



## الدور الوسيط للهوية المهنية في العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والمناخ الإبداعي والممارسات الإبداعية لطلاب كلية التربية بجامعة بني سويف إعداد

**مرودة مختار بغدادي**  
أستاذ علم النفس التربوي - كلية التربية  
جامعة بني سويف

**محمد حسين سعيد**  
أستاذ علم النفس التربوي - كلية التربية  
جامعة بني سويف

### ملخص:

هدف البحث الحالي إلى تعرف الدور الوسيط للهوية المهنية في العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والمناخ الإبداعي والممارسات الإبداعية لدى (٣٩٣) طالبًا وطالبة بكلية التربية بجامعة بني سويف بالفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٠-٢٠٢١م، ومتوسط أعمارهم (٢٠.٦٥) عاماً، بانحراف معياري (٢.٢٨)، تم تطبيق المقاييس التالية عليهم: مقياس الهوية المهنية للمعلم إعداد (Cheung, 2008) وتعريب الباحثين، ومقياس المناخ الإبداعي إعداد (Jaiswal & Dahar, 2015) وتعريب (محمد حسين سعيد، ٢٠٢٠)، ومقياس الممارسات الإبداعية للمعلم إعداد (محمد حسين سعيد، ٢٠٢٠)، ومقياس فاعلية الذات الإبداعية إعداد (Abbott, 2010) وتعريب (محمد حسين سعيد، ٢٠١١)، وباستخدام تحليل المسار ببرنامج أموس ٢١، بينت النتائج توسط الهوية المهنية للعلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والمناخ الإبداعي والممارسات الإبداعية، كما بينت النتائج وجود تأثير مباشر وموجب لكل من المناخ الإبداعي وفاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير والمرتبطة بالأداء في الهوية المهنية للطلاب المعلم، وبلغت قيمة هذا التأثير (٠.١٥)، و(٠.١٣)، و(٠.٦٢)، على الترتيب، كذلك أثرت الهوية المهنية والمناخ الإبداعي وفاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير بصورة مباشرة وموجبة في الممارسات الإبداعية وبلغت قيم هذا التأثير (٠.٤١)، و(٠.٣٠)، و(٠.٢١) على الترتيب، وكانت جميع هذه التأثيرات دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١). وتبين هذه النتائج أهمية توفير مناخ إبداعي يحفز وينمي الأفكار الأصيلة للطلاب المعلمين في التعامل مع

الموضوعات المتعلقة بالتدريس والتدريب الميداني بصورة إبداعية، وكذلك تنمية وعيهم بقدراتهم الإبداعية، بما يسهم في تنمية هويتهم المهنية وممارساتهم الإبداعية بعد تخرجهم داخل الفصول. **الكلمات المفتاحية:** الهوية المهنية- فاعلية الذات الإبداعية- المناخ الإبداعي- الممارسات الإبداعية- طلاب كلية التربية بجامعة بني سويف.

**The Mediating Role of Professional Identity in the Relation  
between Creative Self-Efficacy, Creative Climate, and  
Creative Practices of Faculty of Education  
at Beni-Suef University Undergraduates**

**Mohamed Hussein Saied**

Professor of Educational  
Psychology -  
Faculty of Education, Beni-Suef  
University

**Marwa Mukhtar Boghdady**

Professor of Educational  
Psychology -Faculty of Education,  
Beni-Suef University

**Abstract:**

The current research aimed to identify the mediating role of professional identity in the relation between creative self-efficacy, creative climate, and creative practices of (393) male and female undergraduates participated in the research at faculty of education, Beni-Suef University at the second semester of the academic year 2020-2021, and their mean age is (20.65) years with a standard deviation (2.28), the following measures were applied to them; professional identity scale by Cheung, (2008) adapted by the researcher, creative climate scale by Jaiswal & Dahar (2015) adapted by Mohamed Hussein (2020), creative self-efficacy scale by (Abbott, 2010) adapted by Mohamed Hussein (2011), and creative practices scale by Mohamed Hussein (2020). By using Path analysis by AMOS (21), the results revealed the mediating role of professional identity for relation between creative self-efficacy, creative climate and creative practices of undergraduates, whereas there was a direct and positive impact of each of the creative climate and creative self-efficacy related with thinking and performance on the professional identity, and the value of this effect was (0.15), (0.13) and (0.62), respectively. Professional identity, creative climate, and creative self-efficacy related with thinking directly and positively affected creative practices, and the values of this effect were (0.41), (0.30), and (0.21), respectively, and all of these effects were significant at (0.01). These results show the importance of providing a creative climate that stimulates and develops the original ideas of undergraduates in dealing with issues related to teaching and practice in a creative manner, as well

as developing undergraduates' awareness of their creative abilities, which contributes to the development of their professional identity and creative practices in the classroom after their graduation.

**Key words:** Professional Identity - Creative Self-Efficacy- Creative Climate- Creative Practices -Undergraduates – Faculty of Education – Beni-Suef University.

**مقدمة:**

لا يحظى التدريس بنفس الطابع المهني من المجتمع عند مقارنته بالمهن الأخرى كالقانون والطب، حيث يسود الاعتقاد بأن التدريس لا يتطلب سوى مهارات المعلمين لنقل المعلومات وإعداد الطلاب للامتحانات، وفي المقابل تمنح الدول المتقدمة المعلمين هوية مهنية والتي تعد من المتغيرات الهامة التي يجب بحثها والاهتمام بها في العملية التربوية. وترتبط الهوية المهنية للمعلم بمفهومه أو صورته عن ذاته، وتتضمن تصورات وتوقعات الآخرين لما يجب أن يعرفه ويقوم به، والتي يعتبرها المعلمون هامة في عملهم للتفاعل بين خبراتهم وبنيتهم المعرفية، ويمكن فهم الهوية المهنية على أنها الارتباط بين رؤية المعلمين لأنفسهم ورؤية الآخرين لهم من خلال الممارسة الاجتماعية، وتتأثر الهوية المهنية للمعلم إيجابيا بالدور الذي يقوم به، والتقدير الذي يحصل عليه والأساليب التي يتبعها في التواصل مع الآخرين، والمسارات المستقبلية التي يخططها لذاته، والكفاءة وفاعلية الذات (Sadek, 2020).

ويرى (Lemons, 2006) أنه قبل أن نكون مبدعين يجب أن نعرف أننا مبدعين، أو لدينا القدرة على الإبداع، والجهد الكافي لكي نكون مبدعين. لذا تعتبر فاعلية الذات شرطاً ضرورياً للإنتاجية الإبداعية واكتشاف معرفة جديدة، كما أن لها الدور الأكبر في فهم الأعمال الإبداعية (Bandura, 2007). وتشير فاعلية الذات الإبداعية إلى اعتقاد الطالب المعلم في قدرته على أداء المهام لإنتاج حلول تتميز بالجدة والأصالة (Abbott, 2010).

ويعد المناخ أحد عوامل نجاح المؤسسات التربوية ليس فقط في تحقيق أهدافها، ولكن أيضا في تحقيق الإبداع، والذي يعد أهم وسائل التجديد والتغيير وإحداث التطوير في جميع أنشطتها. ويتأثر أداء الطلاب وإبداعهم بمعطيات البيئة الداخلية التي يؤديون العمل فيها، والتي تتفاعل فيها المدخلات المادية المختلفة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. ويمكن رعاية الإبداع وتشجيعه من خلال بيئات تشجع عليه وتدعو إلى الانفتاح على الأفكار الجديدة والتعلم من الفشل وهو ما يعرف بالمناخ الإبداعي (Fomujang, Wu, & Tassang, 2019).

إن مهارات الإبداع والتدريس الإبداعي يمكن تميمتها من خلال الممارسات الإبداعية للطلاب المعلمين وتشجيعها داخل قاعات الدراسة، كما يتحقق الإبداع المهني لهم من خلال امتلاكهم لقدرات التفكير الإبداعي مثل: الطلاقة والمرونة والأصالة وإدراك العلاقات والتفاصيل،

ووعيمهم بما لديهم من مهارات إبداعية وامتلاكهم لهذه القدرات بدرجة ملائمة (Tezci, Karaca, & Sezginsoy, 2008).

مما سبق يتضح أن الهوية المهنية تمثل أهمية للطلاب المعلمين في كونها خلاصة للخبرات التي اكتسبوها أثناء دراستهم بالكلية وتفاعلهم مع أساتذتهم، وأثناء التدريب الميداني، وهذه الهوية المهنية يمكن أن تؤثر وتتأثر بالعديد من المتغيرات مثل وعي الطلاب المعلمين بامتلاكهم وممارستهم لمهارات التفكير الإبداعي وهو ما يعرف بفاعلية الذات الإبداعية، كما تتأثر الهوية المهنية بالبيئة التي يمارس فيها الطلاب أنشطتهم والتي تشجعهم على التفكير بطريقة غير تقليدية للتعامل مع المشكلات والمواقف التي يملكون بها وهو ما يعرف بالمناخ الإبداعي. فالهوية المهنية وفاعلية الذات الإبداعية والمناخ الإبداعي تؤثر في أداء وسلوكيات الطلاب المعلمين بطريقة تتميز بالجدة والأصالة وهو ما يعرف بالممارسات الإبداعية.

**الممارسات الإبداعية للطلاب المعلم:**

تشير الممارسات الإبداعية في البحث الحالي إلى مجموعة من المهارات الأصلية المرتبطة بالممارسات الصفية، لمواجهة تحديات المواقف التي تمكن المعلمين من تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى طلابهم (Goddard, Hoy & Hoy, 2000; Kampylis, Berki, Saariluoma, 2009). كما يحدث الإبداع المهني عندما يقدم المعلم المعرفة في شكل جديد للحصول على نتائج تسهل تعلم الطلاب وتنمي تفكيرهم، ويتطلب ذلك الاستفادة الكاملة من الإمكانيات التعليمية المتاحة وتوجيهها بما يتلاءم مع إمكانيات واستعدادات وقدرات المتعلمين (Ried & Petocz, 2004). ويتطلب ذلك مستوى معيناً للمعلم لاستقبال المثيرات والانفتاح على الخبرة، واستناده إلى قدرة معينة ومحكات داخلية يقيم في ضوءها جهده التعليمي، وإدراكه للتدريس على أنه عملية مرنة يدعمها التوقع والتخيل والتنظيم والتحكم في الأفكار (مجدي عبدالكريم حبيب، ٢٠٠٥).

إن الممارسات الإبداعية للمعلم تساعد الطلاب على أن ينتجوا بدلاً من أن يعيدوا ما اكتسبوه وأن تكون إنجازاتهم ذات قيمة، وذلك بناءً على مجموعة من المعايير مثل: المهارات العليا للتفكير، وعمق المعرفة، والارتباط بالمواقف الحياتية، ولذلك ترتبط الممارسات الإبداعية للمعلم بالأساليب المحفزة للتفكير، وبمناخ يشجع على حرية التفكير وزيادة الدافعية الذاتية للتعلم (مجدي عزيز إبراهيم، ٢٠٠٥).

وتوصل (Falkenberg, 2002) على (٢٣) معلماً في المرحلة الإعدادية استخدموا فيها مستويات متعددة لنموذج إبداعي وملاحظة التلاميذ داخل الفصل الدراسي، إلى وجود علاقة بين الممارسات الإبداعية للمعلم وأداء الطلاب. كما أشار (Jeffrey & Craft, 2004) إلى أن الممارسات الإبداعية للمعلمين تمكنهم من تدريس الإبداع وابتداع، وأن كلا المفهومين يتكاملان لنجاح ممارسة التدريس الجيد في الفصول الدراسية، فلا تعليم جيد بدون معلم جيد يمتلك فكراً إبداعياً من أجل إعداد متعلم مبدع. وتوصل (Hung-Hee, Fun-Ah, & Hae, 2005) Ae, 2005) على (٦٠٠) من معلمي العلوم إلى أن تقدم المجتمع يتوقف على فهم المعلمين للإبداع ومدى ممارساتهم له. كما توصل (Aljughaiman, 2005) إلى أن المعلمين لديهم إدراكات إيجابية نحو الإبداع ومعرفة بالخصائص الإيجابية له، إلا أنهم يعتقدون أن ذلك مسئولية كبيرة بسبب الوقت المحدود، وعبء التدريس، والحاجة إلى المعرفة والتدريب على مهارات التدريس الإبداعية.

وقد توصل (Kampylis, et al, 2009) على (١٣٢) معلماً قبل الخدمة إلى أنهم يؤكدون على أن تسهيل إبداع الطلاب يتوقف على دور المعلمين ولكنهم لا يشعرون بأنهم مدربون بما يكفي للقيام بهذا الدور. وبين فريد علي يحيى (٢٠٠٩) على (٣٠) معلماً ضعف امتلاكهم لمهارات التفكير الإبداعي، وعدم وجود الكفايات التدريسية التي يظهرون بها داخل الفصل، والتي من خلالها يمكنهم تنمية التفكير الإبداعي لدى طلابهم. كما توصل إبراهيم أحمد سلامة وصادق حسن علي (٢٠٠٩) على (١٢٦) معلماً ومعلمة إلى ممارستهم الإبداعية بدرجة كبيرة في مجال تقبل الإبداع، وبدرجة متوسطة في مجال حرية التعبير عن الرأي وطرق التدريس وأساليب التقويم.

#### فاعلية الذات وعلاقتها بالممارسات الإبداعية:

تتطلب العملية التربوية مدخلاً إبداعياً في هيكله وتنظيم وتنفيذ والتحقق من البرامج التي تؤثر على المعلمين والمديرين والموظفين والطلاب وأولياء الأمور في بيئة تشجع العمل الإبداعي. ويتعدد دور المعلم في هذا المجال، فالمعلم المبدع يعلم وينشئ متعلمين مبدعين، فيزيد المعلمون الذين يتمتعون بفاعلية ذات إبداعية من احتمالية ظهور الإبداع لدى الطلاب (Kompilovic & Zivkovic, 2012).



ويرى (Bandura, 1997) أن فاعلية الذات الإبداعية تعد امتداد لمفهوم فاعلية الذات. وتعرف بأنها اعتقاد الطالب المعلم في قدرته على إنتاج مخرجات إبداعية (Tierrary & Farmers, 2002)، وتمثل الحكم الذاتي لقدراته والتي تؤثر على اختياره للأنشطة ومثابرتة وجهده وسلوكياته وأدائه. وقد أعاد (Bandura, 1997) تنظيم العلاقة بين فاعلية الذات والسلوك الإبداعي موضحاً أن العملية الإبداعية تعد أعلى أشكال التعبير الإنساني، حيث تتضمن إعادة تنظيم المعرفة في أشكال جديدة من التفكير والسلوك، كما تتطلب قدراً جيداً من المرونة المعرفية، للتغلب على الطرق التقليدية في التفكير من أجل التوصل إلى أفكار ومعرفة جديدة، كما يتطلب الإبداع الشعور بالفاعلية والمثابرة والاستمرار في إنتاج مخرجات أصيلة.

وتبنى البحث الحالي مفهوم فاعلية الذات الإبداعية كما قدمه (Abbott, 2010) والتي تعرف بأنها مدى إدراك الطالب المعلم لقدرته على التعبير أو الأداء بصورة إبداعية، ويمكن التعبير عنها من خلال مكونين أساسيين هما: أ- فاعلية الذات المرتبطة بالتفكير الإبداعي: وتشير إلى اعتقاد الطالب المعلم في قدرته على إنتاج أفكار جديدة مرتبطة بمهام محددة، وتشمل الطلاقة والمرونة والأصالة والتفاصيل، كما تشمل الحالة الداخلية للتعبير العقلي عن الإبداع، ب- فاعلية الذات المرتبطة بالأداء الإبداعي: وتشير إلى فاعلية الذات المرتبطة بالإبداع في البيئات والسياقات الحقيقية كأماكن العمل أو الفصول الدراسية، وتشمل الاستعداد والتأثير والشخصية، كما تشمل الحالة الاجتماعية الخارجية للتعبير عن الإبداع.

تعتبر فاعلية الذات الإبداعية من العوامل المنبئة بصورة مباشرة بالأداء والممارسات الإبداعية، وعلى الرغم من أن القدرة الإبداعية ضرورية للتعبير الإبداعي، إلا أنها ليست كافية، فالتعبير الإبداعي يتأثر بالأحكام الذاتية لقدرة الطالب المعلم على إنتاج أفكار مفيدة وجديدة، وهذه الأحكام الذاتية تمثل امتداد لمفهوم فاعلية الذات (Choi, 2004). لذا تعد دراسة فاعلية الذات الإبداعية لدى الطلاب المعلمين هامة وضرورية في دعم ممارساتهم وسلوكياتهم الإبداعية، كما تزودهم بمعتقدات تزيد من مستوى المثابرة والجهد للتكيف مع البيئة. فالمجهود الإبداعي نشاط يتطلب وقت وجهد ومثابرة أمام الفشل والإصرار على النجاح، وتعد فاعلية الذات الإبداعية مؤشر ضروري للجهد الإبداعي (Tierrey & Farmer, 2002; 2004). ويرى (Ford, 1996) أن معتقدات فاعلية الذات هي المكون الدافعي الرئيسي في الممارسات الإبداعية.

وعلى الرغم من الارتباط بين فاعلية الذات والإبداع، فإن قليل من الأبحاث تناول مفهوم فاعلية الذات في سياق الإبداع؛ فقد هدف (Tierney & Farmer, 2002) إلى بحث فاعلية الذات الإبداعية بالتركيز على فهم العوامل التي تسهم في تكوين معتقدات الهوية المهنية للمعلمين والتي من شأنها أن يكونوا مبدعين في أداء عملهم، وبينت النتائج تأثير فاعلية الذات الإبداعية في الأداء والممارسات الإبداعية. كما توصلت نتائج محمد حسين سعيد (٢٠١١) على (٢١٠) طالبًا وطالبة بالفرقة الرابعة بكلية التربية بجامعة بني سويف إلى إمكانية التنبؤ بفاعلية الذات المرتبطة بالتفكير الإبداعي من خلال النوع وأنماط التعلم والتفكير المرتبطة بالسيطرة الدماغية. كما توصل محمد حسين سعيد (٢٠١٢) إلى وجود تأثير موجب ودال إحصائياً لفاعلية الذات الإبداعية في الإبداع المهني لدى (٥٦٦) من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة بني سويف.

#### المناخ الإبداعي وعلاقته بالممارسات الإبداعية:

يعرف المناخ الإبداعي في البحث الحالي بأنه مجموعة المواقف والظروف والأنشطة التي تتم داخل كلية التربية لتحفيز وتشجيع الناتج الإبداعي لدى الطلاب المعلمين من خلال توفير الإمكانيات وإتاحة الفرصة لهم للوعي والتعبير عن آرائهم، والتي تساعدهم على تنمية ممارساتهم الإبداعية. ويُنظر إلى المناخ الإبداعي باعتباره واقع تنظيمي يشجع على توليد أفكار إبداعية جديدة وتنفيذها بشكل أكثر فعالية ويساعد المؤسسة التربوية على التطوير وزيادة كفاءتها (Beheshtifar, 2012). ويعرف (Lin & Liu, 2012) المناخ الإبداعي بأنه تحفيز المؤسسة للعاملين على التفكير الإبداعي وزيادة الأداء والممارسات من خلال وجود نواتج ابتكارية. والمناخ الإبداعي هو سمة تميز واقع المؤسسات التربوية وتضم المواقف والسلوكيات وتصورات العاملين المحفزة للإبداع (Ystrom, Aspenberg, & Kumlin, 2015). ويعرف (Zhou, 2018) المناخ الإبداعي بأنه مجموعة من المواقف والانفعالات والسلوكيات التي تميز المؤسسة وتحفز الإبداع. ويعرف (Fomujang, Wu, & Tassang, 2019) المناخ الإبداعي بأنه مجموعة من الأداءات والوجدانات السائدة في المؤسسة والتي تشجع على الإبداع وإنتاج مخرجات مبتكرة.

بين (Jaiswal & Dhar, 2015) أن ذوي فاعلية الذات الإبداعية المرتفعة يؤدون بطريقة إبداعية عند العمل في مناخ داعم للإبداع، وذلك من خلال دراستهما التي أجريت على

(٣٧٢) موظفًا ومشرفيهم. فدعم وتوفير مناخ الإبداع يحفز مستويات أعلى من الأداء والممارسات الإبداعية بين العاملين (Wang, Rode, Shi, Luo, & Chen, 2013; Charbonnier-Voirin, El Akremi, & Vandenberghe, 2010). لذا من الضروري معرفة كيفية توفير مناخ ينمي الإبداع داخل المؤسسات التربوية (Nybakk & Jenssen, 2012)، وأشار (Isaksen & Ekvall, 2010) إلى أن توفير المناخ الداعم للإبداع يمثل تحديًا رئيسيًا للمؤسسات. ويؤكد (France, Mott, & Wagner, 2007) على أن عدم تهيئة مناخ إبداعي يمكن أن يعرض المؤسسة للخطر، ويقلل من قدرتها على التنافس والتميز. حيث تحتاج المؤسسات إلى زيادة مرونتها واستجابتها وكفاءتها بسبب الطبيعة المتقلبة للمتغيرات المجتمعية، والحاجة للاستجابة للتحديات التي تفرضها تلك المتغيرات (Reuvers, Van Engen, Vinkenburg, & Wilson-Evered, 2008). كما يرى (Mumford, Scott, & Gaddis, & Strange, 2002) أن المكونات الاجتماعية الداعمة لبيئة العمل ضرورية لتحقيق نتائج إبداعية. كما بين (Somech, & Drach-Zahavy, 2013) أن إبداع الفريق يعتمد بشكل كبير على السياق الاجتماعي وبيئة العمل. كما أن تأثير أسلوب القيادة على إبداع الفريق يتوسطه المناخ الإبداعي (Carmeli, Sheaffer, Binyamin, Reiter-Palmon, & Shimoni, 2014; Zubair, Bashir, Abrar, Baig, & Hassan, 2015).

وعلى الرغم من تعدد البحوث التي تناولت المناخ الإبداعي في المنظمات والمؤسسات غير التربوية، إلا أنها لم تنل اهتمامًا مماثلًا في المؤسسات التربوية، على الرغم من تأكيد التربويين على أن تأسيس وضع تربوي قوي في القرن الحادي والعشرين يتطلب بالدرجة الأولى قيادة تربوية مبدعة تشجع المعلمين والمتعلمين على الإبداع (Davies, 2006). وقد توصل (Horng Hong, Chalin, Chang, & Chu, 2005) إلى أن أهم العوامل التي تؤدي إلى الممارسات الإبداعية هي: معتقدات المعلمين الإيجابية عن التدريس بالإضافة إلى الجانب الإداري في المدرسة، والذي يتطلب توفير مناخ ملائم، وبيئة تعليمية متنوعة وغنية بالمتغيرات، وأنشطة تحفز التفكير التباعدي، وعلاقات شخصية إيجابية بين المعلمين وبين الطلاب، أي مناخ يقوم على تدريس الإبداع بإبداعية (Hirschy & Wilson, 2002). كما أن التدريس الإبداعي لن يتم في بيئة صافية لا يتوافر فيها الإبداع، لذا يجب على المؤسسات تعزيز السلوك

الإبداعي بين العاملين بها (Nieves, Quintana, & Osorio, 2014)، والذي يرتبط بشكل إيجابي بأسلوب القيادة وزملاء العمل الداعمين للإبداع (Hon, 2011).  
**الهوية المهنية وعلاقتها بفاعلية الذات والمناخ والممارسات الإبداعية:**  
تشير الهوية المهنية إلى رؤية الطلاب المعلمين لأنفسهم والأدوار التي يتوقع منهم القيام بها، وتتعلق بالحقوق والمسؤوليات وطرق فهم نجاحهم وفعاليتهم. وتعد الهوية المهنية للطلاب المعلمين هامة في تغيير السياسات التربوية، كما أن تطويرها له أهمية مماثلة، فمن خلال تأمل تصوراتهم ومعتقداتهم وخبراتهم وممارساتهم، وبالمراقبة الفعالة، يقومون ببناء هويتهم المهنية، مما يسمح لهم بفهم ماهية التدريس وخصائص عملية التعلم (Young & Erickson, 2011). وتشير الهوية المهنية إلى التصورات والمعتقدات الشخصية والعامة للمعلم عن مهنة التدريس (جابر بن زاهر عيسيري، ٢٠١٩). وبين (Leijen, & Kullasepp, 2013) أن الهوية المهنية مزيج من الهوية الواقعية والهوية المثالية، وتشير إلى العلاقة بين الهوية المحددة التي يدركها الآخرون، والهوية التي ينسبها المعلم لنفسه. ويوضح (Barbour & Lammers, 2015) أن الهوية المهنية للمعلمين تشير إلى الممارسات أو الإجراءات المهنية أي ما يقومون به، وأدوارهم المهنية أي من هم.

ووفقا لما بينه (Kompirovic & Zivkovic, 2012) فإنه يمكن إعداد المعلمين في كليات التربية كمتقنين للعمل في المدرسة؛ ومع ذلك، قد لا يُنظر إليهم بطريقة مماثلة داخل المجتمع، وبالتالي لا يتم الاعتراف بالهوية المهنية لهم. إن الحكم على المعلمين لا يتم فقط من قبل المعلمين في هذا المجال، ولكنهم يواجهون أحكام من المجتمع بما فيه من أفراد لا ينتمون إلى مجال التربية والتعليم. لذا يعد بحث الهوية المهنية للمعلم أمراً مهماً وبمثابة معايير مهنية معترف بها من المعلمين وأفراد المجتمع يجب تحقيقها، فلا يمكن تجاهل منظور المجتمع، كما أن مطالبة المعلمين والمجتمع بتقييم مهنية المعلمين من شأنه زيادة الوعي بالهوية المهنية للمعلم. كما تؤثر على طرق التدريس والتعلم والنمو المهني، والمواقف تجاه التغييرات التربوية (Gnatyshina, Uvarina, Salamatov, Savchenkov, & Pakhtusova, 2018).

فالهوية المهنية تتطور مع الوقت حيث تؤثر الخبرات السابقة للطلاب المعلمين وثقافتهم وقيمهم في تصورهم لما يجب أن يكونوا عليه، كما تسهم خبراتهم ومعتقداتهم وإدراكهم لذواتهم

في توجيههم لاختيار المقررات والقيام بالتكليفات، وإذا لم يتم التحقق من تلك الخبرات الشخصية، فستكون بمثابة ممارسات يتم تأكيدها والالتزام بها في المستقبل. فإذا واجه الطلاب المعلمون تجارب ومواقف لا تتلاءم مع تصوراتهم وخبراتهم السابقة، فسيكون عليهم الاختيار بين قبولها كما هي أو ترك التدريس بسبب هذا التعارض وتلك الإحباطات التي يتعرضون لها، كما أنهم يتوقعون الحصول على مزيد من الدعم والمساندة من الإدارة عند ممارسة العمل كالتدريب أثناء الخدمة على مهارات الاتصال والجديد في التخصص، بجانب توفير وسائل تكنولوجيا التعليم وشبكات الإنترنت بالمدارس (Zare-eea & Ghasedib, 2015).

ويتبنى البحث الحالي تعريف (Cheung, 2008) للهوية المهنية على أنها التزام المعلم بممارساته المهنية المعلنة، وهي تفاعل بين فهمه لذاته فيما يتعلق بالأدوار والممارسات المهنية، وآراء المجتمع حول تلك الممارسات، وتشمل ثلاثة مجالات هي: قضايا المدرسة، واحتياجات التلاميذ، والتنمية والنمو الشخصي للمعلم، وبكل مجال العديد من الممارسات التي يجب على المعلمين القيام بها. وفي البحث الحالي شملت الهوية المهنية مجالين اثنين حيث تم دمج قضايا المدرسة واحتياجات التلاميذ في مجال واحد، وتمثل المجال الثاني في التنمية والنمو الشخصي. تعتبر الهوية المهنية للمعلم مجالاً هاماً ركزت عليه العديد من البحوث، إلا أن غالبيتها كانت كيفية، وقد أجريت القليل من البحوث الكمية التي تناولت الهوية المهنية للمعلم، فبينت نتائج حسين سالم ضيف الله (٢٠٠٠) ارتباط الهوية المهنية بصورة موجبة بالمناخ المحفز والشعور بالأمن. وتوصلت نتائج (Swennen, Jones, & Volman, 2010) إلى ارتباط الهوية المهنية للطالب المعلم بالسياق والبيئة التعليمية التي يتم إعدادها فيها كما ترتبط بالتنمية المهنية. وتوصلت نتائج (Kompirovic & Zivkovic, 2012) على عينة شملت (٢٢١) معلماً إلى ارتباط الهوية المهنية للمعلم بالإبداع. كما ترتبط الهوية المهنية للمعلم بفاعلية الذات والقدرة على التكيف والتوافق مع المواقف المختلفة (Notman, 2017).

كما بينت نتائج (Leeferink, Koopman, Beijaard, & Schellings, 2019) أن هوية المعلمين المهنية ترتبط بصورة موجبة بالتزامهم والذي يشعرون بالفخر ويزيد من مستويات التنمية المهنية لديهم. وأشارت نتائج (Titu, 2019) إلى أن الهوية المهنية تؤثر في الممارسات التدريسية للمعلم وأداء تلاميذه، كما تتأثر بالدور الذي يقوم به. وأشار (Solari, & Ortega, 2020) إلى أهمية الالتزام لدى المعلمين، والذي يشمل الرعاية والكفاءة والاستمرارية

والتنمية المهنية. كما أشارت نتائج (Wang & Zhang, 2021) إلى ارتباط الهوية المهنية للطلاب المعلم بالدافعية للعمل في البيئة الصفية.

### هدف البحث الحالي:

مما سبق يتبين أهمية وجود هوية مهنية للمعلمين تساعدهم في أداء أدوارهم، والتي تتأثر بالعديد من المتغيرات مثل فاعلية الذات الإبداعية والمناخ الإبداعي، كذلك يتضح تبين الممارسات الإبداعية للمعلمين بالرغم من دورها في تنمية مستويات التفكير العليا لدى طلابهم، كما يتبين افتقار المعلمين للممارسات الإبداعية، وقد يرجع ذلك إلى البيئة التي يعمل بها هؤلاء المعلمين وهو ما يعرف بالمناخ الإبداعي، إذا ما كان يشجعهم على الانفتاح على الخبرات الجديدة والتفكير بطرق غير مألوفة وإعطائهم الحرية لتنفيذ ذلك، كما قد يرجع إلى وعيهم بما لديهم من قدرات وخصائص مرتبطة بتفكيرهم الإبداعي وهو ما يعرف بفاعلية الذات الإبداعية، كذلك قد تؤثر الهوية المهنية للمعلمين بصورة مباشرة أو غير مباشرة من خلال كل من فاعلية الذات الإبداعية والمناخ الإبداعي في الممارسات الإبداعية للطلاب المعلمين. ومن هنا يهدف البحث الحالي إلى تعرف الدور الوسيط للهوية المهنية في العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والمناخ الإبداعي والممارسات الإبداعية لدى طلاب كلية التربية بجامعة بني سويف.

وبهذا تتضح أهمية البحث الحالي التي تتمثل في تناوله لمتغيرات مؤثرة في العملية التربوية مثل: فاعلية الذات الإبداعية والمناخ الإبداعي والهوية المهنية والممارسات الإبداعية لعينة تمثل أساس تقدم أي مجتمع وتطوره وهم الطلاب المعلمين، كما يعد البحث الحالي إثراء للمعرفة في هذا المجال بما يضيفه من إطار نظري وبحوث سابقة تتناول طبيعة العلاقة بين تلك المتغيرات وأدوات لقياسها، كما توجه أنظار التربويين وصانعي القرار إلى أهمية الهوية المهنية للمعلمين والعمل على تنميتها من خلال الاهتمام بوعي المعلمين بذاتهم الإبداعية وتوفير مناخ إبداعي يحفز ممارساتهم الإبداعية.

### فروض البحث:

في ضوء ما تم عرضه من بحوث ودراسات مرتبطة بمتغيرات البحث، فإنه يمكن صياغة الفروض على النحو التالي:

- ١- يوجد تأثير موجب دال ومباشر لفاعلية الذات الإبداعية (المرتبطة بالتفكير والمرتبطة بالأداء) في الهوية المهنية لعينة البحث.
- ٢- يوجد تأثير موجب دال ومباشر للمناخ الإبداعي في الهوية المهنية لعينة البحث.
- ٣- يوجد تأثير موجب دال ومباشر للهوية المهنية في الممارسات الإبداعية للطلاب المعلمين.
- ٤- يوجد تأثير موجب دال وغير مباشر لفاعلية الذات الإبداعية (المرتبطة بالتفكير والمرتبطة بالأداء) في الممارسات الإبداعية لعينة البحث.
- ٥- يوجد تأثير موجب دال وغير مباشر للمناخ الإبداعي في الممارسات الإبداعية لعينة البحث.
- ٦- تتوسط الهوية المهنية العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والمناخ الإبداعي وبين الممارسات الإبداعية لعينة البحث.

#### إجراءات البحث:

#### أولاً: منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة وأهداف البحث.

#### ثانياً: المشاركون في البحث:

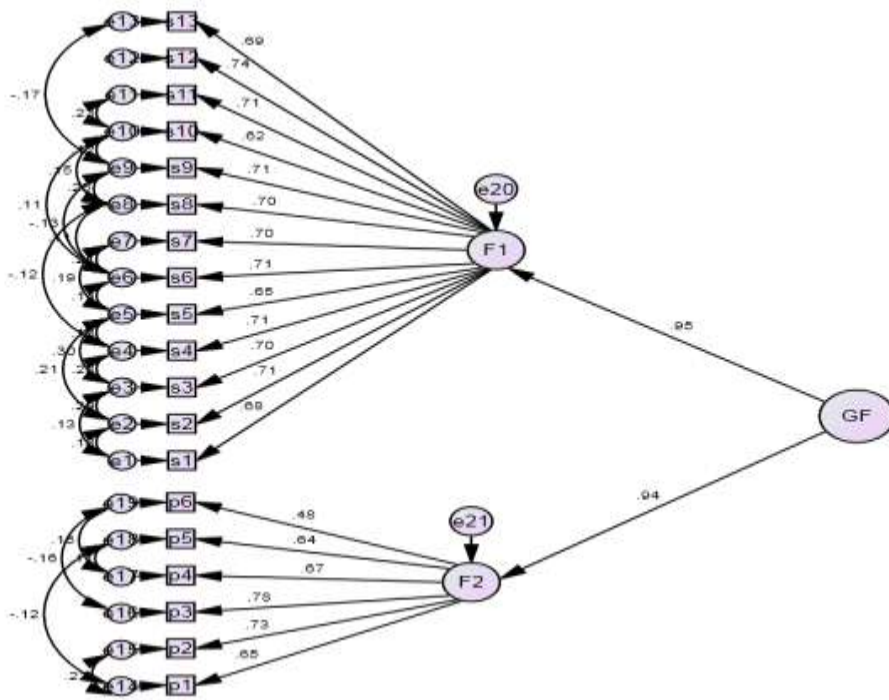
شارك في البحث (٣٩٣) طالباً وطالبة بالفرقة الرابعة بكلية التربية بجامعة بني سويف بالفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٠-٢٠٢١م، ومتوسط أعمارهم (٢٠.٦٥) عاماً، بانحراف معياري (٢.٢٨)، منهم (٢٠٠) طالباً وطالبة بالتخصصات الأدبية، و(١٩٣) بالتخصصات العلمية، بشعبي التعليم العام والتعليم الأساسي.

#### ثالثاً: أدوات البحث: اعتمد البحث الحالي على المقاييس التالية:

- ١- مقياس الهوية المهنية للمعلم إعداد (Cheung, 2008) تعريب الباحثين ملحق (٢) يتكون المقياس من (١٩) بنداً موزعة على ثلاثة عوامل هي: قضايا المدرسة (٦ بنود) واحتياجات التلاميذ (٧ بنود) والعامل الثالث هو التنمية والنمو الشخصي (٦ بنود)، تم تطبيقه على (٨٠) معلماً (٤٦ معلمة، و ٣٤ معلم) أثناء الخدمة في إحدى جامعات هونج كونج، لتوضيح مدى التزامهم كمعلمين بتنفيذ (١٩) ممارسة، ويتم الاستجابة على مقياس ليكرت خماسي (١= ضعيف جداً، ٢= ضعيف، ٣= إلى حد ما، ٤= كبيرة، ٥= كبيرة جداً)، استخدم معد المقياس التحليل العنقودي التوكيدي الذي أكدت نتائجه عوامل المقياس الثلاثة، كما بلغت

قيم معاملات ألفا (٠.٨٣) لقضايا المدرسة، و(٠.٨٤) لاحتياجات التلاميذ، و(٠.٨٠) للتنمية والنمو الشخصي.

تم ترجمة بنود المقياس وعرضه على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (٥) محكمين ملحق (١) وبعد عمل تعديلاتهم، تم تطبيق المقياس على عينة البحث الاستطلاعية والتي تكونت من (١٣٢) طالبا وطالبة من غير عينة البحث الأساسية، بالفرقة الدراسية الثالثة بالتعليم العام والأساسي، بكلية التربية جامعة بني سويف، بمتوسط عمر زمني (٢٠.٧٨) عاما وانحراف معياري (١.٩٦). وتم استخدام التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج أموس ٢١، للتحقق من عوامل المقياس في البيئة العربية، والتي بينت نتائجه تشبع المقياس بعاملين فقط؛ تضمن العامل الأول عاملي قضايا المدرسة واحتياجات التلاميذ (١٣ بندا) والعامل الثاني هو التنمية والنمو الشخصي (٦ بنود)، ويوضح الشكل التالي نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الهوية المهنية للمعلم.



شكل (١)

نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الهوية المهنية للمعلم

(F1: العامل الأول قضايا المدرسة واحتياجات التلاميذ، F2: العامل الثاني التنمية والنمو

الشخصي)



ويوضح جدول (1) التالي مؤشرات حسن المطابقة Goodness of Fit لنتائج التحليل  
العالمي التوكيدي في الشكل السابق:

جدول (1)

مؤشرات حسن المطابقة لنتائج التحليل العالمي التوكيدي لمقياس الهوية المهنية للمعلم

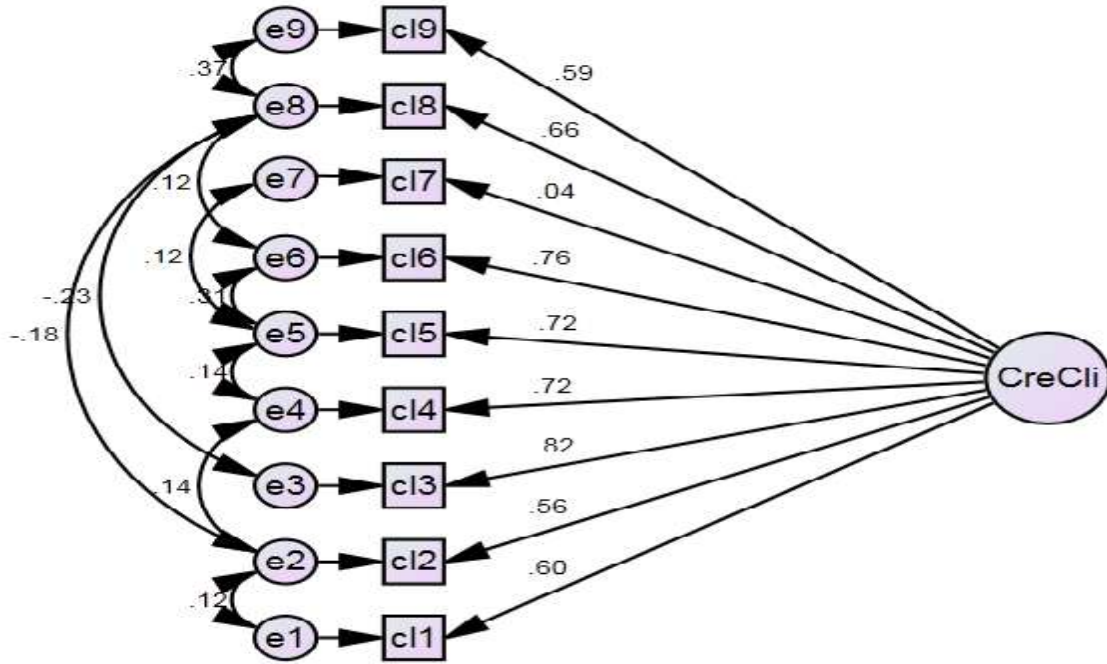
المؤشر	قيمه	المدى المثالي
$X^2$	192.836 عند درجات حرية 127	أن تكون غير دالة
$X^2/df$	1.518	من 1 إلى 5
GFI	0.955	أكبر من 0.90
AGFI	0.932	أكبر من 0.90
RMSEA	0.036	أقل 0.05
NFI	0.952	أكبر من 0.90
CFI	0.983	أكبر من 0.90

تشير مؤشرات حسن المطابقة في جدول (1) السابق للنموذج الذي يوضحه الشكل رقم (1) إلى وجود تطابق بينه وبين النموذج المراد التحقق منه، حيث بلغت قيمة  $X^2/df$  الحرة (1.518) وهي أقل من (5)، كما كانت قيمة مؤشر حسن المطابقة RMSEA (0.036) وهو أقل من (0.05)، وقيم مؤشرات حسن المطابقة GFI، AGFI، NFI، CFI أكبر من (0.90). وبالرجوع إلى النسب الحرجة Critical Ratios للتأثيرات المختلفة التي يوضحها النموذج في الشكل السابق تراوحت بين (6.781) إلى (13.170) وجميعها قيم دالة عند مستوى دلالة (0.01).

كما بلغت قيمة الثبات للمقياس بطريقة ألفا لكرونباخ (0.928) لعامل قضايا المدرسة واحتياجات التلاميذ، و(0.865) لعامل التنمية والنمو الشخصي، وهي قيم جيدة للثبات. كما كانت جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه مرتفعة ودالة عند (0.01) فقد تراوحت من (0.678) إلى (0.739) للعامل الأول، ومن (0.496) إلى (0.762) للعامل الثاني. كما بلغت قيمة معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجة الكلية لكل من العامل الأول والعامل الثاني (0.897)، (0.893) على الترتيب، وهما قيمتان مرتفعتان ودالتان عند مستوى دلالة (0.01).

٢ - مقياس المناخ الإبداعي: إعداد (Jaiswal & Dahar, 2015) وتعريب (محمد حسين، ٢٠٢٠):

يتكون المقياس من (٩) مفردات أمام كل مفردة سبعة اختيارات تأخذ التقديرات (١) إلى (٧) وفق درجة الموافقة ونوع العبارة، وقام معد المقياس بحساب الصدق عن طريق التحليل العاملي التوكيدي والذي بينت نتائجه تشبع المقياس على عامل واحد، كما بلغت قيمة الثبات للمقياس بطريقة ألفا لكرونباخ (٠.٨٦)، وفي البحث الحالي وباستخدام التحليل العاملي التوكيدي تشبعت (٨) مفردات على عامل واحد بصورة دالة وتم حذف عبارة رقم (٧) لانخفاض قيمة تشبعها وعدم دلالتها، وبالرجوع إلى النسب الحرجة للتأثيرات المختلفة التي يوضحها النموذج في شكل (٢) التالي فقد تراوحت بين (٩.٤٧٩) إلى (١١.٨٠٦) وجميعها قيم دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١).



شكل (٢)

### نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس المناخ الإبداعي

ويوضح جدول (٢) التالي جودة مؤشرات حسن المطابقة، كما بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (٠.٨٦٠).

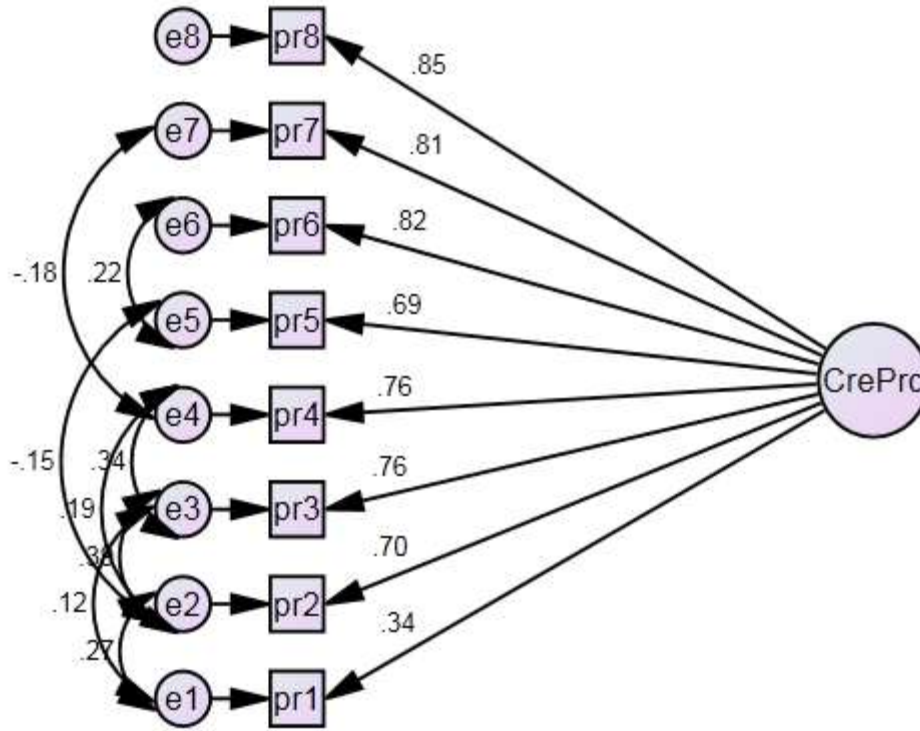
جدول (٢)

## مؤشرات حسن المطابقة لنتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس المناخ الإبداعي

المؤشر	قيمه	المدى المثالي
$X^2$	٢٢.٨٨٩ وهي غير دالة عند درجات حرية ١٨	أن تكون غير دالة
$X^2/df$	١.٢٧٢	من ١ إلى ٥
GFI	٠.٩٨٨	أكبر من ٠.٩٠
AGFI	٠.٩٦٩	أكبر من ٠.٩٠
RMSEA	٠.٠٢٦	أقل ٠.٠٥
NFI	٠.٩٨٤	أكبر من ٠.٩٠
CFI	٠.٩٩٦	أكبر من ٠.٩٠

٣- مقياس الممارسات الإبداعية للمعلم: إعداد (محمد حسين سعيد، ٢٠٢٠):

يتكون المقياس من (٨) مفردات أمام كل مفردة سبعة اختيارات تأخذ التقديرات من (١) إلى (٧) وفق درجة الموافقة ونوع العبارة. كما بلغت قيمة الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ (٠.٨٣)، وقام معد المقياس بحساب الصدق عن طريق التحليل العاملي التوكيدي والذي بينت نتائجه تشبع المقياس على عامل واحد، وفي البحث الحالي وباستخدام التحليل العاملي التوكيدي تشبعت (٨) مفردات على عامل واحد بصورة دالة، وبالرجوع إلى النسب الحرجة للتأثيرات المختلفة التي يوضحها النموذج في شكل (٣) التالي تراوحت بين (٦.٢٥٨) إلى (٦.٩٠٠) وجميعها قيم دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١).



شكل (٣)

## نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الممارسات الإبداعية

ويوضح جدول (٣) التالي جودة مؤشرات حسن المطابقة، كما بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (٠.٨٨٥).

جدول (٣)

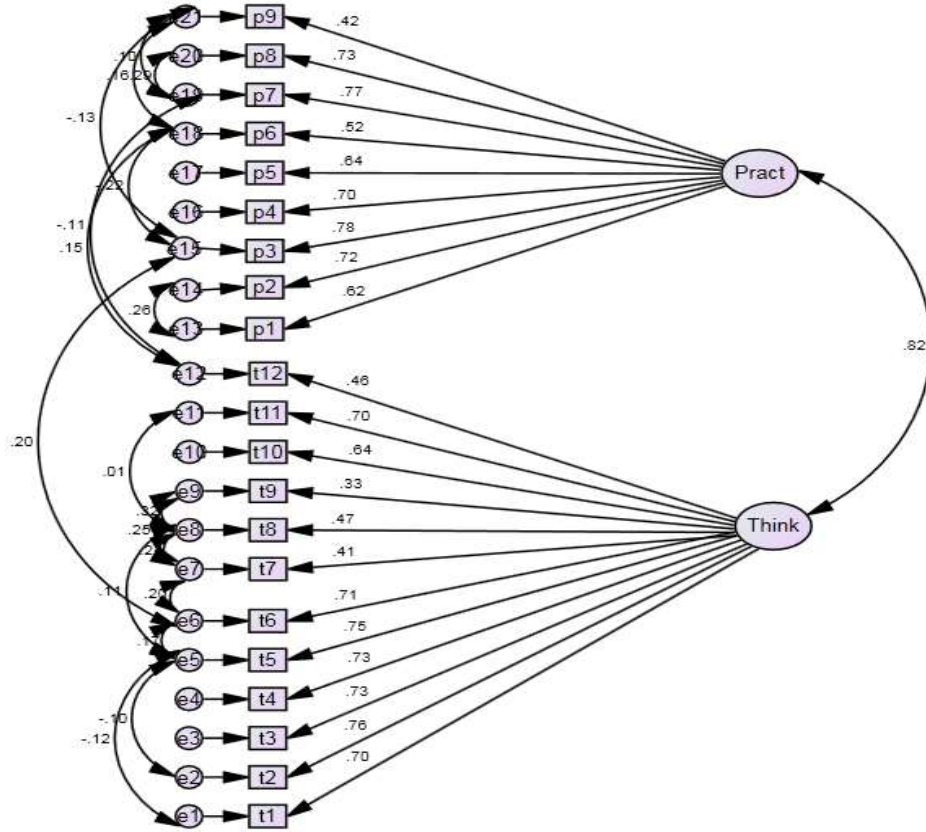
## مؤشرات حسن المطابقة لنتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الممارسات الإبداعية

المؤشر	قيمه	المدى المثالي
$X^2$	١٤.١١٤ وهي غير دالة عند درجات حرية ١٢	أن تكون غير دالة
$X^2/df$	١.١٧٦	من ١ إلى ٥
GFI	٠.٩٩١	أكبر من ٠.٩٠
AGFI	٠.٩٧٣	أكبر من ٠.٩٠
RMSEA	٠.٠٢١	أقل ٠.٠٥
NFI	٠.٩٩٢	أكبر من ٠.٩٠
CFI	٠.٩٩٩	أكبر من ٠.٩٠

٤ - مقياس فاعلية الذات الإبداعية: إعداد (Abbott, 2010) وتعريب (محمد حسين سعيد، ٢٠١١):

يتكون المقياس من (٢١) مفردة موزعة على بعدين هما: فاعلية الذات المرتبطة بالتفكير الإبداعي Creative Thinking Self Efficacy و ١٢ مفردة، موزعة على ٤ أبعاد فرعية هي: الطلاقة والمرونة والتفاصيل والأصالة، وكل بعد من هذه الأبعاد الفرعية يتم قياسه ب ٣ مفردات وفاعلية الذات المرتبطة بالأداء الإبداعي Creative Performance Self Efficacy ٩ مفردات موزعة على ٣ أبعاد فرعية هي: الاستعداد للمجال والتأثير والمحافظة على الشخصية الإبداعية، وكل بعد من هذه الأبعاد الفرعية يتم قياسه ب ٣ مفردات، وجميع المفردات "ليكرت" خماسي تتطلب الإجابة عنه اختيار واحد من خمسة اختيارات هي (موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) وكل اختيار من هذه الاختيارات تأخذ التقديرات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي.

وقام معد المقياس بحساب الصدق عن طريق الصدق العاملي والذي بينت نتائجه تشبع المقياس على عاملين، كما تراوحت قيم معاملات الثبات بين (٠.٨٣) إلى (٠.٨٩) للأبعاد الفرعية للبعدين الأساسيين، وفي البحث الحالي تم التأكد من العاملين الأساسيين للمقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، وبالرجوع إلى النسب الحرجة للتأثيرات المختلفة التي يوضحها النموذج في شكل (٤) التالي تراوحت بين (٦.٠٥٩) إلى (١٣.٦٣٨) وجميعها قيم دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١).



شكل (٤)

## نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس فاعلية الذات الإبداعية

ويوضح جدول (٤) التالي جودة مؤشرات حسن المطابقة، كما بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (٠.٨٧٩)، (٠.٨٧٦) للعاملين فاعلية الذات المرتبطة بالتفكير الإبداعي وفاعلية الذات المرتبطة بالأداء الإبداعي على الترتيب.

جدول (٤)

## مؤشرات حسن المطابقة لنتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الممارسات الإبداعية

المؤشر	قيمه	المدى المثالي
$X^2$	٣٦٨.٦١٠ وهي غير دالة عند درجات حرية ١٧٠	أن تكون غير دالة
$X^2/df$	٢.١٦٨	من ١ إلى ٥
GFI	٠.٩٠٨	أكبر من ٠.٩٠
AGFI	٠.٨٧٥	أكبر من ٠.٩٠

٠.٠٥ فأقل	٠.٠٥٥	RMSEA
أكبر من ٠.٩٠	٠.٩٠٦	NFI
أكبر من ٠.٩٠	٠.٩٤٦	CFI

الأساليب الإحصائية: تم استخدام تحليل المسار بالبرنامج الإحصائي (21) AMOS.  
حدود البحث:

تحدد نتائج البحث الحالي بالمشاركين في البحث، والذين بلغ عددهم (٣٩٣) طالبًا وطالبة بكلية التربية بجامعة بني سويف بالفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٠-٢٠٢١م، كما تتحدد بالأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث.

نتائج البحث وتفسيرها:

يوضح جدول (٥) التالي الإحصاء الوصفي للمناخ الإبداعي وفاعلية الذات الإبداعية، والهوية المهنية، والممارسات الإبداعية، والذي يتضح منه التوزيع الاعتدالي لمتغيرات البحث، فقد تراوحت قيم معاملات الالتواء من (-١.٥٤٩) إلى (-٠.٦١٥)، كما تراوحت قيم معاملات التفرطح من (-٠.٠١٨) إلى (١.٩٨٢)، وهي قيم تقع في مدى التوزيع الاعتدالي، كما تراوحت قيم الانحراف المعياري من (٦.١٩٣) فاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالأداء إلى (١١.٩٦٩) للهوية المهنية.

#### جدول (٥)

##### الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

المتغيرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الالتواء	التفرطح
المناخ الإبداعي	٤٠.٣٥١	١٠.٤٨٢	-٠.٦١٥	-٠.٠١٨
الممارسات الإبداعية	٤٦.٦٣١	٨.٨٣٢	-١.٥٤٩	١.٩٨٧
فاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير	٤٧.٥١٩	٨.١٤٠	-٠.٩٠٥	١.٥٤٥
فاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالأداء	٣٧.١٠٠	٦.١٩٣	-٠.٨٣٠	٠.٤٧٧
الهوية المهنية	٨٣.٥٠١	١١.٩٦٩	-١.٤٩٨	١.٩٨٢

كما يوضح جدول (٦) التالي مصفوفة معاملات الارتباط بين المناخ الإبداعي وفاعلية الذات الإبداعية، والهوية المهنية، والممارسات الإبداعية، والتي يتضح منها أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد تراوحت من (٠.٤١١) للعلاقة بين المناخ الإبداعي وفاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالأداء إلى (٠.٧٨٣) للعلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالأداء والهوية المهنية.

### جدول (٦)

#### مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

المتغيرات	المناخ الإبداعي	الممارسات الإبداعية	فاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير	فاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالأداء
المناخ الإبداعي	-			
الممارسات الإبداعية	**٠.٥٨٤	-		
فاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير	**٠.٤٤١	**٠.٦١٥	-	
فاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالأداء	**٠.٤١١	**٠.٦٠٣	**٠.٧٣٠	-
الهوية المهنية	**٠.٤٦٩	**٠.٦٩٣	**٠.٦٥٦	**٠.٧٨٣

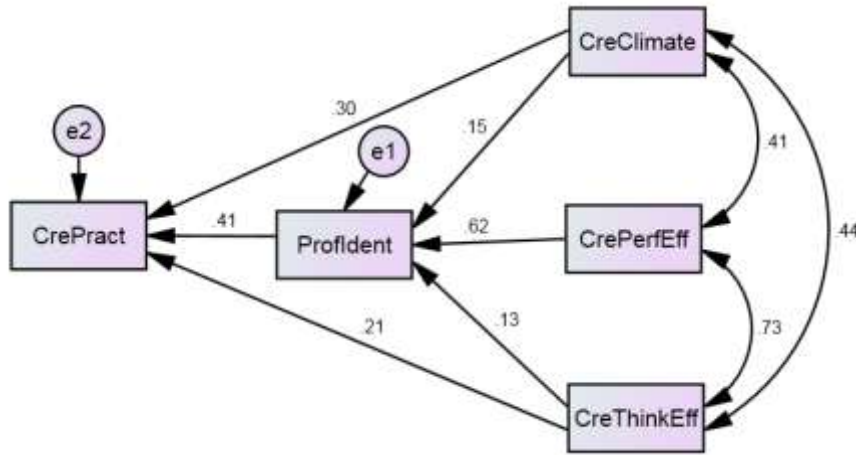
كما يبين شكل (٥) التالي الدور الوسيط للهوية المهنية في العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والمناخ الإبداعي والممارسات الإبداعية، والذي تشير مؤشرات حسن المطابقة له والموضحة في جدول (٧) التالي إلى وجود تطابق بينه وبين النموذج المراد التحقق منه، حيث بلغت قيمة كاي<sup>٢</sup> (٠.٠٠٧) وهي غير دالة إحصائياً عند درجات حرية (١)، كما كانت قيمة كاي<sup>٢</sup> / درجات الحرية (٠.٠٠٧) وهي أقل من (٥)، كما كانت قيمة مؤشر حسن المطابقة RMSEA (٠.٠٠٠) وهو أقل من (٠.٠٥)، وقيم مؤشرات حسن المطابقة GFI، AGFI، CFI أكبر من (٠.٩٠).



## جدول (٧)

مؤشرات جودة المطابقة للدور الوسيط للهوية المهنية في العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية  
والمناخ الإبداعي والممارسات الإبداعية

المؤشر	قيمه	المدى المثالي
$X^2$	٠.٠٠٠٧ وهي غير دالة عند درجات حرية ١	أن تكون غير دالة
$X^2/df$	٠.٠٠٠٧	من ١ إلى ٥
GFI	١.٠٠	أكبر من ٠.٩٠
AGFI	١.٠٠	أكبر من ٠.٩٠
RMSEA	٠.٠٠	فأقل ٠.٠٥
NFI	١.٠٠	أكبر من ٠.٩٠
CFI	١.٠٠	أكبر من ٠.٩٠



## شكل (٥)

الدور الوسيط للهوية المهنية في العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والمناخ الإبداعي  
والممارسات الإبداعية

يتضح من شكل (٥) السابق ما يلي:

- وجود تأثير مباشر دال وموجب للمناخ الإبداعي في الهوية المهنية للمعلم، والذي بلغت قيمته (٠.١٥)، وهي قيمة موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، حيث بلغت قيمة "ت" لهذا التأثير (٤.٥٥).
- وجود تأثير مباشر دال وموجب للمناخ الإبداعي في الممارسات الإبداعية للمعلم، والذي بلغت قيمته (٠.٣٠)، وهي قيمة موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، حيث بلغت قيمة "ت" لهذا التأثير (٧.٩٠).
- وجود تأثير مباشر دال وموجب لفاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير في الهوية المهنية للمعلم، والذي بلغت قيمته (٠.١٣)، وهي قيمة موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، حيث بلغت قيمة "ت" لهذا التأثير (٢.٩٩).
- وجود تأثير مباشر دال وموجب لفاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير في الممارسات الإبداعية للمعلم، والذي بلغت قيمته (٠.٢١)، وهي قيمة موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، حيث بلغت قيمة "ت" لهذا التأثير (٤.٨٨).
- وجود تأثير مباشر دال وموجب لفاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالأداء في الهوية المهنية للمعلم، والذي بلغت قيمته (٠.٦٢)، وهي قيمة موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، حيث بلغت قيمة "ت" لهذا التأثير (١٤.٠١).
- وجود تأثير مباشر دال وموجب للهوية المهنية للمعلم في الممارسات الإبداعية للمعلم، والذي بلغت قيمته (٠.٤١)، وهي قيمة موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، حيث بلغت قيمة "ت" لهذا التأثير (٩.٣٣).
- وجود تأثير غير مباشر موجب ودال للمناخ الإبداعي في الممارسات الإبداعية للمعلم من خلال الهوية المهنية للمعلم، والذي بلغت قيمته (٠.٠٦)، وهي قيمة موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥).
- وجود تأثير غير مباشر موجب ودال لفاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالأداء في الممارسات الإبداعية للمعلم من خلال الهوية المهنية للمعلم، والذي بلغت قيمته (٠.٢٦)، وهي قيمة موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

▪ وجود تأثير غير مباشر موجب ودال لفاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير في الممارسات الإبداعية للمعلم من خلال الهوية المهنية للمعلم، والذي بلغت قيمته (٠.٠٠٦)، وهي قيمة موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥).

يتضح من النتائج السابقة التوزيع الاعتمادي لمتغيرات البحث كما يبين ذلك جدول (٥) السابق، كما يتضح وجود علاقة دالة وموجبة بين فاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير والأداء والمناخ الإبداعي والهوية المهنية (قضايا المدرسة واحتياجات التلاميذ، والتنمية والنمو الشخصي) والممارسات الإبداعية والتي تراوحت من (٠.٤١١) للعلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير وبين المناخ الإبداعي إلى (٠.٧٨٣) للعلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالأداء وبين الهوية المهنية للمعلم، وكذلك التأثيرات المباشرة الدالة والموجبة لفاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير والمناخ الإبداعي في الهوية المهنية وفي الممارسات الإبداعية، وكذلك التأثيرات غير المباشرة الدالة والموجبة لفاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير والمربطة بالأداء والمناخ الإبداعي في الممارسات الإبداعية من خلال الهوية المهنية كما يتضح من شكل (٥) السابق، وكانت أكبر نسبة تأثير لفاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالأداء في الهوية المهنية والذي بلغت قيمته (٠.٦٢)، يليه تأثير الهوية المهنية في الممارسات الإبداعية والذي بلغت قيمته (٠.٤١)، وكانت أقل قيمة تأثير لفاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير في الهوية المهنية والذي بلغت قيمته (٠.١٣)، وجميعها تأثيرات موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١).

إن نتائج البحث الحالي تبين العلاقة بين الهوية المهنية للمعلم التي ترتبط بإدراكه لذاته وإدراك الآخرين له، والتي يعتبرها المعلمون هامة في عملهم المهني وبين التفاعل مع خبراتهم وبنيتهم المعرفية، من خلال الأنشطة الاجتماعية، وهذه الهوية المهنية للمعلم ترتبط إيجابيا وفق ما بينه (Sadek, 2020) بالممارسات الأصيلة التي يقوم بها، والمناخ الذي يعمل به والذي يشجعه على التفكير بطريقة غير تقليدية، كما ترتبط بوعيه بقدرته على التفكير بصورة إبداعية وغير تقليدية وأنه يستطيع القيام بممارسات تدريسية إبداعية تثري العملية التعليمية. كما أن اعتقاد الطالب المعلم في قدرته على أداء المهام والتوصل لحلول تتميز بالجدة والأصالة للمشكلات التي تقابله يعد ضرورياً للإنتاجية الإبداعية، كما أن له الدور الأكبر في تفسير ممارساته الإبداعية داخل الفصل حسب ما أشار إليه (Bandura, 2007).

إن نتائج البحث الحالي تؤكد أن المناخ الإبداعي يعد أحد عوامل نجاح المؤسسات التربوية في تحقيق أهدافها بطريقة إبداعية، والذي بدوره يؤثر في ممارسات الطلاب المعلمين وإبداعهم والانفتاح على الأفكار والممارسات الجديدة وفق ما يراه ( Fomujang, Wu, & Tassang, 2019). إن مهارات الإبداع والتدريس الإبداعي يمكن تمييزها من خلال الممارسات الإبداعية للطلاب المعلمين وتشجيعها داخل الفصول، كما بين ( Tezci, Karaca, & Sezginsoy, 2008) أن الإبداع المهني للمعلمين يمكن تحقيقه من خلال وعيهم بما لديهم من مهارات إبداعية، وامتلاكهم لقدرات التفكير الإبداعي بدرجة ملائمة، بما ينعكس على ممارساتهم الصفية الأصيلة وأساليب مواجهتهم للتحديات والمواقف بطريقة إبداعية حسب ما بينه (Kampylis, Berki, & Saariluoma, 2009). ولذلك ترتبط الممارسات الإبداعية للمعلم بالأساليب المحفزة لحرية التفكير، وبمناخ يزيد من الدافعية الذاتية للتعلم (مجدي عزيز إبراهيم، ٢٠٠٥).

ووفقا لما بينه (Kompirovic & Zivkovic, 2012) فإن الهوية المهنية للمعلم تؤثر في طرق التدريس والتعلم، كما تحدد هوية المعلم طريقة تدريسه ونموه المهني وموقفه تجاه التغييرات والتطوير (Gnatyshina, Uvarina, Salamatov, Savchenkov, & Pakhtusova, 2018). فالهوية المهنية للمعلمين تتأثر بالمواقف والخبرات السابقة والثقافة والقيم وتصورهم لما يجب أن يكونوا عليه، كما تسهم معتقداتهم وإدراكهم لأنفسهم في ممارساتهم الإبداعية والتي تساعدهم على أداء المهام عند ممارسة العمل كالتدريب أثناء الخدمة على مهارات الاتصال والجديد في التخصص (Zare-eea & Ghasedib, 2015). كما تعد فاعلية الذات الإبداعية وفق ما بينه (Tierrey & Farmer, 2002; 2004) بمثابة مطلب ضروري للجهد والممارسات الإبداعية. كما تعد بمثابة المكون الدافعي لتلك الممارسات (Ford, 1996).  
فدعم وتوفير مناخ الإبداع يحفز مستويات أعلى من الأداء والممارسات الإبداعية بين العاملين (Wang, Rode, Shi, Luo, & Chen, 2013; Charbonnier-Voirin, El Akremi, & Vandenberghe, 2010). ويؤكد (France, Mott, & Wagner, 2007) على ارتباط ادراك المؤسسة بقدرتها على الإبداع بالطريقة التي يدعم بها قادتها وأفرادها ومناخها وثقافتها الإبداع. حيث تحتاج المنظمات إلى زيادة مرونتها وكفاءتها استجابة للتحديات المجتمعية (Reuvers, Van Engen, Vinkenburg, & Wilson-Evered, 2008). كما

يرى (Mumford, Scott, Gaddis, & Strange, 2002) أن المكونات الاجتماعية الداعمة لبيئة العمل ضرورية لتحقيق نتائج إبداعية. كما بين (Somech, & Drach-Zahavy, 2013) أن إبداع الفريق يعتمد بشكل كبير على السياق الاجتماعي وبيئة العمل. كما أن تأثير أسلوب القيادة على إبداع الفريق يتوسطه المناخ الإبداعي (Carmeli, Sheaffer, Binyamin, Reiter-Palmon, & Shimoni, 2014; Zubair, Bashir, Abrar, Baig, & Hassan, 2015).

وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج حسين سالم ضيف الله (٢٠٠٠) التي بينت ارتباط الهوية المهنية بصورة موجبة بالمناخ المحفز للتفكير الإبداعي والتعلم من الأخطاء. وكذلك تتفق مع نتائج (Swennen, Jones, & Volman, 2010) التي بينت وجود علاقة بين الهوية المهنية للطالب المعلم والسياق والمناخ الذي يتم إعداده فيه. كما تتفق مع نتائج (Kompirovic & Zivkovic 2012) التي بينت وجود علاقة بين الهوية المهنية للمعلم ومهارات التفكير الإبداعي. كما تتفق مع نتائج (Notman, 2017) التي أشارت إلى ارتباط الهوية المهنية للمعلم بفاعلية الذات والقدرة على التكيف والتوافق مع المواقف المختلفة. كذلك تتفق مع نتائج (Leeferink, Koopman, Beijaard, & Schellings, 2019; Titu, Wang & Zhang, 2021) التي أكدت على أن هوية المعلمين المهنية ترتبط بممارساتهم التدريسية بما ينعكس على التزامهم وشعورهم بالرضا الوظيفي والفخر وزيادة الدافعية في البيئة الصفية.

وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج (Jeffrey & Craft, 2004) التي بينت أن امتلاك المعلمين للقدرة الإبداعية تمكنهم من تدريس الإبداع وإبداع، فلا تعليم جيد بدون معلم جيد يمتلك فكراً إبداعياً من أجل إنتاج متعلم مبدع. وتتفق أيضاً مع نتائج (Aljughaiman, 2005) التي توصلت إلى أن للمعلمين إدراكات إيجابية نحو الإبداع وتشجيعه. كما تتفق مع ما أشار إليه (Bandura, 1997) من أن العملية الإبداعية تتضمن إعادة تنظيم المعرفة في أشكال جديدة من التفكير والممارسات غير التقليدية، كما تتطلب قدراً جيداً من وعي المعلمين بما لديهم من مهارات وقدرات إبداعية كالشعور بالفاعلية والمثابرة وتقديم مخرجات أصيلة. وتتفق النتائج الحالية مع ما توصل إليه (Choi, 2004) من ارتباط فاعلية الذات الإبداعية بالأداء والممارسات الإبداعية. إن نتائج البحث الحالي تؤكد ما بينه (Tierney & Farmer, 2002) أن فاعلية الذات الإبداعية تعد من العوامل التي تسهم في تكوين معتقدات الهوية

المهنية للمعلمين والتي تعد مسؤولة عن أدائهم بصورة إبداعية. كما تتفق مع نتائج محمد حسين سعيد (٢٠١٢) التي بينت وجود تأثير موجب ودال إحصائياً لفاعلية الذات الإبداعية في الإبداع المهني للمعلمين. كما تتفق نتائج البحث الحالي مع (Jaiswal & Dhar, 2015) التي بينت وجود تأثير موجب لفاعلية الذات الإبداعية في الممارسات الإبداعية عند العمل في مناخ داعم للإبداع. وقد توصل (Horng Hong, Chalin, Chang, & Chu, 2005) إلى أن أهم العوامل التي تؤدي إلى التدريس الإبداعي هي: معتقدات المعلمين الإيجابية عن التدريس بالإضافة إلى الجانب الإداري في المدرسة، والذي يتطلب توفير مناخ تعليمي متقبل، وبيئة تعليمية متنوعة وغنية ومثيرة، وأنشطة تتطلب تفكيراً تقاربياً وتباعدياً مع التركيز على أنشطة التفكير التباعدي، وعلاقات شخصية بيئية إيجابية بين المعلمين وبين الطلاب بعضهم البعض، أي مناخ يقوم على تدريس الإبداع بإبداعية (Hirschy & Wilson, 2002).

إن مجمل نتائج البحث الحالي بينت وجود تأثير موجب ودال ومباشر لكل من فاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير والمناخ الإبداعي في الهوية المهنية وفي الممارسات الإبداعية للمعلم، كما يوجد تأثير موجب ودال ومباشر للهوية المهنية في الممارسات الإبداعية، ووجود تأثير موجب ودال وغير مباشر لكل من فاعلية الذات الإبداعية المرتبطة بالتفكير والمرتبطة بالأداء والمناخ الإبداعي في الممارسات الإبداعية للمعلم من خلال الهوية المهنية.

#### التوصيات والبحوث المقترحة:

في ضوء ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج وفي ضوء ما تواجهه كليات التربية اليوم من تحديات في تنمية الممارسات الإبداعية لدى الطلاب المعلمين ليصبحوا متعلمين مدى الحياة ومبدعين في مجالات تخصصهم، لذا من الضروري تحفيز وتطوير هويتهم المهنية؛ لتصبح هدفاً هاماً لمؤسسات التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين. كما يجب التأكيد على فاعلية الذات الإبداعية لدى طلاب الجامعة من خلال توفير بيئة تعليمية ومناخ ملائم لتنظيم معارفهم في بنيتهم المعرفية بطرق أصيلة، مما يعزز من هويتهم المهنية وينعكس على أدائهم وممارساتهم الإبداعية. كما يجب الاهتمام بإعداد الهياكل والتنظيمات الإدارية التي تتبنى المناخ الداعم للإبداع وتشجعه بما ينعكس على ممارسات المعلمين والمديرين والموظفين والطلاب وأولياء الأمور. ومن خلال البحث الحالي ظهرت بعض الفجوات البحثية والتي تحتاج لمزيد من الدراسة مثل:

- نمط القيادة وعلاقته بالممارسات الإبداعية للطلاب المعلمين.
- الفروق في الممارسات الإبداعية والتي ترجع إلى النوع والتخصص والفرقة الدراسية للطلاب المعلمين.
- أثر النوع والتخصص في الهوية المهنية للطلاب المعلمين.
- النموذج السببي للعلاقة بين نمط القيادة والهوية المهنية والممارسات الإبداعية.
- العلاقة بين التوجهات الدافعية والهوية المهنية للطلاب المعلمين.

### المراجع

#### أولاً: المراجع العربية

- جابر بن زاهر عيسيري (٢٠١٩). الهوية المهنية لدى معلمي اللغة العربية لغة ثانية. مجلة تعليم العربية لغة ثانية، ١ (٢)، ٤٧-٨٦.
- حسين سالم ضيف الله (٢٠٠٠). الأمن النفسي وعلاقته بوضوح الهوية المهنية. مجلة مؤتم للبحوث والدراسات، ١٥ (٣)، ١٥٧-١٧٧.
- عبدالناصر السيد عامر (٢٠٠٤). أداء مؤشرات حسن المطابقة لتقويم نموذج المعادلة البنائية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ١٤ (٤٥)، ١٠٦-١٥٧.
- مجدي عبدالكريم حبيب (٢٠٠٥). تنمية الابداع داخل الفصل الدراسي في القرن الحادي والعشرين. القاهرة: دار الفكر العربي.
- مجدي عزيز ابراهيم (٢٠٠٥). التدريس الابداعي وتعلم التفكير، سلسلة التفكير والتعليم والتعلم. القاهرة: عالم الكتب.
- محمد حسين سعيد حسين (٢٠١١). فاعلية الذات الإبداعية لدى طلاب الجامعة في ضوء النوع وأنماط التعلم والتفكير المرتبطة بالسيطرة الدماغية. مجلة كلية التربية أكتوبر، ٢، ٢٤٠-٣٠٨.
- محمد حسين سعيد حسين (٢٠١٢). النموذج السببي للعلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والضغوط الأكاديمية والإبداع المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية أبريل الجزء الأول، ١ (٦٣)، ١-٤٦.
- محمد حسين سعيد (٢٠٢٠). دور العمليات المعرفية والمناخ الإبداعي في التنبؤ بالممارسات الإبداعية لمعلمي المرحلة الابتدائية. دراسات نفسية، ٣٠ (٤)، ٦١٥-٧٨٤.

## ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Abbott, D. (2010). *Constructing a creative self-efficacy inventory: a mixed methods inquiry*. Retrieved From Proquest Digital Dissertation. (UMI No. 3402936).
- Aljughaiman, A. (2005). *Teachers perceptions of creativity and creative students*. (Unpublished Doctoral Dissertation). College of Graduate Studies, University of Idaho.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 215-291.
- Bandura, A. (2007). Much ado over a faulty conception of perceived self-efficacy grounded in faulty experimentation. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(6), 641-658.
- Barbour, J. & Lammers, J. (2015). Measuring professional identity: a review of the literature and a multilevel confirmatory factor analysis of professional identity constructs. *Journal of Professions and Organization*, 21, 1–23
- Beheshtifar, M. (2012). Creative Climate: A Vital Role to promote Organizational Entrepreneurship. *Science Series Data Report*, 4(6), 104- 108.
- Carmeli, A., Sheaffer, Z., Binyamin, G., Reiter-Palmon, R., & Shimoni, T. (2014). Transformational leadership and creative problem-solving: The mediating role of psychological safety and reflexivity. *The Journal of Creative Behavior*, 48, 115–135.
- Charbonnier-Voirin, A., El Akremi, A., & Vandenberghe, C., (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. *Group & Organization Management*, 35(6), 699–726.
- Cheung, H. (2008). Measuring the professional identity of Hong Kong in-service teachers. *Journal of In-service Education*, 34(3), 375–390.
- Choi, J. (2004). Individual and contextual predictors of creative performance: The mediating role of psychological processes . *Creativity Research Journal*, 16(2&3), 187–199.
- Flakenberg, K. (2002). *An exploration of Science Teacher's expertise, creativity skills, and motivation in relation to the use of an innovation and the delivery of high quality science instruction*,



- (Unpublished Doctoral Dissertation). Emory University, Atlanta, GA: Bell and Howell.
- Fomujang, V., Wu, C. & Tassang, A. (2019). The Assessment of a Creative Climate within an Organization. *International Journal of Science and Research*, 8(3), 310- 317.
- Ford, C. (1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*, 21, 1112-1142.
- France, C., Mott, C., & Wagner, D. (2007). The innovation imperative: How leaders can build an innovation engine. *Oliver Wyman Journal*, 23, 45–52.
- Gnatyshina, E., Uvarina, N., Salamatov, A., Savchenkov, A. & Pakhtusova, N. (2018). Analysis of gender differences in the professional identity indicators of pedagogical university students. *Education*, 39(29), 7-15.
- Goddard, R., Hoy, W. & Hoy, A. (2000). Collective Teacher Efficacy: Its meaning, measure and Impact on student achievement, *American Educational Research Journal*, 37( 3), 479-507.
- Hirschy, A. & Wilson, M. (2002). The sociology of the classroom and its influence on student learning. *Journal of Educational*, 77(3), 85-100.
- Hon, A., (2011). Enhancing employee creativity in the Chinese context: the mediating role of employee self-concordance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 375–384.
- Hornig, J. & Hong, J., Chalin, L., Chang, S. & Chu, (2005). Creative teachers and creative teaching strategies, *International Journal of Consumer Studies*, 29(4), 352-358.
- Hung-Hee, K., Fun-Ah, L. & Hae-Ae, S. (2005). Korean science teachers understanding of creativity in gifted education. *Journal of Secondary Gifted Educating*, 16 (2-3), 98-105.
- Isaksen, S. & Ekvall, G. (2010). Managing for innovation: The two faces of tension within creative climates. *Creativity and Innovation Management*, 19(2), 73–88.
- Jaiswal, N. & Dhar, R. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30–41.

- Jeffrey, B. & Craft, A. (2004). Teaching Creative and teaching for creativity: Distinctions and relations. *Educational Studies*, 30(1), 77-87.
- Kampylis, P., Berki, E. & Saariluoma, P. (2009). In-Service and Prospective teachers conceptions, of Creativity. *Thinking Skills and Creativity*, 4(1),15-29.
- Kompirovic, T. & Zivkovic, P. (2012). Teacher professional identity, creativity and cooperation: Results of an empirical study. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, 2(3), 1-9.
- Leeferink, H., Koopman, M., Beijaard, D. & Schellings, G. (2019). Overarching professional identity themes in student teacher workplace learning. *Teachers and Teaching*, 25(1), 69-89.
- Leijen, A. & Kullasepp, K. (2013). All Roads Lead to Rome: Developmental Trajectories of Student Teachers' Professional and Personal Identity Development. *Journal of Constructivist Psychology*, 26(2), 104-114.
- Lemons, G. (2006). *A qualitative investigation of college students' creative self-efficacy*. Retrieved From Proquest Digital Dissertation. (UMI No. 3202456).
- Lin, C. & Liu, F. (2012). A cross-level analysis of organizational creativity climate and perceived innovation. *European Journal of Innovation Management*, 15(1), 55-76.
- McKeon, F. & Harrison, J. (2010). Developing pedagogical practice and professional identities of beginning teacher educators. *Professional Development in Education*, 36(1-2), 25-44,
- Mumford, M., Scott, G., Gaddis, B., & Strange, J. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *Leadership Quarterly*, 13, 705-750.
- Nieves, J., Quintana, A., & Osorio, J., (2014). Knowledge-based resources and innovation in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 38, 65–73.
- Notman, R. (2017). Professional identity, adaptation and the self: Cases of New Zealand school principals during a time of change. *Educational Management Administration & Leadership*,45(5), 1–15.
- Nybakk, E. & Jenssen, J. (2012). Innovation strategy, working climate, and financial performance in traditional manufacturing firms:

- An empirical analysis. *International Journal of Innovation Management*, 16(2), 1–30.
- Reuvers, M., Van Engen, M., Vinkenbug, C., & Wilson-Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: Exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management*, 17, 227–244.
- Ried, A. & Petocz, P. (2004). Learning domains and the process of creativity. *The Australian Educational Researcher*, 31, 45-62.
- Sadek, H. (2020). *Teachers' perceptions of professional identity and communities of practice*. Master's thesis. American University in Cairo. AUC Knowledge Fountain.
- Solari, M. & Ortega, E. (2020): Teachers' Professional Identity Construction: A Sociocultural Approach to Its Definition and Research. *Journal of Constructivist Psychology*, DOI: 10.1080/10720537.2020.1852987.
- Somech, A. & Drach-Zahavy, A. (2013). Translating team creativity to innovation implementation: The role of team composition and climate for innovation. *Journal of Management*, 39, 684–708.
- Swennen, A., Jones, K. & Volman, M. (2010). Teacher educators: their identities, sub-identities and implications for professional development. *Professional Development in Education*, 36(1-2), 131-148.
- Tezci, E. & Karaca, D. & Sezginsoy, B. (2008). The study of reliability and validity of creative materials. *The Turkish Online Journal of Educational Teaching*, 7(1), 46-57.
- Tierney, P. & Farmer, S. (2002). Creative self-efficacy; its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of management journal*, 45(6), 1137 – 1148.
- Titu, P. (2019). *Understanding Teacher Professional Identity Development: An Exploration of Secondary Science Teacher Beliefs and Practices Through Reflective Practice*. Doctoral Dissertation. University of Minnesota.
- Wang, D., Zhang, L. (2021). Sustainability as a Goal in Teaching Workforce Retention: Exploring the Role of Teacher Identity Construction in Preservice Teachers' Job Motivation. *Sustainability*, 13, 2698.
- Wang, P., Rode, J., Shi, K., Luo, Z., & Chen, W., (2013). A workgroup climate perspective on the relationships among

- transformational leadership, workgroup diversity, and employee creativity. *Group & Organization Management*, 38(3), 334–360.
- Young, J. & Erickson, L. (2011) Imagining, Becoming, and Being a Teacher: How professional history mediates teacher educator identity. *Studying Teacher Education*, 7(2), 121-129.
- Ystrom, A., Aspenberg, H. & Kumlin, A. (2015). Exploring the creative climate in an open innovation arena Identifying challenges and possibilities. *European Journal of Innovation Management*, 18(1), 70-85.
- Zare-eea, A. & Ghasedib, F. (2015). Professional Identity Construction Issues in Becoming an English Teacher. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 98, 1991-1995.
- Zhou, C. (2018). A Study on Creative Climate in Project-Organized Groups (POGs) in China and Implications for Sustainable Pedagogy. *Sustainability*, 10(114), 1-15.
- Zubair, A., Bashir, M., Abrar, M., Baig, S., & Hassan, S. (2015). Employee's participation in decision making and manager's encouragement of creativity: The mediating role of climate for creativity and change. *Journal of Service Science and Management*, 8, 306–321.