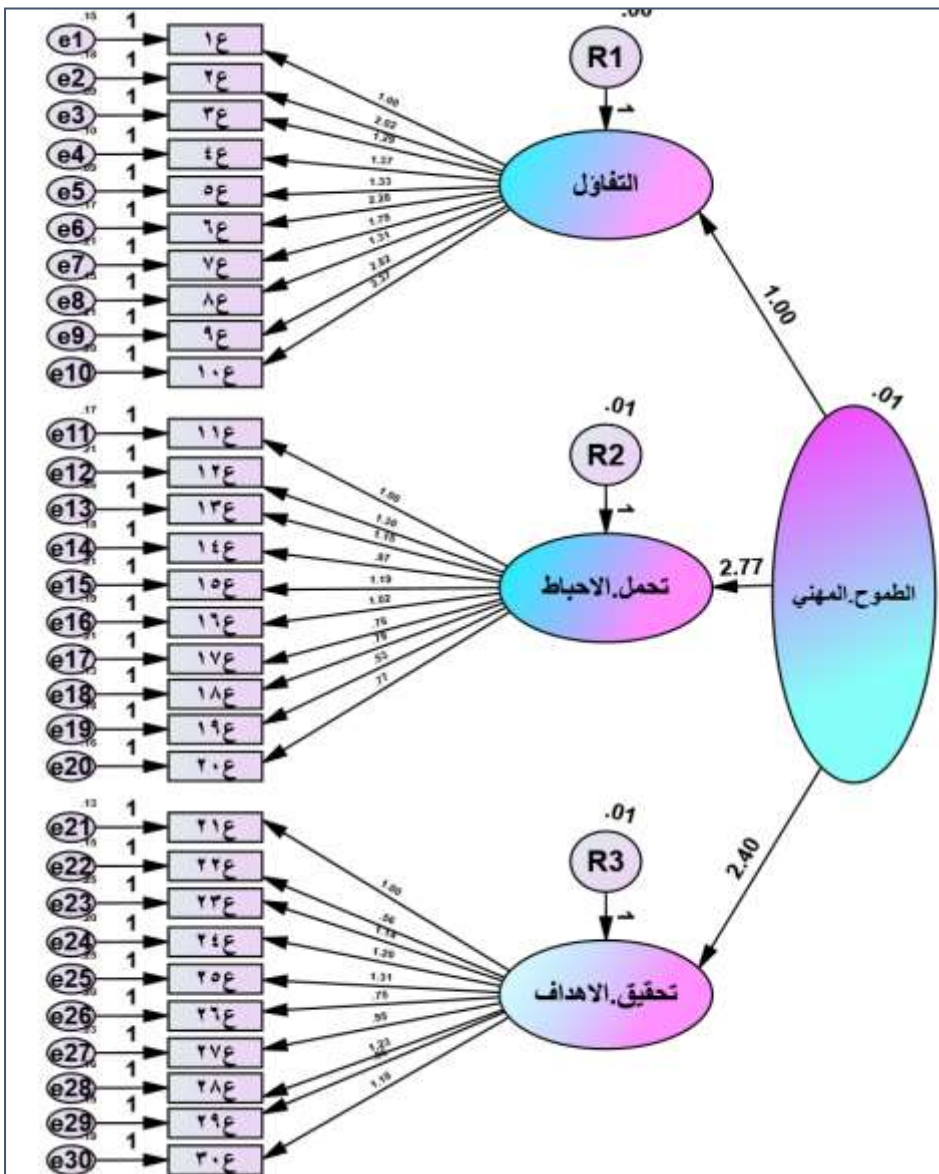
ونظرًا لاتفاق معظم الدراسات والبحوث على أبعاد الطموح المهني، تم حساب الصدق العاملي لمقياس الطموح المهني بإجراء التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي AMOS. 7.21، وبما أن هناك عامل من درجة أعلى وهو الطموح المهني مسئول عن بعض المتغيرات وهي (التفاؤل - تحمل الإحباط - القدرة على تحقيق الأهداف) ، إي أن الدرجة الكلية لها معني على مقياس الطموح المهني، لذلك تم بناء النموذج العاملي من الدرجة الثانية Second-order CFA Model .

وقد تم حساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار (KMO Test) (Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy) حيث تتراوح قيمة هذا الاختبار بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على زيادة الاعتمادية Reliability للعوامل التي نحصل عليها من التحليل، ويشير صاحب الاختبار (Kaiser,1974) ، إلى الحد الأدنى المقبول لهذا الاختبار وهو (٠.٥٠) حتى يمكن الحكم بكفاية حجم العينة (في: أمين، ٢٠٠٨) ، وبلغت قيمة إحصائي اختبار KMO في تحليل هذا المقياس (٠,٩٤)، أي أكبر من قيمة الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser (٠,٥٠) وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي.

وتم إجراء التحليل العاملي التوكيدي على عينة تتكون من (١١٩١) طالب من بين طلاب برنامج التأهيل التربوي بكلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر، وتم حساب كل من معاملات الانحدار المعيارية، ومعاملات الانحدار اللامعيارية، والخطأ المعياري والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها، والشكل (٣) يوضح النموذج المستخرج للتحليل العاملي التوكيدي، ويوضح الجدول (١٢) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية المستخرجة من التحليل العاملي التوكيدي .

شكل (٣) .

نموذج التحليل العاملي التوكيدي (CFA) لمقياس الطموح المهني



إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

جدول (١٢).

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمقياس الطموح المهني

رقم العبارة	البعد	معاملات الانحدار اللا معياري	معاملات الانحدار المعياري	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
١	التفاؤل	١.٠٠٠	٠.٣٩٢			
٢	التفاؤل	٢.٠٣٥	٠.٤٨٩	٠.٢٤١	٨.٤٤٥	***
٣	التفاؤل	١.٢٢٥	٠.٤١٩	٠.١٥٣	٨.٠١٨	***
٤	التفاؤل	١.٢٥٦	٠.٤١٧	٠.١٥٧	٧.٩٩٧	***
٥	التفاؤل	١.٢٥٠	٠.٤٢٥	٠.١٥٥	٨.٠٦١	***
٦	التفاؤل	٢.٣٢٣	٠.٥٤٧	٠.٢٦٧	٨.٧٠٨	***
٧	التفاؤل	١.٨٤٤	٠.٤٢٤	٠.٢٢٩	٨.٠٥٩	***
٨	التفاؤل	١.٣٣٦	٠.٣٧٨	٠.١٧٣	٧.٧٠٩	***
٩	التفاؤل	٢.٩٣٣	٠.٦٠٥	٠.٣٢٩	٨.٩١١	***
١٠	التفاؤل	٢.٤٣٩	٠.٥٣٧	٠.٢٨٢	٨.٦٦٣	***
١١	تحمل الإحباط	١.٠٠٠	٠.٥٩٨			***
١٢	تحمل الإحباط	١.٢٩٧	٠.٦٦١	٠.٠٧١	١٨.١٩٤	***
١٣	تحمل الإحباط	١.١٤٧	٠.٥١٤	٠.٠٧٦	١٤.٩٩٨	***
١٤	تحمل الإحباط	٠.٨٦٧	٠.٥٣٧	٠.٠٥٦	١٥.٥٥٢	***
١٥	تحمل الإحباط	١.١٩٣	٠.٦٢٧	٠.٠٦٨	١٧.٥٢١	***
١٦	تحمل الإحباط	١.٠١٩	٠.٥٩١	٠.٠٦١	١٦.٧٤٧	***
١٧	تحمل الإحباط	٠.٧٥٦	٠.٤٥٦	٠.٠٥٦	١٣.٥٨٠	***
١٨	تحمل الإحباط	٠.٧٨٣	٠.٥٥٥	٠.٠٤٩	١٥.٩٦٤	***
١٩	تحمل الإحباط	٠.٥٣١	٠.٣٦٣	٠.٠٤٨	١١.١٢٠	***
٢٠	تحمل الإحباط	٠.٧٦٤	٠.٥١٦	٠.٠٥١	١٥.٠٦٠	***
٢١	القدرة على تحقيق الاهداف	١.٠٠٠	٠.٦٢٠			***
٢٢	القدرة على تحقيق الاهداف	٠.٥٦٠	٠.٣٧٧	٠.٠٤٨	١١.٥٩٨	***
٢٣	القدرة على تحقيق الاهداف	١.١٤٣	٠.٥٤١	٠.٠٧٢	١٥.٩١٧	***
٢٤	القدرة على تحقيق الاهداف	١.٢٠٧	٠.٦٠٦	٠.٠٦٩	١٧.٤٥٨	***
٢٥	القدرة على تحقيق الاهداف	١.٣١٥	٠.٥٩٨	٠.٠٧٦	١٧.٢٦٤	***
٢٦	القدرة على تحقيق الاهداف	٠.٧٥٤	٠.٤٣٦	٠.٠٥٧	١٣.٢١٢	***
٢٧	القدرة على تحقيق الاهداف	٠.٩٥٠	٠.٤٩٠	٠.٠٦٥	١٤.٦٤١	***
٢٨	القدرة على تحقيق الاهداف	١.٢٢٢	٠.٦٦٠	٠.٠٦٦	١٨.٦٦١	***
٢٩	القدرة على تحقيق الاهداف	٠.٨٥٧	٠.٥٣٠	٠.٠٥٥	١٥.٦٤٧	***
٣٠	القدرة على تحقيق الاهداف	١.١٩٤	٠.٦١٩	٠.٠٦٧	١٧.٧٤٣	***

يتضح من الجدول السابق أنه تم حساب التحليل العاملي التوكيدي للأبعاد المكونة للطموح المهني وقد أوضحت النتائج أن جميع معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمتها الحرجة دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما أظهرت النتائج ارتفاع معاملات الانحدار المعياري والتي تراوحت ما بين (٠.٣) الى (١.٠٠) وجميعها قيم مقبولة، مما يدل على صحة نموذج البنية العالمية لمقياس للطموح المهني لدى أفراد العينة.

كما تم التأكد من حسن مطابقة النموذج المقترح من خلال حساب مؤشرات المطابقة والتي أظهرت جميعها حسن مطابقة النموذج المقترح كما يوضحه الجدول (١٣)

جدول (١٣).

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الطموح المهني

م	مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القرار
١	مؤشر النسبة بين قيم X2 ودرجات الحرية df (CMIN)	٣.٢٢٩	أقل من (٥)	مقبول
٢	مؤشر جذر متوسطات مربعات البواقي (RMR)	٠.٠١٠	الاقتراب من الصفر	مقبول
٣	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠.٩٢٧	٠ إلى ١	مقبول
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجة حرية (AGFI)	٠.٩١٦	٠ إلى ١	مقبول
٥	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠.٨٦١	٠ إلى ١	مقبول
٦	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	٠.٨٤٩	٠ إلى ١	مقبول
٧	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	٠.٩٠٠	٠ إلى ١	مقبول
٨	مؤشر توكر لويس (TLI)	٠.٨٩١	٠ إلى ١	مقبول
٩	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠.٨٩٩	٠ إلى ١	مقبول
١٠	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	٠.٠٤٣	٠.٠٥ فأقل أو ٠.٠٨ فأقل	مقبول

يتضح من الجدول (١٣) أن قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة، حيث بلغ قيمة مربع كاي (X²)، (٣.٢٢٩) وهي قيمة مقبولة تقع في المدى المثالي حيث أنها أقل من (٥) ، كما أن قيمة مؤشر جذر متوسطات مربعات البواقي (RMR)، (٠.٠١٠) وهي قيمة مقبولة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي يقترب من (الصفر)، ، كما أن قيمة مؤشر حسن المطابقة (GFI)، (٠.٩٢٧) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) الى (١)، كما أن قيمة مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجة حرية (AGFI) (٠.٩١٦) وهي قيمة مقبولة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) الى (١)، كما أن قيمة مؤشر المطابقة المعياري (NFI) (٠.٨٦١) وهي قيمة مقبولة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) الى (١)، كما أن قيمة مؤشر المطابقة النسبي (RFI) (٠.٨٤٩) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) الى (١)، كما أن قيمة مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) (٠.٩٠٠)

إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) الى (١) ، كما أن قيمة مؤشر المطابقة توكر لويس (TLI) (٠.٨٩١) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) إلى (١) ، كما أن قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI)، (٠.٨٩٩) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) إلى (١) ، كما أن قيمة جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (٠.٠٤٣) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر حيث أنها أقل من ٠.٠٨ مما يدل على أن النموذج مطابق بدرجة كبيرة، وهو من أهم مؤشرات جودة المطابقة حيث تشير القيم التي تقع في هذا المدى إلى مطابقة جيدة.

(ب) الاتساق الداخلي

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة لمقياس الطموح المهني، والجدول (١٣) الآتي يوضح ذلك.

جدول (١٣).

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه لمقياس الطموح المهني

تحقيق الأهداف		تحمل الإحباط		التفاؤل	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠.٦٢٤	٣	**٠.٦٢٤	٢	**٠.٣٩٢	١
**٠.٤٦٢	٦	**٠.٧٢٠	٥	**٠.٥٩٢	٤
**٠.٦٢٥	٩	**٠.٦٢٧	٨	**٠.٥١٣	٧
**٠.٦٧٢	١٢	**٠.٦٠٢	١١	**٠.٥٢٥	١٠
**٠.٦٧١	١٥	**٠.٧٠٦	١٤	**٠.٥٣٦	١٣
**٠.٥٣٦	١٨	**٠.٦٥٥	١٧	**٠.٦١٦	١٦
**٠.٥٦٨	٢١	**٠.٥٢٥	٢٠	**٠.٥٢٤	١٩
**٠.٦٧٨	٢٤	**٠.٥٧٨	٢٣	**٠.٤٦٥	٢٢
**٠.٥٨٦	٢٧	**٠.٤٣٥	٢٦	**٠.٦٣٠	٢٥
**٠.٦٧٣	٣٠	**٠.٥٣٩	٢٩	**٠.٦٠٠	٢٨

**دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس تراوحت ما بين (٠.٣٩٢ - ٠.٧٢٠) وجميعها قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يعد مؤشرًا على الاتساق الداخلي للمقياس، ويشير إلى مدى موثوقيته.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس والجدول (١٤) الآتي يوضح ذلك.

جدول (١٤).

معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس الطموح المهني (ن = ١١٩١)

الأبعاد	التفاوت	تحمل الإحباط	تحقيق الأهداف
الدرجة الكلية	**٠.٨٤٩	**٠.٩٠٩	**٠.٨٩٧

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط الأبعاد المقياس قد تراوحت بين (٠.٨٤٩ - ٠.٩٠٩) وجميعها قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠١) وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس.

ثانياً: ثبات المقياس :-

كما تم التأكد من ثبات المقياس بحساب معامل الثبات الداخلي (α) "ألفا كرونباخ" على درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية، باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS)، وجدول (١٥) يوضح نتائج حساب الثبات الإحصائي للمقياس.

جدول (١٥).

نتائج حساب معامل ثبات (α) لمقياس الطموح المهني وأبعاده

معامل الثبات	الأبعاد	حجم العينة	بنود المقياس	القيمة
معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha	التفاوت	١١٩١	١٠	٠.٧٢٨
	تحمل الإحباط		١٠	٠.٨٠٣
	تحقيق الأهداف		١٠	٠.٨١٢
	الدرجة الكلية		٣٠	٠.٩٠٦

ويتضح من جدول (١٥) أن معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية تراوحت ما بين (٠.٧٢٨ - ٠.٩٠٦) وجميعها معاملات ثبات مقبولة، مما يشير إلى إمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيق المقياس.

(٣): مقياس فاعلية الذات الإبداعية :-

(أ) تحديد الهدف من المقياس: أعد هذا المقياس من أجل قياس فاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر بنين بالقاهرة

(ب) خطوات إعداد المقياس: مر هذا المقياس بمجموعة من الخطوات حتى وصل إلى صورته النهائية، وهي على النحو التالي :-

(١) الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت مفهوم فاعلية الذات الإبداعية.

(٢) الاطلاع على بعض المقاييس الخاصة بقياس فاعلية الذات الإبداعية، ومن ثم الاستفادة من تلك المقاييس عند بناء المقياس الحالي.

إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبيؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

(٣) في ضوء الاطلاع على الأدب النظري تم وضع تعريف لفاعلية الذات الإبداعية كما سبق ذكره في مصطلحات البحث.

(٤) تحديد أبعاد فاعلية الذات الإبداعية والأكثر مناسبة لطلاب التأهيل التربوي وفي ضوء ذلك تم إعداد المقياس وبنائه مكوناً من بعدين وهما:

← فاعلية الذات في التفكير الإبداعي

← فاعلية الذات في الأداء الإبداعي

وقد تم اختيار هذين البعدين للأسباب الآتية: -

← تعد هذه الأبعاد الأكثر تكراراً في الكتابات النظرية والدراسات التي تناولت فاعلية الذات الإبداعية.

← تتناسب تلك الأبعاد مع العمر الزمني للمشاركين ومستواهم.

وفي ضوء تلك المؤشرات تم صياغة (٢٢) عبارته صيغت في صورة إيجابية، وخصص لكل بعد (١١) عبارة تعبر عن التعريف الإجرائي للبعد، وأمام كل عبارة ثلاثة مستويات (دائماً - أحياناً - نادراً) حيث يختار الطالب بدلاً واحداً أمام المفردة وأسفل ذات المستوى الذي ينطبق عليه بوضع علامة (✓) والجدول (١٦) التالي يوضح توزيع عبارات مقياس فاعلية الذات الإبداعية على بعديه (فاعلية الذات في التفكير الإبداعي - وفاعلية الذات في الأداء الإبداعي).

جدول (١٦).

توزيع عبارات مقياس فاعلية الذات الإبداعية على بعديه

البيد	العبارات	الإجمالي	النسبة المئوية	الحد الأقصى للدرجة	الحد الأدنى للدرجة
فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	١- ٣- ٥- ٧- ٩- ١١- ١٣- ١٥- ١٧- ١٩- ٢١	١١	٥٠%	٣٣	١١
فاعلية الذات في الأداء الإبداعي	٢- ٤- ٦- ٨- ١٠- ١٢- ١٤- ١٦- ١٨- ٢٠- ٢٢	١١	٥٠%	٣٣	١١
المجموع	٢٢		١٠٠%	٦٦	٢٢

وتم مراعاة الآتي في إعداد وصياغة مفردات المقياس: -

← تساوي عدد مفردات البعدين حيث لم يكن هناك يُعد المكون الأساسي لفاعلية الذات الإبداعية بحيث يكون له النصيب الأكبر عن غيره من الأبعاد من حيث عدد العبارات.

← عدم ترتيب مفردات كل بعد بشكل متسلسل حتى لا يتعرف المشارك على الهدف المراد قياسه من خلال تلك المفردات وللتغلب على ما يعرف بالتهيؤ للاستجابة، وتجنب الإجابة النمطية، وتم ترتيب مفردات المقياس بشكل عشوائي.

◀ وضوح وبساطة مفردات المقياس بحث لا يكون هناك لبس في فهم العبارات يؤدي إلى استجابات خاطئة.

◀ مناسبة مفردات المقياس لعينة البحث (طلبة التأهيل التربوي)

◀ ارتباط مفردات كل بعد بالبعد الخاص به ارتباطاً مباشراً ومناسبة للتعريف الاجرائي للبعد.

◀ صياغة مجموعة من التعليمات تتناسب مع طبيعة المقياس.

التقدير الكمي للدرجات من خلال إعداد مفتاح التصحيح للصورة النهائية للمقياس، وقد تم تحديد

ثلاث مستويات للاستجابة، كما هو موضح في جدول (١٧).

جدول (١٧).

التقدير الكمي لعبارات مقياس فاعلية الذات الإبداعية

المقياس	دائماً	أحياناً	نادراً
عبارات المقياس	٣	٢	١

(ج) الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس

(أ) الصدق العاملي Factorial Validity باستخدام التحليل العاملي التوكيدي

- Confirmatory Factor Analysis

يستخدم التحليل العاملي التوكيدي لاختبار وجود صلة معينة بين المتغيرات والعوامل الكامنة، اعتماداً على نظرية مسبقة أو أدبيات البحث (مراد، ٢٠١١)، لذا يلجأ الباحثون للتحليل العاملي التوكيدي في حالة التعامل مع متغيرات ملاحظة تم الاتفاق عليها بواسطة البحوث والنظريات السابقة على بنيتها العاملية، والذي يتم في هذا التحليل هو التأكد من هذه البنية (غانم، ٢٠١٣).

ويستخدم التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى عندما تكون المتغيرات مستقلة وكل منها يعد مستوى واحد يدل عليه اتجاه السهم، وهذه العوامل هي عوامل الدرجة الأولى، وقد ترى النظرية أو الإطار النظري القائم عليها النموذج وجود عوامل من درجة أعلى تكون مسئولة عن المتغيرات، لذلك يعد تحليلاً عاملياً من الدرجة الثانية (مراد، ٢٠١١)

ونظراً لاتفاق معظم الدراسات والبحوث على أبعاد فاعلية الذات الإبداعية، تم حساب الصدق العاملي لمقياس فاعلية الذات الإبداعية بإجراء التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج التحليل الاحصائي AMOS. V.21، وبما أن المتغيرات مستقلة وكل منها يعد مستوى واحد يدل عليه اتجاه السهم وهذه المتغيرات وهي (فاعلية الذات في التفكير الإبداعي- فاعلية الذات في الأداء الإبداعي) ، إي أن الدرجة

إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

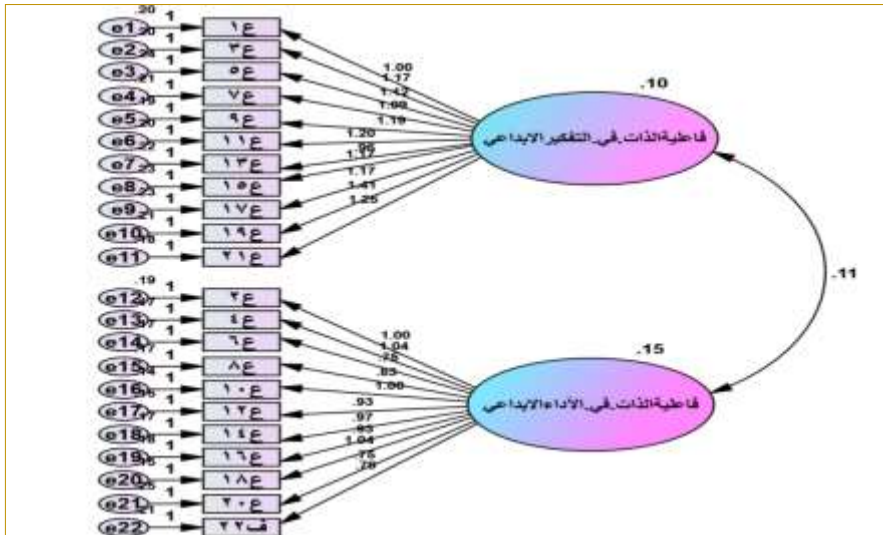
الكلية ليس لها معني على مقياس فاعلية الذات الإبداعية، لذلك تم بناء النموذج العملي من الدرجة الأولى First-order CFA Model.

كما تم حساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العملي باستخدام اختبار (KMO Test (Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy) حيث تتراوح قيمة هذا الاختبار بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على زيادة الاعتمادية Reliability للعوامل التي نحصل عليها من التحليل، ويشير صاحب الاختبار (Kaiser,1974)، إلى الحد الأدنى المقبول لهذا الاختبار وهو (٠.٥٠) حتى يمكن الحكم بكفاية حجم العينة (في: أمين، ٢٠٠٨، ١٨٧-١٨٨)، وبلغت قيمة إحصائي اختبار KMO في تحليل هذا المقياس (٠,٩٥)، أي أكبر من قيمة الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser (٠,٥٠) وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء التحليل العملي.

وتم إجراء التحليل العملي التوكيدي على عينة تتكون من (١١٩١) طالب من بين طلاب برنامج التأهيل التربوي بكلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر، وتم حساب كل من معاملات الانحدار المعيارية، ومعاملات الانحدار اللامعيارية، والخطأ المعياري والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودالاتها، والشكل (٤) يوضح النموذج المستخرج للتحليل العملي التوكيدي، ويوضح الجدول (١٨) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية المستخرجة من التحليل العملي التوكيدي

شكل (٤).

نموذج التحليل العملي التوكيدي (CFA) لمقياس فاعلية الذات الإبداعية



جدول (١٨).

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمقياس فاعلية الذات الابداعية

رقم العبارة	البعد	معاملات الانحدار اللامعيارية	معاملات الانحدار المعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
١	فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	١.٠٠٠	٠.٥٦٧			
٢	فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	١.١٨١	٠.٦٢٧	٠.٠٦٢	١٩.٠٦٢	***
٣	فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	١.١٥٤	٠.٥٨٦	٠.٠٧٢	١٦.١١٤	***
٤	فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	١.١٣٠	٠.٦١١	٠.٠٦٨	١٦.٥٨٤	***
٥	فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	١.١٩١	٠.٦٣٩	٠.٠٧٠	١٧.٠٧٣	***
٦	فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	١.٢٠٠	٠.٦٢٨	٠.٠٧١	١٦.٨٦٧	***
٧	فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	٠.٩٦٢	٠.٥٣١	٠.٠٦٤	١٤.٩٦٩	***
٨	فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	١.١٨٣	٠.٦٠٦	٠.٠٧٢	١٦.٤٦٧	***
٩	فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	١.١٩٧	٠.٦١١	٠.٠٧٢	١٦.٥٩٠	***
١٠	فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	١.٤٣٤	٠.٦٨٩	٠.٠٨٠	١٧.٩١٦	***
١١	فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	١.٢٢٣	٠.٦٦٣	٠.٠٧٠	١٧.٤٩٧	***
١٢	فاعلية الذات في الأداء الإبداعي	١.٠٠٠	٠.٦٥٩			
١٣	فاعلية الذات في الأداء الإبداعي	١.٠٥١	٠.٦٩٤	٠.٠٥٠	٢١.١١٤	***
١٤	فاعلية الذات في الأداء الإبداعي	٠.٧٣٠	٠.٥٥٢	٠.٠٤٢	١٧.٢٢٠	***
١٥	فاعلية الذات في الأداء الإبداعي	٠.٨١٢	٠.٥٩٧	٠.٠٤٤	١٨.٥٠٩	***
١٦	فاعلية الذات في الأداء الإبداعي	٠.٩٩١	٠.٧٠٦	٠.٠٤٦	٢١.٣٧٨	***
١٧	فاعلية الذات في الأداء الإبداعي	٠.٩١٨	٠.٦٦٢	٠.٠٤٥	٢٠.٢١٦	***
١٨	فاعلية الذات في الأداء الإبداعي	٠.٩٧٩	٠.٦٧١	٠.٠٤٨	٢٠.٥٢٣	***
١٩	فاعلية الذات في الأداء الإبداعي	٠.٩٤٠	٠.٦٤٧	٠.٠٤٧	١٩.٨٧٤	***
٢٠	فاعلية الذات في الأداء الإبداعي	١.٠٥٩	٠.٧١٩	٠.٠٤٩	٢١.٧٧٦	***
٢١	فاعلية الذات في الأداء الإبداعي	٠.٧٥٦	٠.٤٩٦	٠.٠٤٨	١٥.٦٤٩	***
٢٢	فاعلية الذات في الأداء الإبداعي	٠.٨٠٦	٠.٥٦٣	٠.٠٤٦	١٧.٥٥٦	***

*القيمة الحرجة = قيمة "ت" *** مستوى الدلالة عند ٠,٠٠١

إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

يتضح من الجدول (١٨) أنه تم حساب التحليل العاملي التوكيدي للأبعاد المكونة لفاعلية الذات الإبداعية وقد أوضحت النتائج أن جميع معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمتها الحرجة دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما أظهرت النتائج ارتفاع معاملات الانحدار المعياري والتي تراوحت ما بين (٠.٣ الى ١.٠٠) وجميعها قيم مقبولة، مما يدل على صحة نموذج البنية العالمية لمقياس للطموح المهني لدى أفراد العينة الاستطلاعية.

كما تم التأكد من حسن مطابقة النموذج المقترح من خلال حساب مؤشرات المطابقة والتي أظهرت جميعها حسن مطابقة النموذج المقترح كما يوضحه الجدول (١٩)

جدول (١٩).

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس فاعلية الذات الإبداعية

م	مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القرار
١	مؤشر النسبة بين قيم X^2 ودرجات الحرية df (CMIN)	٤.٠٤٦	أقل من (٥)	مقبول
٢	مؤشر جذر متوسطات مربعات البواقي (RMR)	٠.٠١٢	الاقتراب من الصفر	مقبول
٣	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠.٩٣٨	٠ إلى ١	مقبول
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات حرية (AGFI)	٠.٩٢٣	٠ إلى ١	مقبول
٥	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠.٩٢٥	٠ إلى ١	مقبول
٦	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	٠.٩١٤	٠ إلى ١	مقبول
٧	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	٠.٩٤٣	٠ إلى ١	مقبول
٨	مؤشر توكر لويس (TLI)	٠.٩٣٤	٠ إلى ١	مقبول
٩	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠.٩٤٣	٠ إلى ١	مقبول
١٠	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	٠.٠٥١	٠.٠٥ فأقل أو ٠.٠٨ فأقل	مقبول

يتضح من الجدول (١٩) أن قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة، حيث بلغ قيمة مربع كاي (X^2)، (٤.٠٤٦) وهي قيمة مقبولة تقع في المدى المثالي حيث أنها أقل من (٥)، كما أن قيمة مؤشر جذر متوسطات مربعات البواقي (RMR)، (٠.٠١٢) وهي قيمة مقبولة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي يقترب من (الصفر)، كما أن قيمة مؤشر حسن المطابقة (GFI)، (٠.٩٣٨) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) الى (١)، كما أن قيمة مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات حرية (AGFI) (٠.٩٢٣) وهي قيمة مقبولة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) الى (١)، كما أن قيمة مؤشر المطابقة المعياري (NFI) (٠.٩٢٥) وهي قيمة مقبولة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي

ينحصر من (صفر) الى (١)، كما أن قيمة مؤشر المطابقة النسبي (RFI) (٠.٩١٤) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) الي (١)، كما أن قيمة مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) (٠.٩٤٣) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) الي (١) ، كما أن قيمة مؤشر المطابقة توكر لويس (TLI) (٠.٩٣٤) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) إلى (١) ، كما أن قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI)، (٠.٩٤٣) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر من (صفر) إلى (١) ، كما أن قيمة جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (٠.٠٥١) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر حيث أنها أقل من ٠.٠٠٨ مما يدل على أن النموذج مطابق بدرجة كبيرة، وهو من أهم مؤشرات جودة المطابقة حيث تشير القيم التي تقع في هذا المدى إلي مطابقة جيدة.

(ب) الاتساق الداخلي

ولحساب ذلك تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة لمقياس فاعلية الذات الإبداعية، والجدول (٢٠) الآتي يوضح ذلك.

جدول (٢٠).

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه لمقياس فاعلية الذات الإبداعية

فاعلية الذات في الأداء الإبداعي		فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠.٦٦٨	٢	**٠.٦٢٩	١
**٠.٧١١	٤	**٠.٦٨٧	٣
**٠.٦٤٨	٦	**٠.٦٤٢	٥
**٠.٦٦٩	٨	**٠.٦٤٧	٧
**٠.٧٤٦	١٠	**٠.٧٠٣	٩
**٠.٧١٤	١٢	**٠.٦٩٧	١١
**٠.٧٠٤	١٤	**٠.٦٠٧	١٣
**٠.٦٩٧	١٦	**٠.٦٧٤	١٥
**٠.٧٤٤	١٨	**٠.٦٥٧	١٧
**٠.٥٨٨	٢٠	**٠.٧١٢	١٩

**دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس تراوحت ما بين (٠.٥٨٨ - ٠.٧٤٦) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يعد مؤشراً على الاتساق الداخلي للمقياس، ويشير إلى مدى موثوقيته.

إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس والجدول (٢١) الآتي يوضح ذلك.

جدول (٢١).

معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات الإبداعية (ن = ١١٩١)

الأبعاد	فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	فاعلية الذات في الأداء الإبداعي
الدرجة الكلية	**٠.٩٤٣	**٠.٩٣٧

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط للأبعاد المقياس قد تراوحت بين (٠.٩٣٧ - ٠.٩٤٣) وجميعها قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠١) وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس

ثانياً: ثبات المقياس :-

تم التأكد من ثبات المقياس بحساب معامل الثبات الداخلي (α) "ألفا كرونباخ" على درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية، باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS)، وجدول (٢٢) يوضح نتائج حساب الثبات الإحصائي للمقياس.

جدول (٢٢).

نتائج حساب معامل ثبات (α) لمقياس فاعلية الذات الإبداعية وبعديها

معامل الثبات	الأبعاد	حجم العينة	بنود المقياس	القيمة
معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha	فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	١١٩١	١١	٠,٨٧٦
	فاعلية الذات في الأداء الإبداعي		١١	٠,٨٨٣
	الدرجة الكلية	٢٢	٠,٩٢٩	

ويتضح من جدول (٢٢) أن معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية تراوحت ما بين (٠,٨٧٦ - ٠,٩٢٩) وجميعها معاملات ثبات مقبولة، مما يشير إلى إمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيق المقياس.

ثانياً: نتائج البحث وتفسيرها.

(١) نتائج البحث

تم استخدام الأساليب الإحصائية المتضمنة بنظام المعلومات الإحصائي (SPSS) الإصدار العشرين، لإدخال ومعالجة البيانات المتعلقة بالبحث والتي تم جمعها من خلال أدوات البحث، من

أجل اختبار صحة فروض البحث والتوصل للنتائج، كما يتضح في جدول (٢٣) تلخيص لأدوات البحث وطرق معالجتها إحصائياً للوصول للنتائج، وفيما يلي عرض ذلك بالتفصيل
جدول (٢٣).

فروض البحث وأدوات القياس وشكلها وطريقة معالجتها إحصائياً

فروض البحث	الأدوات	شكل الأدوات	المعالجة الإحصائية
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من إدارة الذات وفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر.	<ul style="list-style-type: none"> • مقياس إدارة الذات • مقياس فاعلية الذات الإبداعية 	إلكترونياً	معامل ارتباط بيرسون
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الطموح المهني وفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر.	<ul style="list-style-type: none"> • مقياس الطموح المهني • مقياس فاعلية الذات الإبداعية 	إلكترونياً	معامل ارتباط بيرسون
لا يمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية من (إدارة الذات - الطموح المهني) لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر.	<ul style="list-style-type: none"> • مقياس إدارة الذات. • مقياس الطموح المهني • مقياس فاعلية الذات الإبداعية 	إلكترونياً	تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise
يسهم أحد المتغيرين النفسيتين (إدارة الذات - الطموح المهني) بدرجة أكبر من غيره في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر.	<ul style="list-style-type: none"> • مقياس إدارة الذات. • مقياس الطموح المهني • مقياس فاعلية الذات الإبداعية 	إلكترونياً	تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise

اختبار الفرض الأول:

لاختبار صحة الفرض الأول والذي ينص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من إدارة الذات وفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر"، تم حساب معامل ارتباط بيرسون لقياس الارتباط بين إدارة الذات وفاعلية الذات الإبداعية، وجدول (٢٤) يوضح ذلك.

جدول (٢٤).

معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين إدارة الذات وفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة

التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر (ن = ١١٩١).

معامل ارتباط بيرسون	قيمة معامل الارتباط	الدالة المحسوبة	مستوى الدلالة
٠.٧٤٩	٠.٠١	دالة	

يتضح من نتائج جدول (٢٤) أن قيمة معامل الارتباط بين إدارة الذات وفاعلية الذات الإبداعية هو (٠.٧٤٩)، والدلالة المحسوبة له تساوي (٠.٠١)، مما يعني وجود ارتباط موجب بين درجات الطلاب على مقياس إدارة الذات ودرجاتهم على مقياس فاعلية الذات الإبداعية، فكلما زادت درجات

إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

الطلاب بمقياس إدارة الذات زادت درجاتهم بمقياس فاعلية الذات الإبداعية، والعكس، ولهذا تم رفض الفرض الصفري، وقبول الفرض البحثي الموجه؛ أي أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من إدارة الذات وفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر.

اختبار الفرض الثاني:

لاختبار صحة الفرض الثاني والذي ينص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الطموح المهني وفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر"، تم حساب معامل ارتباط بيرسون لقياس الارتباط بين الطموح المهني وفاعلية الذات الإبداعية، وجدول (٢٥) يوضح ذلك.

جدول (٢٥).

معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين الطموح المهني وفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر (ن = ١١٩١).

معامل ارتباط بيرسون	قيمة معامل الارتباط	الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة
٠.٧٧٧	٠.٠١	دالة	

يتضح من نتائج جدول (٢٥) أن قيمة معامل الارتباط بين الطموح المهني وفاعلية الذات الإبداعية هو (٠.٧٧٧)، والدلالة المحسوبة له تساوي (٠.٠١)، مما يعني وجود ارتباط موجب بين درجات الطلاب على مقياس الطموح المهني ودرجاتهم على مقياس فاعلية الذات الإبداعية، فكلما زادت درجات الطلاب بمقياس الطموح المهني زادت درجاتهم بمقياس فاعلية الذات الإبداعية، والعكس، ولهذا تم رفض الفرض الصفري، وقبول الفرض البحثي الموجه؛ أي أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الطموح المهني وفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر.

اختبار الفرض الثالث:

وينص الفرض الثالث على أنه " لا يمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية من (إدارة الذات - الطموح المهني) لدى طلاب التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر. وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise، والجدول التالي (٢٦) يوضح دلالة التنبؤ بأبعاد فاعلية الذات الإبداعية والدرجة الكلية من (إدارة الذات - الطموح المهني) لدى طلاب التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر.

جدول (٢٦).

تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بأبعاد فاعلية الذات الإبداعية والدرجة الكلية لها من (إدارة الذات - الطموح المهني) (ن = ١١٩١)

المتغير المتنبئ به	المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	الانحدار	٢	١١٣٠١.٧٢٤	١١٣٠١.٧٢٤	١٢٣٣.٨٢٠	٠.٠٠١
	الواقعي	١١٨٩	١٠٨٩١.١٦٨	٩.١٦٠		
	الكلية	١١٩٠	٢٢١٩٢.٨٩٢			
فاعلية الذات في الأداء الإبداعي	الانحدار	٢	١١٣٦٤.٧١٤	١١٣٦٤.١١٦	١٥١٩.٦٤٣	٠.٠٠١
	الواقعي	١١٨٩	٨٨٩١.٩٨٣	٧.٤٧٩		
	الكلية	١١٩٠	٢٠٢٥٦.٦٩٧			
الدرجة الكلية	الانحدار	٢	٤٥٣٣٢.٧٨٩	٤٥٣٣٢.٧٨٩	١٨١٦.٤٧١	٠.٠٠١
	الواقعي	١١٨٩	٢٩٦٧٣.٢٨٨	٢٤.٩٥٧		
	الكلية	١١٩٠	٧٥٠٠٦.٠٧٧			

يتضح من الجدول (٢٦) السابق أن قيمة (ف) لمعرفة دلالة التنبؤ بأبعاد فاعلية الذات الإبداعية (فاعلية الذات في التفكير الإبداعي - فاعلية الذات في الأداء الإبداعي والدرجة الكلية لها بمعلومية المتغيرين (إدارة الذات - الطموح المهني) لدى طلاب التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر المشاركون في البحث قد بلغت على الترتيب بالنسبة للأبعاد (١٢٣٣.٨٢٠ - ١٥١٩.٦٤٣)، بينما بلغت للدرجة الكلية (١٨١٦.٤٧١). وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى فاعلية (إدارة الذات - والطموح المهني) في التنبؤ بأبعاد فاعلية الذات الإبداعية والدرجة الكلية لها لدى طلاب التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر المشاركون في البحث.

اختبار الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه " يسهم أحد المتغيرات النفسية المدروسة (إدارة الذات - الطموح المهني) بدرجة أكبر من غيره في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلاب التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر ".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise، لإسهام المتغيرات النفسية المدروسة في فاعلية الذات الإبداعية والجدول (٢٧) الآتي يوضح ذلك.

إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

جدول (٢٧).

تحليل الانحدار المتعدد المقترح لإسهام المتغيرات المدروسة في أبعاد فاعلية الذات الإبداعية ودرجتها الكلية
(بأبعاد) (ن = ١١٩١)

المتغير المتنبئ به	المتغيرات المتبعة	ر	ر ^٢	ر ^٣	ثابت الانحدار	B معامل الانحدار	Beta	قيمة (ت) السي	الإسهام النسبي
فاعلية الذات في التفكير الإبداعي	الطموح المهني إدارة الذات	٠,٧١٤	٠,٥٠٩	٠,٥٠٩	٦,٠٠٩	٠,٢٧٠	٠,٤٩٥	**١٦,٢٤٩	٥٠,٩%
فاعلية الذات في الأداء الإبداعي	الطموح المهني إدارة الذات	٠,٧٤٩	٠,٥٦١	٠,٥٦١	٥,٢٦٧	٠,٢٢٦	٠,٤٣٢	**١٥,٨١٩	٥٦,١%
الدرجة الكلية	الطموح المهني إدارة الذات	٠,٧٧٧	٠,٦٠٤	٠,٦٠٤	١١,٢٧	٠,٤٩٦	٠,٤٩٣	**١٨,٨٣٧	٦٠,٤%
	إدارة الذات	٠,٨١٣	٠,٦٦٢	٠,٦٦١	٦	٠,٢٠٩	٠,٣٧١	**١٤,١٧٥	٦٦,١%

يتضح من الجدول (٢٦) السابق النتائج التالية:-

أولاً: بالنسبة لبعد فاعلية الذات في التفكير الإبداعي: يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) لمعاملات انحدار المتغيرين المدروسين؛ ويعد متغير إدارة الذات أكثر المتغيرين المدروسين إسهاماً في بعد فاعلية الذات في التفكير الإبداعي وكانت قيمة (ر ٢ المعدل - ٠,٥٤٣) ويعني ذلك أن إدارة الذات يفسر (٥٤,٣%) من التباين في بعد فاعلية الذات في التفكير الإبداعي؛ يليه متغير الطموح المهني حيث بلغت قيمة (ر ٢ المعدل ٠,٥٠٩) ويعني ذلك أن الطموح المهني تفسر (٥٠,٩%) من التباين في بعد فاعلية الذات في التفكير الإبداعي.

ثانياً: بالنسبة لبعد فاعلية الذات في الأداء الإبداعي: يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) لمعاملات انحدار المتغيرين المدروسين؛ ويعد متغير إدارة الذات أكثر المتغيرين المدروسين إسهاماً في بعد فاعلية الذات في الأداء الإبداعي وكانت قيمة (ر ٢ المعدل - ٠,٦٣٢) ويعني ذلك أن إدارة الذات يفسر (٦٣,٢%) من التباين في بعد فاعلية الذات في الأداء الإبداعي؛ يليه متغير الطموح المهني حيث بلغت قيمة (ر ٢ المعدل - ٠,٥٦١) ويعني ذلك أن الطموح المهني تفسر (٥٦,١%) من التباين في بعد فاعلية الذات في الأداء الإبداعي.

ثالثاً: بالنسبة للدرجة الكلية لفاعلية الذات الإبداعية - بلغت القيمة التنبؤية لمتغير إدارة الذات (١٤,١٧٥) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وكانت قيمة (ر ٢) المعدل =

(٠,٦٦١)، ويعنى ذلك أن إدارة الذات يفسر (٦٦,١٪) من التباين في فاعلية الذات الإبداعية، وتدل هذه النتيجة على أن إدارة الذات هو أكثر المتغيرين المدروسين إسهاماً في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلاب التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر .

- كما بلغت القيمة التنبؤية لمتغير الطموح المهني (١٨.٨٣٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وكانت قيمة (٢) المعدل = ٠.٦٠٤)، ويعنى ذلك أن الطموح المهني يفسر (٦٠,٤٪) من التباين في فاعلية الذات الإبداعية، وتدل هذه النتيجة على أن الطموح المهني هو ثاني المتغيرين المدروسين إسهاماً في التنبؤ بالنجاح بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلاب التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر .

(٢) تفسير النتائج

أولاً فيما يتعلق بكل من إدارة الذات وفاعلية الذات الإبداعية أوضحت النتائج الآتي: -

- وجود ارتباط موجب بين درجات الطلاب على مقياس إدارة الذات ودرجاتهم على مقياس فاعلية الذات الإبداعية، فكلما زادت درجات الطلاب بمقياس إدارة الذات زادت درجاتهم بمقياس فاعلية الذات الإبداعية، والعكس.
- أن متغير إدارة الذات يتنبأ بأبعاد فاعلية الذات الإبداعية والدرجة الكلية لها لدى عينة البحث.
- إدارة الذات أكثر من الطموح المهني في التنبؤ والإسهام بفاعلية الذات الإبداعية بنسبة (٦٦,١٪) من التباين الكلي لفاعلية الذات الإبداعية لدى عينة البحث.

(أ) تفسير النتائج من وجهة نظر الباحثين:

يمكن تفسير النتائج التي تم الحصول عليها حول العلاقة الارتباطية الموجبة بين إدارة الذات وفاعلية الذات الإبداعية والاسهام النسبي لإرادة الذات في فاعلية الذات الإبداعية من خلال فهم العلاقة بين الثقة الشخصية والقدرة على التجديد والإبداع، فالفرد الذي يمتلك إرادة قوية يمكنه تحقيق نتائج إبداعية أكبر، حيث تعتبر الإرادة القوية دافعاً أساسياً لتحقيق الأهداف والتفوق في ميدان الإبداع. فإدارة الذات وفاعلية الذات الإبداعية تتشابكان وترتبطان بشكل كبير، بمعنى أن إدارة الذات تشير إلى القدرة على فهم النفس والتحكم في سلوكياتها واتخاذ القرارات بطريقة تعزز التنمية الشخصية وتحقيق الأهداف، أما فاعلية الذات الإبداعية، فتتعلق بقدرة الفرد على التفكير بشكل إبداعي وتوليد أفكار جديدة ومبتكرة، ويمكن توضيح العلاقة وكيفية إسهام إدارة الذات في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية من خلال النقاط التالية: -

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

❖ **توجيه الطاقة:** إدارة الذات تساعد في توجيه الطاقة الشخصية نحو أهداف محددة، وعندما يكون

هناك توجيه فعال للطاقة الشخصية للفرد يستطيع تحقيق أهداف إبداعية أكبر .

❖ **تحفيز الإرادة:** إدارة الذات تعزز الإرادة والقدرة على التحكم في التفكير والسلوك، وهذا يسهم في

تحفيز الفرد لتجاوز التحديات والابتكار في مواجهة المشكلات.

❖ **تطوير المهارات العقلية:** إدارة الذات تشمل تطوير مجموعة من المهارات العقلية مثل التفكير

التحليلي واتخاذ القرارات، هذه المهارات تلعب دوراً هاماً في تعزيز الذكاء والابداع.

❖ **التحكم في الضغوط:** قدرة إدارة الذات على التعامل مع الضغوط والتحكم في مستويات التوتر

تسهم في إطلاق العنان للإبداع والأفكار الجديدة بعيداً عن التوتر والقلق الناتج عن الضغوط.

❖ **تعزيز الثقة بالنفس:** إدارة الذات تسهم في تعزيز الثقة بالنفس، وهو عامل رئيسي في تحفيز

الفرد للتفكير بشكل إبداعي وتجربة أفكار جديدة دون خوف من الفشل.

❖ **الاستمرار في التطوير الشخصي:** إدارة الذات تشجع على روح التطوير المستمر والتعلم وتنمية

القدرات، وهذا بدوره يعزز استعداد الفرد لاكتساب مهارات جديدة وتجارب مبتكرة.

(ب) تفسير النتائج من خلال الأبحاث السابقة ونتائجها: -

تتفق هذه النتائج مع ما توصلت له دراسة علي (٢٠١٩) أن فاعلية الذات الإبداعية ترتبط بعلاقة

دالة إحصائية مع إدارة الذات وأبعادها لدى طلاب الجامعة، فالطالب الذي يمتلك فاعلية ذات ابداعية

مرتفعة تكون إدارته لذاته مرتفعة، والعكس إذا كان يمتلك فاعلية ذات ابداعية منخفضة تكون إدارته

لذاته منخفضة.

وتتشابه نتيجة هذا الفرض مع ما توصلت إليه دراسة كل من (معوض، ٢٠٠٨؛ Chin, 2013) من

وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين فاعلية الذات وإدارة الذات.

بينما توصلت دراسة راضي (٢٠٠٢) إلى وجود علاقة دالة احصائياً بين إدارة الوقت وهي أحد

أبعاد إدارة الذات مع القدرة على التفكير الابتكاري.

كما إن إدارة الذات تعمل على دفع السلوك وتوجيهه واستمراره، وبناء الذات الإبداعية كما أوضح

(Michael, 2011) يعتمد على مستوى الأهلية الذاتية لدى الفرد ومدى ثقته بقدراته.

وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه (Beck, 2004) أن فاعلية الذات الإبداعية تتأثر بخبرات

(٤١٨) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٣ ج١ المجلد (٣٤) - أبريل ٢٠٢٤ =

الطالب الجامعي وتفوقه أو فشله في التعامل مع المواقف المختلفة وقدرتى على إدارة ذاته والصعوبات والضغط التي تواجهه.

وتتفق نتائج البحث مع ما أوضحه (Beghetto, 2006) من أن إدارة الذات تقوم بدوراً رئيساً في تعزيز الابتكار، كما تتفق نتائج البحث مع ما ذكره (Redmon, 2007) من أن إدارة الذات تؤدي إلى التفوق الأكاديمي للطالب وتؤدي إلى نمو شخصيته الاجتماعية والانفعالية وتساعد على الإبداع.

ثانياً فيما يتعلق بكل من الطموح المهني وفاعلية الذات الإبداعية أوضحت النتائج الآتي: -

- ❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الطموح المهني وفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر عند مستوى (٠.٠٠١).
- ❖ فاعلية الطموح المهني في التنبؤ بأبعاد فاعلية الذات الإبداعية والدرجة الكلية لها لدى طلاب التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر المشاركون في البحث.
- ❖ الطموح المهني هو ثاني المتغيرين المدروسين إسهاماً من حيث الترتيب في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلاب التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر.

ويمكن التعقيب على النتائج السابقة وتفسيرها من خلال المحاور الآتية: -

(أ) تفسير النتائج من وجهة نظر الباحثين: -

يمكن فهم العلاقة الارتباطية بين الطموح المهني وفاعلية الذات الإبداعية وإسهام الطموح المهني في أبعاد فاعلية الذات الإبداعية والدرجة الكلية لها من خلال عدة محاور منها: -

❖ تحفيز الطموح المهني لفاعلية الذات الإبداعية: حيث يمكن أن يكون الطموح المهني محفزاً قوياً لزيادة الفاعلية الذاتية الإبداعية، ويتضح ذلك عندما يكون لدى الفرد هدف واضح في مجال مهنته، فقد يحفز ذلك الإبداع لتحقيق هذا الهدف بطرق جديدة ومبتكرة.

❖ الالتزام والتحفيز الذاتي: يساهم الطموح المهني في تعزيز مستوى الالتزام والتحفيز الذاتي، وهذا يعزز بدوره القدرة على الإبداع. فالأشخاص الطموحين مهنيًا يكونون عادةً على استعداد للاستثمار في جهودهم وتطوير مهاراتهم، مما يعزز الفاعلية الذاتية الإبداعية لديهم.

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

- ❖ **التحدي والتطور:** يمكن أن يكون السعي لتحقيق الطموحات المهنية تحديًا دائمًا، وهذا يتطلب فاعلية ذات ابداعية للتغلب على العقبات والابتكار في مجال العمل، وهذا التحدي والتطور يمكن أن يسهما في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية.
- ❖ **استكشاف الفرص:** الأفراد الطموحين مهنيًا قد يكونون أكثر عرضة لاستكشاف فرص جديدة ومختلفة، وهذا التوسع في تجاربهم المهنية قد يعزز التفكير الإبداعي ويسهم في تطوير قدراتهم الإبداعية.

(ب) تفسير النتائج من خلال الدراسات السابقة ونتائجها: -

اتفقت نتائج البحث مع نتائج كل من (الناطور، ٢٠٠٧؛ المشيخي، ٢٠٠٩؛ المصري، ٢٠١١) والتي توصلوا إلى وجود علاقة ارتباطية بين فاعلية الذات ومستوى الطموح، فكلما ارتفعت فاعلية الذات لدى الشخص ارتفع مستوى الطموح.

وافقت نتيجة البحث مع ما توصلت إليه الزهراني (٢٠٢٠) من وجود علاقة ارتباطية بين فاعلية الذات الإبداعية وأبعادها ومستوى الطموح وأبعاده وتم تفسير ذلك بأن فاعلية الذات الإبداعية تحتاج إلى مستوى عالي من الطموح لدى الطلبة، وأن الطموح يعد الشريان الرئيس الذي يغذي فاعلية الذات الإبداعية لأن النفس البشرية تواقه دائما للوصول إلى أعلى مستوى يمكن الوصول إليه من الإبداع.

كما يؤكد باندورا Bandura على أن الأفراد ذوي فاعلية الذات العالية يضعون أهدافا صعبة ويلتزمون بالوصول إليها أي أن لديهم طموحات عالية كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Michael, Sheng and Hsueh,2011) وكذلك دراسة يوسف (٢٠١٦) على وجود علاقة إيجابية بين فاعلية الذات الإبداعية والطموح.

كما توصلت دراسة عثمان (٢٠٢٠) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا عند مستوى بين ابعاد فاعلية الذات الإبداعية وأبعاد الطموح الأكاديمي، أي انه كلما زادت فاعلية الذات الإبداعية ارتفع مستوى الطموح الأكاديمي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة توفيق (٢٠٠٢) التي اسفرت نتائجها عن ان هناك اتصالا وثيقا بين فاعلية الذات الإبداعية ومستوى الطموح ، حيث أن مدى ما يملك الفرد من قدرة يحدد على اساسه مستوى طموحه، ونتائج دراسة (Fang,2016) والتي توصلت الى ان تقدير الطلاب لذواتهم يؤثر تأثيرا ايجابيا على طموحهم الأكاديمي

كما يشير الجبوري، (٢٠١٣) الى ان هناك تقارب بين مستوى طموح الفرد ومستوى كفاءته أو قدراته فالشخص الذي يؤمن بقدرته على تحقيق أهداف معينة يكون قادرا على إدارة مسار حياته الذي يحدده بصورة ذاتية وبنشاط أكبر .

كما أشارت عثمان (٢٠٢٠) إلى أن الفرد بصفة عامة بناءً على ادراكه لفاعلية ذاته فإن مستوى طموحه يزداد وبالتالي يؤدي الى الشعور بالنجاح وتفسرها أيضا بالرجوع الى الادبيات والاطر النظرية التي تشير الى أن مستوى الطموح الأكاديمي له دوراً مهماً في حياة الفرد بوصفه سمة للشخصية، وبذلك فإن أهداف الفرد وطموحاته تمثل عنصراً أساسياً مهماً في تقدير ذاته ويكون لنجاح الفرد أو إخفاقه في تحديد طموحاته أثر في صحته النفسية.

وأشارت دراسة أبو ندي (٢٠٠٤) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مستوى الطموح والتفكير الإبداعي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: (Ufic & Ozgen, 2001; Almomani & Theeb, 2016)، حيث أثبتت هذه الدراسات وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين مستوى الطموح وفاعلية الذات الإبداعية.

كما يتفق البحث مع المضمون العام لنتائج دراسات سابقة أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الطموح والإبداع (Boshehri, Jasim & Jamalallail, 2017)، وحيث أن الإبداع يرتبط بعلاقة وثيقة بفاعلية الذات الإبداعية، حيث تعكس فاعلية الذات الإبداعية اعتقادات الفرد عن قدراته الإبداعية في مجال معين، كما أن فاعلية الذات الإبداعية تصف اعتقادات الفرد حول قدراته في خلق الإبداع وبالتالي تعد من أهم عوامل تحفيز الإبداع .

ودراسة ماسيج (Maciej 2012)، حيث توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين مستويات الطموح المرتفعة والمنخفضة في فاعلية الذات الإبداعية لصالح مستويات الطموح المرتفعة، ودراسة ذبالسكا (Zapalska, ٢٠٠١) أثبتت أن مستويات الطموح المرتفعة كانت أحد الأسباب التي لها تأثير إيجابي في خروج المرأة في بولندا من أجل مزاوله الأعمال الريادية المبدعة.

توصيات البحث:

في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج يمكن التوصية بما يأتي: -

(١) يُوصى بتوفير برامج تدريبية تعزز فهم الأفراد لذواتهم واكتشاف مهاراتهم وقدراتهم الكامنة.

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

- (٢) التشجيع على تطوير أدوات تقييم ذاتية تساعد الأفراد في تحديد نقاط القوة والضعف لديهم.
- (٣) يتعين تطوير برامج تحفيزية لتعزيز الطموح المهني وتحديد الأهداف الشخصية والمهنية لدى طلاب التأهيل التربوي.
- (٤) يفضل تطوير برامج تدريبية لتعزيز مهارات إدارة الذات، والتشجيع على تبني استراتيجيات التحكم الذاتي لتعزيز الإبداع.
- (٥) يوصى بدمج أهداف الطموح المهني مع تحفيز الإبداع من خلال إنشاء بيئات عمل تشجع على التفكير الابتكاري.
- (٦) يوصى بتعزيز ثقافة الإبداع في جميع المؤسسات التعليمية والادارية وتنمية الطموح المهني.
- (٧) يوصى بتقديم آليات تقييم دورية لقياس تأثير إدارة الذات والطموح المهني على الفاعلية الذاتية الإبداعية.
- (٨) الاهتمام بطلاب التأهيل التربوي لما لهذه الفئة من أهمية كبيرة باعتبارهم معلمين المستقبل، والعمل على عقد دورات تدريبية لهم في (إدارة الذات - الطموح المهني - فاعلية الذات الإبداعية) لما لهذه المتغيرات من أهمية كبيرة ودور مهم في نجاحهم في مهنة التدريس.

الأبحاث المستقبلية:

يمكن أن يثير البحث بعض المشكلات والأبحاث المستقبلية الآتية:

- (١) الالتزام الأكاديمي وعلاقته بفاعلية الذات الإبداعية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلاب الجامعة.
- (٢) دراسة فاعلية الذات الإبداعية لدى الطلاب المصريين والطلاب الوافدين بجامعة الأزهر (دراسة عبر ثقافية).
- (٣) دراسة الخط النمائي لإدارة الذات عبر مراحل عمرية متباينة.
- (٤) أثر برنامج قائم على إدارة الذات في فاعلية الذات الإبداعية لدى طلاب التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر.
- (٥) القدرات المعرفية والقدرات الاجتماعية المسهمة بالتنبؤ بالطموح المهني لدى المعلمين.
- (٦) الفرق بين الموهوبين والعاديين في الطموح المهني في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية.
- (٧) دراسة العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية وتسويق الذات لدى طلاب الدراسات العليا.

المراجع

أولا المراجع العربية

- أبو غالي، عطا ف محمود (٢٠١٢). فاعلية الذات وعلاقتها بضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات في جامعة الأقصى (رسالة دكتوراه)، جامعة الأقصى.
- أبو غريب، عائدة عباس (٢٠٠٦). أثر تنفيذ المناهج الدراسية على تنمية مهارات التنظيم الذاتي لدى طلاب المرحلة الثانوية. دراسة ميدانية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- أبو ندى، خالد محمود (٢٠٢٢). فاعلية الذات الأكاديمية والطموح الأكاديمي لدى طلبة الإعدادية في محافظة رفح من ذوي البيوت المهذومة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث بغزة، مج (٦)، ع (٣٦)، ص ص ١٢٧ - ١٤٥.
- أبو ندي، خالد محمود (٢٠٠٤). التفكير الإبداعي وعلاقته بكل من العزو السببي ومستوى الطموح لدى تلاميذ الصفين الخامس والسادس الابتدائيين (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أحمد، مروة محمد (٢٠٢١) أنماط الشخصية وعلاقتها بمهارات إدارة الذات لدى عينة من طالب الجامعة، مجلة ربحان للنشر العلمي، العدد (٨) ص ص ٥٧ - ٨١.
- أحمد، هبه محمد (٢٠١٣). أثر إدارة الذات على عملية اتخاذ القرارات لدى موظفي الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية بغزة (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية.
- آل فطيح، سلوى محمد (٢٠٢٣). الصمود النفسي وعلاقته بمهارات إدارة الذات لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة ببشة (رسالة ماجستير)، كلية التربية، جامعة ببشة، المملكة العربية السعودية.
- الثقفي، ابتسام بنت ردة؛ الحميدي، عبد الله بن محمد (٢٠٠٥) إدارة الذات لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة (رسالة ماجستير)، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الخطيب، ندى (٢٠٢٢). إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، ٧ (٢٧)، ص ص ٣٦-٧٦.
- الدسوقي، أحمد (٢٠٢١) الخصائص السيكومترية لمقياس الطموح المهني لدى خريجي الجامعات ذوي الإعاقة البصرية، مجلة علوم نوي الاحتياجات الخاصة، جامعة بني سويف، مج (٣)، ع (٦)، ص ص ٢٧٠٦ - ٢٧٢٦.
- الرشيدي، بشير صالح (٢٠١٥). التعامل مع الذات، إنجاز للنشر والتوزيع. الكويت.

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

الزهراني، زينب بنت عيدان (٢٠١٤). مستوى الطموح الأكاديمي وعلاقته بتقدير الذات لدى الطالبات المتفوقات تحصيليا بجامعة الباحة. (رسالة ماجستير) كلية التربية، جامعة الباحة.

الزهراني، سميرة غرم الله (٢٠٢٠) فاعلية الذات الإبداعية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى الطلبة الموهوبين، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، (١١٠)، ص ص ٨٢١ - ٨٥٠.

السلمي، عوض عليان (٢٠٢٠). مهارات الذات المدركة لدى الأخصائي الاجتماعي بمنطقة جدة بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية للقياس والتقويم، مج(١)، ع (١)، ص ص ٢٠١ - ٢٢٧.

السماعي، عاصم مبروك (٢٠٢٠). تأثير أنماط السيادة الدماغية وقوة السيطرة المعرفية في فاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة مدرسة المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا (STEM) (رسالة ماجستير)، جامعة كفر الشيخ.

السيد، أحمد رجب (٢٠٢١). فاعلية برنامج إرشادي قائم على اليقظة الذهنية في تنمية فاعلية الذات الإبداعية لدى الطلاب ذوي الموهبة بالمرحلة المتوسطة، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ع (٦٥)، ص ص ١٨٩ - ٢٣٥.

الشناوي، كمال (٢٠٠٦). فاعلية الذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى طلاب كلية التربية النوعية، مؤتمر التعليم النوعي ودوره في التنمية البشرية في عصر العولمة، كلية التربية النوعية جامعة المنصورة، ١٢ - ١٣ / ٤ / ٢٠٠٦م، ص ص ٤٦٩ - ٥٠٠.

عبد المجيد، أماني فرحات (٢٠٢٢). الدافعية العقلية وعادات العقل كمنبئين بفاعلية الذات الإبداعية لدى عينة من الطلبة المتفوقين أكاديميا بكلية التربية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مج (٣٢)، ع (١١٥)، ص ص ٣١ - ٩٦.

العبدلي، سميرة أحمد؛ والحربي، فريال بركة (٢٠١٧). إدارة الذات وانعكاسها على الرضا الوظيفي للمرأة العاملة بالقطاع الصحي، مجلة القراءة والمعرفة، (١٩٤)، ص ص ٣١٠ - ٣٣٥.

العتيبي، خالد بن ناهس؛ العيسى، ريم بنت عبد الرحمن (٢٠١٨). القيادة الإبداعية وعلاقتها بفاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام في ضوء بعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، مج (٣٠)، ع (٤)، ص ص ٦٤٩ - ٦٦٨.

العريض، إسرائ عادل؛ برهم، بلال يوسف (٢٠٢٠). أثر مستوى الطموح المهني في الأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين في جامعة عمان العربية (رسالة ماجستير)، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية.

الفيل، حلمي محمد (٢٠٢٠). برنامج تعليمي قائم على مبادئ بيئات التعلم المُفعمّة بالقوة لتحسين فعالية الذات الإبداعية وخفض قلق الاختبار لدى التلاميذ الموهوبين منخفضي التحصيل بالمرحلة الابتدائية، *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، مجلد (٣٠)، ع (١٠٧).

القاضي، محمد سعد الدين (٢٠٢٠). فاعلية الذات الإبداعية والمرونة المعرفية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، *مجلة العلوم التربوية*، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ع (٢٣)، ص ص ٤٤٣ - ٥٢٦.

المشيخي، غالب بن محمد (٢٠٠٩). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف (رسالة دكتوراه)، كلية التربية، جامعة أم القرى.
المصري، نفين عبد الرحمن (٢٠١١). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزة، *رسالة ماجستير*، جامعة الأزهر بغزة فلسطين.

المطيري، رشدان مهيل (٢٠١٣). أنماط السلوك الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت وفقاً لنظرية ليكرت وعلاقته بالطموح الأكاديمي لدى المعلمين (رسالة ماجستير)، جامعة عمان العربية.

الناطور، رشا (٢٠٠٧). مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات عند طلاب الثالث الثانوي (المستجدين والمعيددين) (رسالة ماجستير)، جامعة دمشق، سوريا.

النوبي، محمد علي (٢٠١٠). *التنشئة الأسرية*، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
الهادي، مروة السيد (٢٠٢٠). فاعلية برنامج قائم على استراتيجيات إدارة الذات في تحسين مهارات إدارة الذات لدى الأطفال الصم، *المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية*، الأكاديمية العربية للعلوم الإنسانية والتطبيقية، ع (٥٢)، ص ص ٢٧ - ٥٢.

باطلة، أمال عبد السميع (٢٠٠٤) *مقياس مستوى الطموح لذوي المراهقين والشباب*، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

توفيق، محمد إبراهيم (٢٠٠٢). فاعلية الذات وعلاقته بمستوى الطموح ودافعية الانجاز عند طلاب الثانوي العام والثانوي الفني (رسالة ماجستير)، معهد الدراسات والبحوث التربوية.

إسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل

جويده، بأحمد (٢٠١٥). علاقة مستوى الطموح بالتحصيل الدراسي لدى التلاميذ المتمدرسون بمركز التعليم والتكوين عن بعد بولاية تيزي أوزو. (رسالة ماجستير)، تيزي، أوزو الجزائر، جامعة مولود معمري.

حذة، تومي (٢٠٢٢). أهمية الطموح المهني لدى المعلم في أنجاز العملية التعليمية، مجلة الإناسة وعلوم المجتمع، جامعة محمد بو ضياف - المسلية، مج (٦)، ع (١)، ص ص ٥٦ - ٦٨.

حسن، حسام الدين أبو الحسن (٢٠١٩). فاعلية الذات الإبداعية وعلاقتها بكل من إدارة الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة، مجلة العلوم التربوية، جامعة فنا، ع (٣٨)، ص ص ١٦٠ - ٢٢٠.

حليم، شيري مسعد (٢٠١٥). تأثير كل من القيادة التحويلية كما يدركها المعلمون وفاعلية الذات الابتكارية على سلوك العمل الابتكاري لدى عينة من المعلمين الملتحقين ببرنامج التأهيل التربوي لغير التربويين بكلية التربية جامعة الزقازيق، دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع (٨٨)، ص ص ١٦٧ - ٢٢٦.

حمودة، إيمان؛ إبراهيم حمدي (٢٠١١). برنامج تدريبي مقترح لإدارة الذات وأثره على تحسين جودة الحياة لدى الطلاب المراهقين العاديين والمرضى ببعض الإضطرابات النفسية (رسالة نكتوراه)، جامعة الإسكندرية.

خريبة، إيناس محمد (٢٠١٩). العلاقة بين فعالية الذات الإبداعية والتدريس الإبداعي لدى الطلبة المعلمين ومعلمي مرحلة التعليم الابتدائي، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، ع (٦٨)، ص ص ٢٩ - ٨٦.

راضي، فوقية (٢٠٠٢) مهارات إدارة الوقت لدى طلاب الجامعة وعلاقتها بالتحصيل الدراسي والقدرة على التفكير الابتكاري والضغط النفسية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ع (٤٨)، ص ص ٣ - ٣٩.

رشوان، ربيع عبده؛ عبد السميع، محمد عبد الهادي (٢٠١٧). بيئة التعلم المدركة والمرونة المعرفية كمنبئات بفاعلية الذات الإبداعية لدى طالب كلية التربية بقنا، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، مج ٣٠، ع (١)، ص ص ١٢٠ - ١٩٥.

رمضان، أحمد ثابت (٢٠٢٠). الكفاءة الإبداعية للذات وتوجهات الهدف كمتبئات بالنزعة للكالمالية العصابية لدى طلاب الجامعة المتفوقين أكاديميا، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ع (٢١)، ج (٢)، ص ص ١٠٤ - ١٥٥.

- رود، ناهد (٢٠١٧). برنامج معرفي سلوكي لتنمية إدارة الذات مدخل لخفض الاحتراق النفسي لدى معلمات الحضانه، (رسالة ماجستير)، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.
- سرحان، نظمية أحمد (١٩٩٣). العلاقة بين مستوى الطموح والرضى المهني للأخصائيين الاجتماعيين. مجلة علم النفس، م٧ (٢٨)، ص ص ١١٢ - ١٢٤.
- صالحى، هناء (٢٠١٣). علاقة الضغط النفسي بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة المقيمين بجامعة ورقلة (رسالة ماجستير) جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.
- صيام، يعقوب محمد (٢٠٠٤). التوجهات القيمية ومستوى الطموح وعلاقته بالتحصيل لدراسي لطلبة مؤسسات الطفولة مقارنة بنظرائهم المنتظمين في المدارس العامة والخاصة في الأردن (رسالة دكتوراه)، جامعة عمان العربية كلية الدراسات العليا.
- عبد الحافظ، ثناء عبد الودود؛ فليح، غدير كاظم (٢٠١٧). فاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة الجامعة، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، ١٤، ص ص ١٢٨ - ١٦٥.
- عثمان، ضحى خضر؛ الربابعة، حمزة عبد الكريم (٢٠٢٣). القدرة التنبؤية لأنماط الهوية الأكاديمية في فاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة اليرموك (رسالة ماجستير)، كلية التربية، جامعة اليرموك.
- عثمان، عفاف عبد اللاه (٢٠٢٠). "فاعلية الذات الإبداعية والطموح الأكاديمي متغيرات تنبؤية بجودة الحياة الأكاديمية لدى طلبة جامعة نجران، المجلة التربوية جامعة سوهاج، كلية التربية ج ٧٨، ٥٥٣ - ٦١٥. جامعة القاهرة.
- عثمان، عفاف عبد الله (٢٠٢٠). فاعلية الذات الإبداعية والطموح الأكاديمي متغيرات تنبؤية بجودة الحياة الأكاديمية لدى طلبة جامعة نجران، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، ج (٧٨)، ص ص ٥٥٣ - ٦١٥.
- غانم، حجاج (٢٠١٣). التحليل العاملي في العلوم الإنسانية والتربوية "نظريًا وعمليًا". عالم الكتب، القاهرة.
- غباري، ثائر أحمد (٢٠١٠). سيكولوجية الشخصية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- ماهر، أحمد (٢٠٠٨). إدارة الذات، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

محمد، فاطمة الزهراء محمد (٢٠٢٠). اضطراب الشخصية النرجسية وعلاقته بالطموح المهني لدى طلاب الجامعة: دراسة سيكومترية - كLINيكية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج (٣١)، ع (١٢٢)، ص ص ٨٢ - ١٥٦.

محمود، إيمان عبد الوهاب (٢٠٢٠) مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، العدد (١٠٦)، ص ص ٨٥ - ١٣٤.

محمود، هويدة (٢٠١٢). الصلابة النفسية وإدارة الذات وعلاقتها بالصحة النفسية والنجاح الأكاديمي فى ضوء بعض المتغيرات لدى طلاب الدبلوم المهنية بكلية التربية، مجلة دراسات عربية في علم النفس، ٣٢(٣)، ص ص ٥٤١ - ٦١٨
مراد، صلاح أحمد (٢٠١١). *الأساليب الإحصائية في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية*. مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

مصطفى، أحمد سمير؛ أبو سليمة، نجلاء فتحي؛ دسوقي، شرين محمد (٢٠٢٠)، إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ع (٣١)، ص ص ٤١٥ - ٤٣٦.

معوض، دينا صلاح الدين (٢٠٠٨) بعض مهارات إدارة الذات لدى المعلم كما يدرکها تلاميذ المرحلة الإعدادية وعلاقتها بفاعلية الذات لديهم (رسالة ماجستير)، كلية التربية جامعة المنصورة.

مهدي، سلوى سليمان (٢٠٢١). ما وراء الفهم وعلاقته بالذكاء اللغوي ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب كلية التربية - جامعة أسوان، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٠ (١٥)، ص ص ١٦٦ - ٢١٩.

مودع، هاجر (٢٠١٩). المقاربات السيكلوجية لمستوى الطموح المهني، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة خيضر بسكرة، م ج (٨)، ع (١)، ص ص ٢٥٥ - ٢٧٤.

يوسف، وسناء مؤيد؛ فريخ، فؤاد محمد (٢٠٢٠). استراتيجيات تقديم الذات لدى طلبة الدراسات العليا، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، ع (١)، ص ص ٢٦٩ - ٣١٤.
يوسف، ولاء سهيل (٢٠١٦). فاعلية الذات وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية (رسالة ماجستير)، جامعة دمشق، سوريا.

Translation of the Arabic References

- Abu Ghaly, Ataf Mahmoud (2012). Self-efficacy and its relation to life stress among married female students at Al-Aqsa University (*Doctoral dissertation*), Al-Aqsa University.
- Abu Ghraib, Aida Abbas (2006). The impact of implementing the curriculum on developing self-regulation skills among secondary school students. *Field study*, National Center for Educational Research and Development.
- Abu Nada, Khaled Mahmoud (2022). Academic self-efficacy and academic ambition among middle school students in Rafah governorate with demolished homes, *Journal of Educational and Psychological Sciences, National Research Center in Gaza*, vol. (6), no. (36), pp. 127-145.
- Abu Nada, Khaled (2004). Creative thinking and its relation to causal attribution and the level of ambition among fifth and sixth grade students (*Master's thesis*), Islamic University, Gaza, Palestine.
- Ahmed, Marwa Muhammad Naguib (2021) Personality types and their relation to self-management skills among a sample of university students, *Rayhan Scientific Publishing Magazine, Issue (8)*, pp. 57-81.
- Ahmed, Heba Muhammad Mahmoud (2013). The impact of self-management on the decision-making process of senior management employees at the Islamic University of Gaza (*Master's thesis*), The Islamic University.
- Al Futaih, Salwa Muhammad (2023). Psychological resilience and its relation to self-management skills among female graduate students at the University of Bisha (*Master's thesis*), College of Education, University of Bisha, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Thaqafi, Ibtisam Radda Attia (2005). Self-management among secondary school principals in Mecca (*Master's thesis*), Umm Al-Qura University.
- Al-Khatib, Nada (2022). Self-management and its relation to professional competence among kindergarten teachers, *Journal of Educational and Social Studies*, 7 (27), pp. 36-76.

- Al-Desouki, Ahmed (2021). Psychometric properties of the professional ambition scale among university graduates with visual impairment, *Journal of People with Special Needs*, vol. 3, issue 6, pp. 2706-2726.
- Al-Rashidi, Bashir Saleh (2015). *Self-dealing*, Enjaz Publishing and Distribution.
- Al-Zahrani, Zainab bint Aidan Rafi (2014). The level of academic ambition and its relation to self-esteem among high-achieving female students at Al-Baha University. (*Master's thesis*) College of Education, Al Baha University.
- Al-Zahrani, Samira Ghurmallah Jumaan (2020) The effectiveness of the creative self and its relation to the level of ambition among gifted students, *Journal of the Faculty of Education, Mansoura University*, (110), pp. 821-850.
- Sarhan, Nazmiya Ahmed (1993). The relation between the level of ambition and professional satisfaction of social workers. *Journal of Psychology*, vol. 7 (28), pp. 112-124.
- Al-Samahi, Asim Mabrouk (2020). The effect of brain dominance patterns and the strength of cognitive control on the creative self-efficacy of students at the School of Excellence in Science and Technology (STEM) (*Master's thesis*), Kafr El-Sheikh University.
- Al-Sayed, Ahmed Ragab (2021). The effectiveness of a counseling program based on mindfulness in developing creative self-efficacy among gifted students in middle school, *Journal of Psychological Counseling, Ain Shams University*, No. (65), pp. 189-235.
- El-Shenawy, Kamal (2006). Self-efficacy and its relation to some personality traits among students of the Faculty of Specific Education, *Conference on Specific Education and its Role in Human Development in the Age of Globalization*, Faculty of Specific Education, Mansoura University, 12-13/4/2006 AD, pp. 469-500.
- Abdel Majeed, Amani Farhat (2022). Mental motivation and habits of mind as predictors of creative self-efficacy among a sample of academically distinguished students at the College of Education, *Egyptian Journal of Psychological Studies*, vol. (32), no. (115), 31-96.
- Al-Abdali, Samira Ahmed; And Al-Harbi Faryal Baraka (2017). Self-management and its reflection on the job satisfaction of women working in the health sector, *Reading and Knowledge Magazine*, (194), pp. 310-335.

- Al-Otaibi, Khalid bin Nahis; Al-Issa, Reem bint Abdul Rahman (2018). Creative leadership and its relation to the creative self-efficacy of female educational supervisors in general education in light of some variables, *Journal of Educational Sciences, College of Education, King Saud University*, vol. (30), issue (4), pp. 649-668.
- Al-Arrayed, Israa Adel; Barham, Bilal Youssef (2020). The impact of the level of professional ambition on the job performance of administrative workers at Amman Arab University (*Master's thesis*), College of Business, Amman Arab University.
- Algamal, Helmy Muhammad (2020). An educational program based on the principles of powerful learning environments to improve creative self-efficacy and reduce test anxiety among gifted, low-achieving students in the primary stage, *Egyptian Journal of Psychological Studies*, Vol. (30), p.(١٠٧) .
- Al-Mutairi, Rashdan Muhail (2013). Patterns of administrative behavior among public secondary school principals in the State of Kuwait according to Likert theory and its relation to academic ambition among teachers (*Master's thesis*), Amman Arab University.
- Al-Natour, Rasha (2007). The level of ambition and its relation to self-esteem among third-year secondary students (freshmen and repeaters) (*Master's thesis*), Damascus University, Syria.
- Al Noubi, Muhammad Ali (2010). *Family upbringing*, Safaa Publishing and Distribution House, Amman.
- Al-Hadi, Marwa Al-Sayed (2020). The effectiveness of a program based on self-management strategies in improving self-management skills among deaf children, International Council for Educational and Psychological Sciences, *Arab Academy for Humanities and Applied Sciences*, issue (52), pp. 27-52.
- Baza, Amal (2004) A measure of the level of ambition for adolescents and young people, Cairo, Anglo-Egyptian Library.
- Tawfiq, Muhammad Ibrahim (2002). Self-efficacy and its relation to the level of ambition and achievement motivation among general secondary and technical secondary students (*Master's thesis*), Institute of Educational Studies and Research.
- Juwaida, Ahmed. (2015). The relation of the level of ambition to academic achievement among students studying at the Center for Distance

Education and Training in the state of Tizi Ouzou. (*Master's thesis*), Tizi, Ouzou, Algeria, Mouloud Mammeri University.

- Hadda, Tommy (2022). The importance of the teacher's professional ambition in completing the educational process, *Journal of Humanity and Social Sciences, Muhammad Bou Diaf University - Al-Musliya*, 6 (1), pp. 56-68.
- Hassan, Hossam El-Din Abu Al-Hassan (2019). The effectiveness of the creative self and its relation to both self-management and social support among university students, *Journal of Educational Sciences, Qena University*, issue (38), pp. 160-220.
- Halim, Sherry Massad (2015). The effect of both transformational leadership as perceived by teachers and innovative self-efficacy on innovative work behavior among a sample of teachers enrolled in the educational qualification program for non-educators at the Faculty of Education, Zagazig University, *Educational and Psychological Studies, Faculty of Education, Zagazig University*, No. (88), pp. 167-226. .
- Hamouda, Iman and Ibrahim Hamdi (2011). A proposed training program for self-management and its impact on improving the quality of life among ordinary adolescent students and patients with some psychological disorders (*Doctoral dissertation*), Alexandria University.
- Khariba, Enas Muhammad (2019). The relation between creative self-efficacy and creative teaching among student teachers and primary school teachers, *Educational Journal, Sohag University*, (68), pp. 29-86.
- Rady, Fawqia (2002) Time management skills among university students and their relation to academic achievement, ability to think innovatively, and psychological stress, *Journal of the Faculty of Education, Mansoura University*, No. (48), 3-39.
- Rashwan, Rabie Abdo; Abdel Samie, Mohamed Abdel Hadi (2017). Perceived learning environment and cognitive flexibility as predictors of creative self-efficacy among students of the Faculty of Education in Qena, *Journal of Research in Education and Psychology, Faculty of Education, Minya University*, vol. 30, issue (1), pp. 120-195.

- Ramadan, Ahmed Thabet (2020). Creative self-efficacy and goal orientations as predictors of the tendency toward neurotic perfectionism among academically outstanding university students, *Journal of Scientific Research in Education, Ain Shams University, Girls College of Arts, Sciences and Education, issue (21)*, vol. (2), pp. 104-155.
- Rawad, Nahid (2017). A cognitive-behavioral program for developing self-management, an approach to reducing psychological burnout among nursery teachers, (*Master's thesis*), College of Education, Ain Shams University, Egypt.
- Siam, Yaqoub Muhammad (2004). Value orientations and the level of ambition and its relation to the academic achievement of students in childhood institutions compared to their counterparts attending public and private schools in Jordan (*Doctoral dissertation*), Amman Arab University, Faculty of Graduate Studies.
- Abdel Hafez, Thanaa Abdel Wadud; Falih, Ghadeer Kazem (2017). Creative self-efficacy among university students, *Arab Journal of Educational and Psychological Sciences, Arab Foundation for Education, Science and Arts*, No. 1, pp. 128-165.
- Othman, Duha Khadr; Al-Rababaa, Hamza Abdul Karim (2023). The predictive ability of academic identity styles in creative self-efficacy among postgraduate students at Yarmouk University (*Master's thesis*), College of Education, Yarmouk University.
- Othman, Afaf Abdullah (2020). "Creative self-efficacy and academic ambition are predictive variables of the quality of academic life among Najran University students," *Educational Journal, Sohag University, Faculty of Education, vol. 78*, 553- 615.
- Ali, Hossam El-Din Abu Al-Hassan Hassan (2019). The effectiveness of the creative self and its relation to both self-management and social support among university students, *Journal of Educational Sciences, South Valley University - Faculty of Education in Qena, issue (38)*, pp. 160-221.
- Ghobari, Thaer Ahmed (2010). *Personality Psychology*. Arab Society Library for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Alkadi, Muhammad Saad Al-Din (2020). Creative self-efficacy and cognitive flexibility and their relation to some demographic variables, *Journal of Educational Sciences, Imam Muhammad bin Saud Islamic University, No. (23)*, pp. 443-526.

- Muhammad, Fatima Al-Zahra Muhammad (2020). Narcissistic personality disorder and its relation to professional ambition among university students: A psychometric-clinical study. *Journal of the Faculty of Education, Benha University*, vol. (31), p. (122), pp. 82-156.
- Mahmoud, Iman Abdel Wahab (2020) Self-management skills and their relation to self-efficacy and professional compatibility among special education teachers. *Egyptian Journal of Psychological Studies*, Issue (106), pp. 85-134.
- Mahmoud, Howaida (2012). Psychological hardiness, self-management, and their relation to mental health and academic success in light of some variables among professional diploma students at the College of Education, *Arab Studies in Psychology*, 32(3), pp. 541-618.
- Mustafa, Ahmed Samir; Abu Salima, Naglaa Fathi; Desouky, Sherine Mohamed (2020), Self-management and its relation to social competence among university students, *Journal of the Faculty of Education, Port Said University*, No. (31), pp. 415-436.
- Moawad, Dina (2008) Some teacher self-management skills as perceived by middle school students and their relation to their self-efficacy (*Master's thesis*), Faculty of Education, Mansoura University.
- Mahdi, Salwa Suleiman (2021). Beyond comprehension and its relation to linguistic intelligence and the level of ambition among a sample of students from the Faculty of Education - Aswan University, *Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences*, 10 (15), pp. 166-219.
- Muda, Hajar (2019). Psychological approaches to the level of professional ambition, *Journal of Human and Social Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kheidar Biskra, Part 8, Part 1*, pp. 255-274.
- Hanaa Salehi (2013). The relation of psychological stress to the level of ambition among university students residing at the University of Ouargla (*Master's thesis*), Kasdi Merbah University, Ouargla, Algeria.
- Youssef and Sanaa Moayed; Freeh, Fouad Muhammad (2020). Self-presentation strategies among postgraduate students, *Anbar University Journal for the Human Sciences*, No. (1), pp. 269-314.
- Youssef, Walaa Suhail (2016). Self-efficacy and its relation to social responsibility (*Master's thesis*), Damascus University, Syria.

ثالثاً المراجع الأجنبية:

- Abbott ,D. (2010). Constructing a creative self – efficacy inventory: A mixed methods inquiry. *Ph.D.* thesis, Nebraska University, USA.
- Almomani, F.A & Theeb, A.(2016). The ambition level and its relation with perceived self-efficacy in light of certain variables among a sample of Jordanian universities students. *International Journal of Asian Social Science*, 6(12), 683-697.
- Anggarwati, A. & Eliyana, A. (2015). The influence of creative self-efficacy towards creativity with job satisfaction as intervening variable at pt. *International Journal in Economics and Business Administration*, 3(1), 90-99.
- Arik, S. (2019). The Relations Among University Students’ Academic Selfefficacy, Academic Motivation, and Self-control and Self-management Levels. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 7(4), 23-34.
<https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.7n.4p.23>.
- Baird K. (2000). Reinforcing professional self management for improved service quality,v *improved service quality* (10),n(5),pp:299-306.
- Barsukova. O., Mozgovaya, N. & Krishchenko, N. (2015): the students Representatione of Ambition. Personal space and Trust. Mediterranean ,*Journal of Social Sciences*. 6.(6), 290-297.
- Bastros, C. (2020). The needs of older adults in chronic disease self-management: imagining a nursing intervention programmer, *Namex International Journal* of Management Research. 8(3), 88-103.
- Beck, R. (2004). *Motivation Theories and Principles*, Pearson Education, Inc., New Jersey.
- Beghetto, R. (2006). Creative self-efficacy: Correlates in Middle and Secondary Students. *Creativity Research Journal*, 18 (4), 447–457.

- Boshehri, M. K., Al-Jasim, F. A., & Jamalallail, M. J. (2017). Ambition level and its relation to excessive competition among musically gifted students at the higher institute of musical arts in kuwait. In Proceeding of the 3rd International Conference on Education, 3, 280-298.
- Breevaart, B. & Drmorouti, A. (2014). Daily Job Demands and Employee Work Engagement: The Role of Daily Transformational Leadership Behavior, *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 338-349.
- Carpi, A., Ronan, D. M., Falconer, H. M., & Lents, N. H. (2017). Cultivating minority scientists: Undergraduate research increases self-efficacy and career ambitions for underrepresented students in STEM. *Journal of Research in Science Teaching*, 54(2), 169-194.
- Carpi, A., Ronan, D. M., Falconer, H. M., & Lents, N. H. (2017). Cultivating minority scientists: Undergraduate research increases self-efficacy and career ambitions for underrepresented students in STEM. *Journal of Research in Science Teaching*, 54(2), 169-194. <https://doi.org/10.1002/tea.21341>
- Chang, Y.-S., Chen, M. Y.-C., Chuang, M.-J., & Chou, C.-H. (2019). Improving creative self-efficacy and performance through computer-aided design application. *Thinking Skills and Creativity*, 31, 103-111.
- Chin, Y. (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.
- Chin, Y. (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.
- Delillo, T, Houghton, J, & Dawley, D., (2011). Narrowing the creativity gap: the moderating effects of perceived support for creativity self-efficacy, *The Journal of Psychology*, 145 (3), 151- 172

- Fang, L. (2016). Educational aspirations of Chinese migrant children: The role of self-esteem contextual and individual influences *Learning and Individual Differences*, 50, 195-202.
- Farmer, S. & Tierney, P. (2017). Considering Creative Self- Efficacy: Its Current State and Ideas for Future Inquiry. In Karwowski, M. & Kaufman, J. (eds), *The creative self*. (pp. 23-47). London: Academic Press. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-809790-8.00002-9>
- Gregor, M. A., Ganginis Del Pino, H.V., Gonzalez, A., Samsara Soto, S., and Marianne G. Dunn, M. G. (2019). Understanding the Career Aspirations of Diverse Community College Students. *Journal of Career Assessment*, 1-17.
- Hsu, M., Sheng - Tsung, H., & Hsueh – Liang, F. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: optimism as a moderator. *Journal of Creative Behavior*, 45 (4), 258-272.
- Hsu, M., Sheng-Tsung, H., & Hsueh-Liang, F. (2011). Creative self- efficacy and innovative behavior in service setting: optimism as a moderator. *Journal of Creative Behavior*. 45 (4): 258-272.
- Jenkins, K. (2004). The influence of parental attachment, gender and academic major choice on the career decision making self – efficacy of first – year African American college students. Unpublished doctoral dissertation, The Pennsylvania State university. -*Journal of Psychology*, 145 (3), 151–172.
- Katharina, H. (2010). *When work interferes with love: Extrinsic and intrinsic work goals as predictors of satisfaction in romantic relationships*. 4th International Self-Determination Theory Conference, Ghent University, Belgium, May 13-16, 2010.
- Lee, C., & Bobko, P. (1994). Self-efficacy beliefs: Comparison of five measures. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 364–369. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.364>
- Lent, R., Glenn, W.I., Lee, T. P. & Taylor, M. (2017). expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. Ryan Sappington University of Maryland, College Park, United States.

- Michael, D. (1987). Some critical issues for future research in creativity. In Isaksen, S. (Ed.), *Frontiers of creativity research: Beyond the basics*. Buffalo, NY: Bearly Limited, 120-130.
- Michael, D.W. (2011). Some critical issues for future research in creativity. In S. Isaksen (Ed.), *Frontiers of creativity research: Beyond the basics*. Buffalo, NY: Bearly Limited, 120-130.
- Michael, L., Hou, S., & Fan, H. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
- Munro V, Morello A, Oster C, Redmond C, Vnuk A, Lennon S, Lawn S. (2018). E-learning for self- management support: introducing blended learning for graduate students – a cohort study. *BMC Med Educ* 18, 219. <https://doi.org/10.1186/s12909-018-1328-6>.
- Phelan, S. (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.
- Pieper, L., Fischer, R. & Hasenknopf, H. (2020, July 16-20). "Innovation? Yes, I can"-individually perceived creative self- efficacy as an effect of vividness targeting creativity methods [Conference session]. *Virtual Conference on The Human Side of Service Engineering*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-51057-2>
- Rahman ,A & boswami ,D (2013) ievel of aspration of undergraduate stadents in relation of their. Sex and Sqcio - economic status. *Internation journal of humanites and Social sciences* (1G-Hss,2,1)79-86.
- Redmon, R. (2007). Impact of Teacher Preparation upon Teacher Self - Efficacy. *The Annual Meeting of the American Association for Teaching and Curriculum*, October 5, Cleveland, Ohio.
- Remond, R, J, (2007). Impact of teacher preparation upon teacher self efficacy, *Presented at the Annual Meeting of the American Association for Teaching and Curriculum at Cleveland*, Ohio, October 5, 2007.

- Tang, M.; Hu, W. & Zhang, H. (2017). Creative self-efficacy from the Chinese perspective: Review of studies in mainland China, Hong Kong, Taiwan, and Singapore. In Karwowski, M. & Kaufman, J. (Eds.), *The creative self* (pp. 237-257). London: Academic Press. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-809790-8.00013-3>.
- Ufuk, H. & Ozgen, O. (2001). The profile women entrepreneurs: a sample from Truky. *International Journal of Consumer Studies*, 25(4): 299-308.
- Yang, H. L., & Cheng, H. H. (2009). Creative self-efficacy and its factors: An empirical study of information system analysts programmers. *Computers in Human Behavior*, 25(2), 429-438.
- Zapalska, A. (2001). A profile of Woman Entrepreneurs. *Journal of Small Business*, 35(4), 67-81.
- Zhou, J, Shin, S, & Cannella, J., (2008). Employee self- perceived creativity after mergers and acquisition: interactive effects of threat-opportunity perception, access to resources, and support for creativity, *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 397-421

== لإسهام النسبي لإدارة الذات والطموح المهني في التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة التأهيل ==

**The relative contribution of self-management and professional ambition
in predicting creative self-efficacy among educational
rehabilitation students at the Faculty of Education, Al-Azhar
University**

Dr. Mohamed Abd-Elhalim Ali Farag

Dr. Khaled Ali Abdel-Samie Hussein

Assistant Professor/ Lecturer of educational
Physiology, Faculty of Education for Boys
Al-Azhar University in Cairo

Assistant Professor/ Lecturer of Mental
Health, Faculty of Education for Boys
Al-Azhar University in Cairo.

Abstract

The research aimed at verifying the possibility of predicting creative self-efficacy through the variables of self-management and professional ambition, and to find out which variables contribute most to creative self-efficacy among educational rehabilitation students at the Faculty of Education, Al-Azhar University. The number of participants in the research was (1191) male and female students in the educational rehabilitation centers affiliated with the Faculty of Education, Al-Azhar University for Boys in Cairo. The data was collected through three scales prepared by the researchers to measure these aforementioned research variables. By analyzing the data statistically, the results of the research showed the existence of a positive and statistically significant correlation between creative self-efficacy and both self-management and professional ambition in the research sample; the results also revealed that both self-management and professional ambition predicted the dimensions of creative self-efficacy and its total score, and that the self-management variable is more predictive and contributing of the two studied variables with a percentage of (66.1 %) of the total variance of creative self-efficacy. The results were discussed and interpreted, along with some suggestions and recommendations.

Keywords: self-management, professional ambition, creative self-efficacy, educational rehabilitation students.