

[القدرة التنبؤية للرأس المال النفسي الإيجابي والتوجه نحو الأهداف في الإبداع الوظيفي]

إعداد الباحثة:

[رانيا وليد الجراح - دكتوراه في الارشاد النفسي والتربوي]

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية الى معرفة القدرة التنبؤية للرأس المال النفسي الإيجابي والتوجه نحو الأهداف في الابداع الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (64) معلماً وادارياً من الكادر الاداري والتدريسي في مدرسة الغزالي في دولة الامارات العربية المتحدة. تم استخدام مقياس الرأس المال النفسي الإيجابي لوثانس وزملائه (Luthans et al., 2007a) ومقياس التوجه نحو الأهداف لفاندي والي (VandeWalle, 1997)، ومقياس الابداع الوظيفي تيرني وزملائه (Tierney et al., 1999).

أظهرت النتائج أن مستوى رأس المال النفسي الإيجابي ومستوى التوجه نحو الأهداف (ككل) لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً، بينما مستوى الابداع الوظيفي (ككل) لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً، وأن النموذج التنبئي لمتغيرات (رأس المال النفسي الإيجابي، والتوجه نحو الأهداف) المستقلة بالمتغير المتنبأ به (الابداع الوظيفي)، قد كان دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بأثر مشترك للمتغيرات المستقلة مُفسِّراً ما مقداره (45.30%)؛ حيث أسهم في المرتبة الأولى متغير (رأس المال النفسي الإيجابي) بأثر نسبي مُفسِّراً ما مقداره (36.30%) من التباين المُفسَّر الكلي للنموذج التنبئي، ثم أسهم في المرتبة الثانية متغير (التوجه نحو الأهداف) بأثر نسبي مُفسِّراً ما مقداره (9.10%) من التباين المُفسَّر الكلي للنموذج التنبئي، أن مستوى الابداع الوظيفي يزداد بمقدار (0.339) من الوحدة المعيارية كلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي الإيجابي بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) واحدة، ويزداد بمقدار (0.363) من الوحدة المعيارية كلما ارتفع مستوى التوجه نحو الأهداف بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) واحدة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي الإيجابي، التوجه نحو الأهداف، الإبداع الوظيفي.


<https://doi.org/10.62690/ijssp4>

[The Predictive Ability of Positive Psychological Capital and Goal Orientation in Job Creativity]

Researcher:

[Rania Walid Al-Jarrah]

Abstract:

The current study aimed to investigate the predictive ability of positive psychological capital and goal orientation on job creativity. The study sample consisted of (64) teachers and administrators from the administrative and teaching staff at Al-Ghazali School in the United Arab Emirates. The Positive Psychological Capital Scale by Luthans et al. (2007a), the Goal Orientation Scale by Vandewalle (1997), and the Job Creativity Scale by Tierney et al. (1999) were used.

The results showed that the level of positive psychological capital and goal orientation (as a whole) among the sample was high, while the level of job creativity (as a whole) was moderate. The predictive model of the independent variables (positive psychological capital and goal orientation) on the dependent variable (job creativity) was statistically significant at the significance level ($0.05=\alpha$) with a combined effect of the independent variables explaining 45.30% of the total variance explained by the predictive model. The positive psychological capital variable ranked first in terms of its relative effect, explaining 36.30% of the total variance explained by the predictive model. The goal orientation variable ranked second in terms of its relative effect, explaining 9.10% of the total variance explained by the predictive model. Job creativity increases by 0.339 standard units for every one standard unit increase in positive psychological capital. Job creativity also increases by 0.363 standard units for every one standard unit increase in goal orientation.

Keywords: Positive Psychological Capital, Goal Orientation, Job Creativity.

المقدمة:

أصبح إبداع المعلمين محط اهتمام كل من الباحثين في مجال التنظيم والمديرين العمليين نظرًا لأهميته المعترف بها في القدرة التنافسية وحتى البقاء في ظل البيئة المتغيرة باستمرار التي تواجه المدارس اليوم (Shalley et al., 2004; Tier & George, 2001) هناك مجموعة متزايدة من المعارف تشير إلى أن بعض المعلمين يميلون إلى أن يكونوا أكثر إبداعًا من غيرهم بسبب اختلافات فردية معينة (Amabile, 1988; Barron & Harrington, 1981)

حيث ركز أحد اتجاهات أبحاث إبداع المعلمين على دور توجه هدف التعلم (LGO) في الإبداع، لقد أظهرت الأبحاث أن المعلمين ذوي التوجه نحو التعلم يميلون إلى تطوير اهتمام داخلي بفهم مجال المهام ووظائف العمل، وبالتالي هم أكثر عرضة لتوليد أفكار جديدة ذات صلة بمجال المهام (Janssen & Van Yperen, 2004) كما

أنهم أكثر عرضة لتطوير المهارات والمعرفة ذات الصلة بالمجال لاستكشاف أفكار وفرص جديدة للتغيير (Hirst et al., 2009)

تجدر الإشارة إلى أن عملية الإبداع ليست بالضرورة مجردة بطبيعتها، ولا تظهر نفسها فقط في التفكير والتأمل (Levitt, 2002). بل تتطلب عملية الإبداع جهودًا ملموسة يتعين على المعلمين من خلالها إظهار قوة نفسية كبيرة للوقوف على مساهمهم (Amabile, 1996) كما أشار تشانغ وبارتول (Zhang & Bartol, 2010) يتعين على المعلمين تحديد المشكلات والبحث عن المعلومات ذات الصلة قبل التوصل في النهاية إلى أفكار جديدة وقابلة للتطبيق.

تعد البنية الأساسية متعددة الأبعاد والمُعترف بها الآن لرأس المال النفسي الإيجابي أو "PsyCap" ببساطة قد تكون مفيدة بشكل خاص في فهم أفضل لكيفية تمكن الافراد من التقدم بنجاح خلال العملية الإبداعية (Luthans et al., 2007a; Luthans, et al., 2007b).

وبشكل خاص قد يكون الرأس المال النفسي الإيجابي آليةً يتكيف بها الافراد ذوو التوجه نحو التعلم نفسيًا لتحقيق نتائج إبداعية. ويتكون من موارد إيجابية نفسية معرفية كالفعالية، وتحفيزية كالتفاؤل والمرونة، والتي تساعد الافراد على إدارة مسار عملهم نفسيًا عندما يواجهون صعوبة في فهم إشارات المعلومات والبحث عن الحلول المتاحة (Sweetman et al., 2011).

لا يقتصر الأمر على استفادة الافراد ذوي التوجه نحو التعلم من المعرفة ذات الصلة بالمجال فحسب، بل أيضًا من حالات نفسية مستقرة تمكنهم من البقاء متحفزين والمثابرة في العمليات الإبداعية كالبحت عن المعلومات والتميز وتحديد المشكلات (Shalley et al., 2004; Zhang & Bartol, 2010). لذلك، تُعد قدرة الأفراد على البقاء مركزين على استكشاف الأفكار والمثابرة في توليد أفكار جديدة أمرًا حيويًا لظهور الإبداع (Zhou & Shalley, 2003)

وبالنسبة للأفراد ذوي التوجه نحو التعلم، وبالنظر إلى ميلهم لإتقان المواقف عن طريق تحويل المشاكل إلى فرص وتحسين المهارة الذاتية، فإنهم أكثر احتمالاً من غيرهم الاعتماد على تركيزهم التنظيمي الذاتي للرد على الطوارئ في بيئة العمل وإظهار مواقف إيجابية في حالات المهام المعقدة (Pintrich, 2000).

أشارت أبحاث الإبداع السابقة إلى أن السياق قد يلعب دورًا مهمًا للأفراد ذوي توجهات الأهداف المختلفة لتحقيق الإبداع. فقد وجد هيرست وزملائه (Hirst et al., 2009) أنه في الفرق التي تمتلك مستوى أعلى من سياق التعلم، ضعفت العلاقة الإيجابية بين توجه هدف التعلم للأفراد وإبداعهم عند مستويات عالية من توجه هدف التعلم. وهذا يعني أن تأثير الفرد على الإبداع قد يتأثر بطبيعة بيئة الفريق. في بيئة التعلم، قد يعتمد الافراد أقل على خصائصهم الشخصية ويعتمدون أكثر على بيئة عملهم لتحقيق الإبداع. وبالتأكيد، أن التركيز على اكتساب المعرفة واستكشاف الأفكار ومنصة مفتوحة لتبادل الأفكار؛ أي بيئة فريق تعلم (Edmondson, 1999) من شأنه أن يمكّن الأفراد من الاستجابة بشكل أكثر إيجابية لمتطلبات الإبداع وبالتالي الانخراط في البحث عن أفكار جديدة (Amabile, 1996).

الإبداع الوظيفي

يُعدّ الإبداع الوظيفي عنصراً أساسياً للنجاح في عالم الأعمال اليوم. ففي ظلّ التغيرات المتسارعة والمتطلبات المتزايدة، تحتاج المؤسسات إلى موظفين قادرين على ابتكار أفكار جديدة وحلول مبتكرة للتحديات التي تواجهها.

يعرف الإبداع بأنه عملية تجميع المعلومات لتحديد حلول جديدة للمشاكل (Bandura, 1997) ويشار إلى فعل "الجمع بين الأفكار الموجودة بطرق جديدة (Amabile, 1998) بالتفكير الإبداعي". وعرف كيرتون (Kirton, 1976) المبدعين بأنهم الأشخاص الذين يشككون في الحكمة التقليدية، ويزدهرون في ظروف غير منظمة، ولديهم مستوى منخفض من الشك الذاتي. وإن السلوك الإبداعي ليس نتيجة للصدف، بل هو نتاج "التمرين المتعمد للقوة الشخصية" (Bandura, 1997).

وأشار أمابيلي (Amabile, 1996) أن الإبداع الوظيفي يعد القدرة على توليد أفكار جديدة وفعالة في بيئة العمل. ويتضمن ذلك مهارات مثل: التفكير الإبداعي ويقصد به القدرة على رؤية الأمور من منظور مختلف والتفكير خارج الصندوق، حلّ المشكلات القدرة على تحليل المشكلات المعقدة وتحديد حلول فعالة، والتكيف القدرة على التكيف مع التغيرات والتعامل مع المواقف الجديدة، والمثابرة ويقصد بها القدرة على الاستمرار في العمل على الأفكار حتى بعد مواجهة العقبات.

ويُعدّ الإبداع الوظيفي مهماً للعديد من الأسباب، منها: زيادة الإنتاجية يُمكن أن يؤدي الإبداع الوظيفي إلى إيجاد طرق جديدة للعمل، مما يُساعد على زيادة الإنتاجية، وتحسين جودة العمل يُمكن أن يؤدي الإبداع الوظيفي إلى تحسين جودة العمل من خلال إيجاد حلول أفضل للمشكلات، وتعزيز الابتكار يُمكن أن يؤدي الإبداع الوظيفي إلى تعزيز الابتكار في الشركة من خلال إيجاد أفكار جديدة للمنتجات والخدمات، وزيادة المشاركة الوظيفية يُمكن أن يؤدي الإبداع الوظيفي إلى زيادة مشاركة الموظفين ورضاهم عن العمل (George & Zhou, 2001).

وهناك العديد من العوامل التي تُساعد على تعزيز الإبداع الوظيفي، منها: بيئة العمل بيئة العمل التي تُشجع على التعبير عن الأفكار بحرية وتُقدّر الإبداع تُساعد على تعزيز الإبداع الوظيفي، والتدريب تقديم التدريب للموظفين على مهارات التفكير الإبداعي وحلّ المشكلات يُساعدهم على تطوير مهاراتهم الإبداعية، والتشجيع أن تشجيع الموظفين على الابتكار وتقديم أفكار جديدة يُساعدهم على الشعور بالثقة في قدراتهم الإبداعية، والتنوع وجود بيئة عمل متنوعة من حيث الخبرات والخلفيات الثقافية يُساعد على تبادل الأفكار وتحفيز الإبداع (Mumford & Gustafson, 1988).

وهناك العديد من التحديات التي تواجه الإبداع الوظيفي، منها: الخوف من الفشل قد يخشى بعض الموظفين من الفشل أو الانتقاد، مما قد يُعيق إبداعهم، والضغط الزمني قد يُعيق الضغط الزمني قدرة الموظفين على التفكير بشكل إبداعي، والروتين قد يؤدي العمل الروتيني إلى إعاقة الإبداع، ونقص الموارد قد لا تتوفر لدى بعض الشركات الموارد اللازمة لدعم الإبداع (Sternberg & Lubart, 1999).

وجد أمابيلي وزملائه (Amabile et al., 2005) أن التأثير الإيجابي للأفراد يرتبط بإبداعهم لأنه ساعدهم على تحويل انتباههم إلى سياق إدراكي أكثر تعقيداً ومرونة مع عناصر غنية ذات صلة بظهور أفكار جديدة. كما وجدت فريدريكسون (Fredrickson, 2001) أن العواطف الإيجابية تمكن الأفراد من التخلي عن النصوص

السلوكية المألوفة والمجربة وقتاً طويلاً، وخلق مسارات جديدة للتفكير والعمل. مع ذلك، فإن هذا المسار من البحث فشل في تفسير: لماذا قد يتوقف بعض الأفراد ذوي المشاعر أو التأثير الإيجابي في النهاية عن توليد أفكار جديدة؟ وكيف يمكن للأفراد إدارة أنفسهم نفسياً للتعامل مع الفشل والإحباط طوال العملية الإبداعية؟ (Shalley & Zhou, 2008)

كما أنه يصور الأفراد الإيجابيين الذين يتمتعون بمشاركة عميقة وواسعة في العمل، كأولئك الذين يتخذون دوراً أكثر شمولاً واستباقية في وظائفهم (Parker et al., 2006). حيث يمثل البناء الأساسي للرأس المال النفسي الإيجابي دوراً مهماً في عملية الإبداع لأنه يتعامل مع افتراض أن الأفراد يختلفون في قدراتهم على إدارة المسار النفسي نحو الإبداع (Simonton, 2003).

رأس المال النفسي الإيجابي

استرشاداً بنظريات علم النفس الإيجابي والسلوك التنظيمي الإيجابي (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & Lopez, 2002) يُعرّف مصدر الرأس المال النفسي الإيجابي الذي تم الاعتراف به على نطاق واسع الآن على أنه: "حالة تطور إيجابية للفرد تتميز بـ: (1) الثقة (الكفاءة الذاتية) لضمان بذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة؛ (2) التفاؤل بشأن النجاح الآن وفي المستقبل؛ (3) المثابرة في تحقيق الأهداف، وإعادة توجيه المسارات إلى الأهداف عند الضرورة (الأمل) من أجل النجاح؛ و (4) عند مواجهة المشاكل والشدائد، الحفاظ على المرونة والتعافي بل والتجاوز (المرونة) لتحقيق النجاح (Luthans et al., 2007)

أن مكون "الكفاءة الذاتية" في رأس المال النفسي (PsyCap) تم تطويره وقياسه في الأصل من قبل لوثناس Luthans وزملائه (Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2007a) وانطلاقاً من مفهوم "كفاءة الذات" واتساع الدور role-breath self-efficacy (RBSE) الذي وضعه باركر (Parker, 1998) وبدلاً من التركيز على معتقدات الفرد حول قدرته على أداء مهمة محددة، تهتم كفاءة الذات واتساع الدور بما إذا كان الأفراد يشعرون بالثقة في تولي دور أوسع وأكثر استباقية وهو الأمر الأكثر صلة بالعملية الإبداعية.

أثبت مفهوم "رأس المال النفسي من الناحيتين النظري (Luthans et al., 2007b) والعملية (Luthans et al., 2007a) باعتباره بناءً أساسياً من رتبة أعلى، بمعنى آخر، تبين أن "رأس المال النفسي" هو مؤشر أفضل لكل من سلوكيات موظفين ونشاطاتهم مقارنةً بالمكونات الأربعة التي يتكون منها (الفعالية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة) (Luthans et al., 2007a) وأثبتت قدرة "رأس المال النفسي" على إضافة قيمة تتجاوز الخصائص الديموغرافية والبنى النفسية الراسخة مثل تقييمات الذات الأساسية وسمات الشخصية وملاءمة الشخص للمؤسسة أو الوظيفة (Avey et al., 2010b) ومن خلال التصاميم التجريبية والطولية الحديثة، تبين أيضاً أن "رأس المال النفسي" قابلٌ للتطوير من خلال برامج تدريبية قصيرة (Luthans et al., 2010; Luthans et al., 2008b)

التوجه نحو الأهداف

التوجه نحو الأهداف له جذوره في المجال التعليمي، مستمداً من نظرية الإنجاز التحفيزي الكلاسيكية التي وضعها آتكينسون (Atkinson, 1964) ويعكس التوجه نحو الأهداف معتقدات تطوير الذات والتي من خلالها يقوم الأفراد بتحديد مواقف الإنجاز وتفسيرها والاستجابة لها (Dweck, 1986) وقام فاندي والي (VandeWalle, 1997) بتوسيع مفهوم التوجه نحو الأهداف إلى ثلاثة أبعاد: **التوجه نحو هدف التعلم** ويهدف إلى تطوير الكفاءة من خلال البحث عن التحديات واكتساب مهارات جديدة وإتقان مواقف جديدة والتعلم من الخبرة، **والتوجه نحو إثبات الأداء** الذي يشير إلى رغبة الأفراد في إثبات كفاءتهم والحصول على تقييمات إيجابية، **والتوجه نحو تجنب الأداء** يشير إلى تجنب إظهار عدم الكفاءة وتجنب الأحكام السلبية من الآخرين. وقد حظي هذا التصنيف ثلاثي الأبعاد باعتراف واسع وتم دعمه بنتائج تحليلية شاملة، Day et al., 2003; Payne et al., (2007)

حيث يميل توجُّه التعلُّم العام إلى الثبات عبر الوقت والظروف. وقد قدمت دراسات حديثة تأكيداً أولياً على العلاقة بين توجُّه التعلُّم العام وإبداع الموظفين (Gong et al., 2009; Hirst et al., 2009) على سبيل المثال، في دراسة هيرست (Hirst et al., 2009) التي أجريت في صناعة الأدوية، وجد أن الموظفين المرتفعين في توجُّه التعلُّم العام يتسمون بمستوى عالٍ نسبياً من الدافع الجوهري، والذي بدوره يسهل سلوكيات مثل اكتساب مهارات وظيفية استباقية والتحصيل بالمعرفة الجديدة وتطوير مهارات حل المشكلات. وقد أُشير إلى أن هذا الانخراط الاستباقي في مهام العمل من شأنه أن يُثير "اهتماماً جوهرياً" يُمكن الموظفين من فهم حقيقي لمعنى المهمة مع رغبة في استكشافها بعمق أكبر، مما يؤدي بدوره إلى إنتاج الإبداع (Janssen & Van Yperen, 2004) كما أن الموظفين ذوي التوجُّه نحو التعلُّم أكثر عرضةً لتطوير مهارات ومعرفة ذات صلة بالمجال واستكشاف فرص تحسين المهارات والتغيير (Amabile, 1996; Hirst et al., 2009)

الدراسات السابقة

أجرى سويتمان (Sweetman et al., 2010) دراسة للرأس المال النفسي ومكوناته (أي الفاعلية والأمل والتفاؤل والمرونة) كعوامل تنبؤية للأداء الإبداعي. تكونت عينة الدراسة من (899) عاملاً من إحدى جامعات الغرب الأوسط الأمريكية. تم استخدام مقياس الرأس المال النفسي ومقياس الأداء الإبداعي. أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي بشكل عام يتنبأ بالأداء الإبداعي بشكل أفضل من كل من مكوناته الأربعة.

هدفت دراسة الزبير وأنيل (Zubair & Anila, 2017) إلى تحديد دور الوساطة لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأصيلية المدركة والسلوك الإبداعي في العمل. تكونت عينة الدراسة من (600) موظفاً من إدارات التسويق في البنوك. تم استخدام مقياس القيادة الأصيلية، ومقياس رأس المال النفسي ومقياس الإبداع. أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي والقيادة الأصيلية المدركة كانا منبئين قويين للسلوك الإبداعي في العمل، وأن رأس المال النفسي توسط في العلاقة بين القيادة الأصيلية المدركة والسلوك الإبداعي في العمل. كما أشارت النتائج إلى أن خبرة العمل عززت العلاقة بين القيادة الأصيلية المدركة والسلوك الإبداعي في العمل بين موظفي البنوك.

هدفت دراسة وانج وزملائه (Wang et al., 2018) إلى تطوير نموذج وساطة معدّل لدراسة دور رأس المال النفسي وقوة الحاجة إلى النمو في العلاقة بين سلوكيات القادة وإبداع التابعين. تكونت عينة الدراسة من (165)

موظفًا في الصين. تم استخدام مقياس رأس المال النفسي، ومقياس سلوكيات القادة، ومقياس إبداع التابعين. تُظهر النتائج أن سلوكيات القادة المتواضعين تؤثر إيجابًا على إبداع التابعين، ورأس المال النفسي يتوسط هذا التأثير، ولا تقتصر قوة الحاجة إلى النمو على تعديل العلاقة بين سلوكيات القادة المتواضعين ورأس المال النفسي فحسب، بل وتضخم أيضًا العلاقة غير المباشرة بين سلوكيات القادة المتواضعين وإبداع التابعين من خلال رأس المال النفسي.

أجرى كومار وزملائه (Kumar et al., 2022) دراسة لتوضح العلاقة الإيجابية جزئيًا بين رأس المال النفسي والكفاءة الذاتية الإبداعية من خلال توجه الإتيقان. تكونت عينة الدراسة من (229) موظفًا في نيودلهي، في عاصمة الهند. تم استخدام مقياس رأس المال النفسي ومقياس الكفاءة الذاتية الإبداعية، ومقياس توجه الإتيقان. كشفت النتائج إلى وجود علاقة موجبة جزئيًا بين رأس المال النفسي والكفاءة الذاتية الإبداعية من خلال توجه الإتيقان، كما كشفت الدراسة أن التأثير غير المباشر المتوسط جزئيًا يختلف بين الموظفين بناءً على مستوى الكفاءة الذاتية الإبداعية الخاص بهم.

التعقيب على الدراسات

لقد تناولت معظم الدراسات العلاقات بين متغيرات الدراسة الحالية فمنها؛ وجه التشابه بأن جميع الدراسات الأربع تُظهر أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي على الإبداع، وتُشير النتائج إلى أن مكونات رأس المال النفسي (الفاعلية والأمل والتفاؤل والمرونة) تلعب دورًا في تعزيز الإبداع كدراسة سويتمان (Sweetman et al., 2010)، بينما تُظهر بعض الدراسات دور الوساطة لرأس المال النفسي في العلاقة بين المتغيرات الأخرى والإبداع كدراسة الزير وأنيل (Zubair & Anila, 2017) التي تحدد دور الوساطة لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأصيلة المُدركة والسلوك الإبداعي في العمل، ودراسة وانج وزملائه (Wang et al., 2018) الذي طور نموذج وساطة معدّل لدراسة دور رأس المال النفسي وقوة الحاجة إلى النمو في العلاقة بين سلوكيات القادة وإبداع التابعين.

وأوجه الاختلاف حيث تختلف الدراسات في نوع الإبداع الذي تم قياسه كالأداء الإبداعي لسويتمان (Sweetman et al., 2010)، والسلوك الإبداعي دراسة الزير وأنيل (Zubair & Anila, 2017)، والكفاءة الذاتية الإبداعية)، لكومار وزملائه (Kumar et al., 2022) وتختلف الدراسات في حجم العينة وسياقها كدراسة وانج وزملائه (Wang et al., 2018) ودراسة كومار وزملائه (Kumar et al., 2022) تناولت موظفين شركات، ودراسة الزير وأنيل (Zubair & Anila, 2017) حيث تناولت الدراسة الحالية إداريين ومعلمين مدرسة الغزالي للبنين في الامارات العربية المتحدة.

مشكلة الدراسة

مع تزايد أهمية إبداع المعلمين لقدرة المدارس على التنافس، هناك حاجة إلى فهم أفضل وصقل الدور الذي قد تلعبه البنى النفسية الإيجابية كتوجه هدف التعلم (LGO) ورأس المال النفسي (PsyCap) في التأثير على الإبداع لذلك، من المنطقي نظريًا استكشاف ما إذا كان للرأس المال النفسي الإيجابي والتوجه نحو التعلم يعملان كمتنبئ للأفراد نحو نتائج إبداعية، ونفترض في هذه الدراسة أن الموارد النفسية الإيجابية للأفراد ذوي التوجه نحو التعلم قد تلعب دورًا رئيسيًا في مساعدتهم على تحقيق الإبداع عندما تكون بيئة المعلمين أقل ملاءمة للتعلم. بمعنى آخر، قد يختلف المعلمين في مظاهرهم النفسية تجاه الإبداع أثناء تفاعلهم مع بيئتهم المحورية.

تتطلب هذه العملية المتسلسلة للإبداع أن يكون الافراد إيجابيين نفسيًا ومتكيفين لإتقان تقلبات هذه العملية والتعامل مع الإحباطات الحتمية الناجمة عن الفشل في توليد أفكار جديدة فحسب، بل وأيضًا أفكار قابلة للتطبيق في مجال عملهم (Simonton, 1999). ومع ذلك، وحتى الآن، لا يوجد فهم كافٍ في مجال بحث الإبداع حول كيفية اعتماد الأفراد ذوي التوجه نحو التعلم على قوتهم النفسية للحفاظ على التركيز المستمر والبقاء إيجابيين طوال مسار العمل الذي يؤدي إلى نتائج إبداعية.

حيث قدم مجالٌ بحثيٌّ واحدٌ محاولةً لتوفير رؤى، وإن لم تكن بالضرورة إجاباتٍ مباشرةً، على هذه القضايا الصعبة، وهو أبحاث التأثير الإيجابي والعواطف (Higgins et al., 1992; Nowicki, 1987). عندما ينخرط الأفراد في أنشطة مكثفة فكريًا مثل صياغة أفكار جديدة، فإن قدرتهم على توجيه انتباههم لمعالجة إشارات المعلومات من مصادر متعددة قد تتأثر بتطورهم وضبطهم للتأثير الإيجابي والعواطف، كالتقييمات الذاتية، ومحتوى العمل، وبيئة العمل (Fredrickson, 2001).

كما أكد شالي وزو (Shalley & Zhou, 2008) من الضروري التحقيق في الأنماط المحددة لتفاعل الشخص والموقف في سياق الإبداع لفهم الآليات المتعددة التي إما تمنع أو تعزز قدرات الأفراد وخصائصهم التي تساعد على إنتاج نتائج إبداعية. لذلك، نجد أنه من المنطقي نظريًا استكشاف القدرة التنبؤية للرأس المال النفسي الإيجابي وتوجه هدف التعلم في تحقيق الإبداع، بينما أشارت الدراسات السابقة (Huang & Farh, 2009) تفاعل توجه هدف التعلم وخصائص بيئة الفريق على الإبداع، ولم تظهر أي دراسة كيف يمكن أن يؤثر هذا التفاعل على الحالات النفسية للأفراد ويؤثر في النهاية على إبداعهم.

ومع ذلك، لا يزال هناك الكثير غير معروف بناءً على هيرست وزملائه (Hirst et al., 2009) فيما يتعلق بالفرق الذي يكون فيها تعلم الفريق أقل كثافة (أي مستوى منخفض من سلوك تعلم الفريق)، وكيف يمكن للأفراد ذوي التوجه نحو التعلم تحقيق الإبداع. حيث حاول البحث الحالي الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى الكادر الإداري والتدريسي في مدرسة الغزالي في دولة الامارات العربية المتحدة؟
2. ما مستوى التوجه نحو الأهداف لدى الكادر الإداري والتدريسي في مدرسة الغزالي في دولة الامارات العربية المتحدة؟
3. ما مستوى الإبداع الوظيفي لدى الكادر الإداري والتدريسي في مدرسة الغزالي في دولة الامارات العربية المتحدة؟
4. ما القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي الإيجابي والتوجه نحو الأهداف بالإبداع الوظيفي لدى الكادر الإداري والتدريسي في مدرسة الغزالي في دولة الامارات العربية المتحدة؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تناوله، نظريًا وتطبيقاتيًا كالتالي :

الأهمية النظرية: تتمثل هذه الدراسة في أهمية المتغيرات التي تناولتها والطريقة التي تناولتها بها، والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وتساهم في إثراء الجانب النظري بمعارف نظرية عن متغيرات نستطيع اعتبارها حديثة

نسبيًا في مجال علم النفس التربوي، وتعدّ محاولة لمواكبة التغيرات والمستجدات في مختلف مجالات الحياة، حيثُ أن ما هو مطلوب من المُعلّمين الجدد مما يُعيق أحياناً بعض الجهود المبذولة لتطوير قدراتهم، خاصةً الإبداع الوظيفي لتنمية قيمة الذات.

الأهمية التطبيقية: تخدم القائمين على العملية التعليمية والتربوية المهتمين بأهمية بعض العوامل السيكولوجية والديمقراطية التي قد تؤثر على فاعلية وأداء المُعلّمين، مما تساعدهم على التخطيط الجيد ووضع السياسات والقواعد الإدارية المناسبة التي تكفل جودة العملية التعليمية، وهي محاولة نقل الافتراضات والأطر المفاهيمية من صياغتها النظرية إلى واقع التطبيق والتجريب الميداني المضبوط وفق المعايير التجريبية من خلال إعداد برنامج تدريبي، ويمكن أن تقدم نتائج وتوصيات الدراسة الحالية حلولاً عملية للعديد من المشكلات التي تواجه المُعلّمين في القطاعات التعليمية، ومساعدتهم في تنمية وتدريب مهاراتهم.

التعريفات الإجرائية

الرأس المال النفسي الإيجابي

هو مفهوم يشير إلى الموارد النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد، والتي تُساعده على التغلب على التحديات وتحقيق النجاح، وهو حالة نفسية إيجابية تتكون من أربعة مكونات رئيسية: الأمل، والتفاؤل، والفاعلية، والمرونة. (Luthans et al., 2007a) ويعرف إجرائياً على أنه الدرجة التي حصل عليها المدراء والمُعلّمين على مقياس الرأس المال النفسي الإيجابي (Luthans et al., 2007a). ويتكون الرأس المال النفسي الإيجابي من:

1. الأمل: هو التوقع بأن المستقبل سيكون أفضل، وأن الأهداف يمكن تحقيقها.

2. التفاؤل: هو الميل إلى تفسير الأحداث بشكل إيجابي، حتى في المواقف الصعبة.

3. الفاعلية: هو الإيمان بقدرة الفرد على التحكم في حياته وتحقيق أهدافه.

4. المرونة: هي القدرة على التكيف مع التغيرات والتغلب على العقبات.

التوجه نحو الأهداف

هو أسلوب تعليمي يركز على مساعدة الطلاب على تعلم الأهداف المحددة مسبقاً، الميول النسبية للفرد للتركيز على تعلم محتوى المهمة أو إتقانها (VandeWalle, 1997). ويعرف إجرائياً على أنه الدرجة التي حصل عليها المدراء والمُعلّمين على مقياس التوجه نحو الأهداف (VandeWalle, 1997). ويتكون من:

1. التعلم: يركز هذا التوجه على تعلم محتوى المهمة بشكل عميق وفهمها بشكل كامل.

2. الأداء: يركز هذا التوجه على إتقان المهمة وتحقيق أفضل النتائج.

الابداع الوظيفي

هو القدرة على توليد أفكار جديدة وفعّالة في بيئة العمل، وهو السلوك الذي ينتج عنه أفكار جديدة وفعّالة في سياق العمل (Tierney et al., 1999). ويعرف إجرائياً على أنه الدرجة التي حصل عليها المدراء والمُعَلِّمين على مقياس الابداع الوظيفي. ويتكون من؛

1. الإنتاجية: هي إيجاد طرق جديدة للعمل.
2. قيمة الأفكار: هي أفكار قابلة للتطبيق وذات فائدة.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التنبؤي للكشف عن القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي الإيجابي والتوجه نحو الأهداف في الابداع الوظيفي لدى الكادر الاداري والتدريسي في مدرسة الغزالي في دولة الامارات العربية المتحدة؛ وذلك لمناسبتها طبيعة وأهداف الدراسة.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (64) معلماً واداريّاً من الكادر الاداري والتدريسي في مدرسة الغزالي في دولة الامارات العربية المتحدة خلال الفصل الاول من العام الدراسي 2024/2023، حيث تم اخذ المجتمع كاملاً نظراً لصغر حجمه، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيري (الجنس، والوظيفة).

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيري الدراسة.

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	أنثى	7	10.94
	ذكر	57	89.06
الوظيفة	معلم	53	82.81
	اداري	11	17.19
المجموع		64	100

أدوات الدراسة

أولاً. مقياس رأس المال النفسي الإيجابي

استخدمت الباحثة مقياس رأس المال النفسي الإيجابي الذي طوره لوثناس وزملائه (Luthans et al., 2007a) بعد ترجمته الى اللغة العربية، وقد تكون المقياس بصورته الأولية من (12) فقرة، موزعة على أربعة ابعاد، هي: الأمل، الفعالية الذاتية، المرونة، التفاؤل.

الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

تم التحقق من الصدق الظاهري لمقياس رأس المال النفسي الإيجابي؛ من خلال عرضه بصورته الأولية على مجموعة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإرشاد النفسي وعلم النفس التربوي العاملين في الجامعات الأردنية، بلغ عددهم (8) محكمين، بهدف إبداء آرائهم حول دقة الترجمة وصحة محتوى المقياس من حيث: درجة قياس الفقرة للبعد، وضوح الصياغة اللغوية لل فقرات، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يروونه مناسباً من الفقرات. وفي ضوء ملاحظات المحكمين اجريت التعديلات المقترحة على فقرات المقياس، والتي تتعلق

بتعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وبقي المقياس بعد التحكيم يتكون من (12) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد، هي: الأمل وله (3) فقرات، الفعالية الذاتية ولها (3) فقرات، المرونة ولها (3) فقرات، التفاؤل وله (3) فقرات.

صدق البناء

تم التحقق من مؤشرات صدق البناء لمقياس رأس المال النفسي الايجابي، من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (20) معلماً ومعلمة من مدرسة أخرى في نفس المنطقة التعليمية، وتم حساب مؤشرات صدق البناء باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لإيجاد قيم ارتباط الفقرة بالبعد التابعة له والدرجة الكلية على المقياس، كما هو مبين في الجدول (2).

جدول (2): قيم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس رأس المال النفسي الايجابي من جهة وبين الدرجة الكلية للمقياس والأبعاد التي تتبع لها من جهة أخرى

الرقم	الارتباط مع:		الرقم	الارتباط مع:		الرقم	الارتباط مع:		الرقم
	البعد	الكلية		البعد	الكلية		البعد	الكلية	
1	0.67	0.58	5	0.63	0.58	9	0.68	0.62	
2	0.76	0.66	6	0.57	0.48	10	0.65	0.59	
3	0.63	0.56	7	0.64	0.57	11	0.78	0.71	
4	0.52	0.48	8	0.60	0.54	12	0.62	0.53	

يتضح من الجدول (2) أنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات المقياس قد تراوحت بين (0.52-0.78) مع أبعادها وبين (0.48-0.71) مع الدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) وكان ارتباط جميع الفقرات مع الدرجة على البعد والدرجة الكلية للمقياس أعلى من (0.20)، وتعد هذه القيم مقبولة للإبقاء على الفقرات ضمن المقياس حسب معيار عودة (2010)، الذي يشير إلى الإبقاء على الفقرات التي يزيد معامل ارتباطها مع البعد والدرجة الكلية عن (0.20)، وبذلك قبلت جميع فقرات المقياس، وبقي المقياس بصورته النهائية يتكون من (12) فقرة موزعة على أربعة أبعاد.

ثبات مقياس رأس المال النفسي الايجابي

لتقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس رأس المال النفسي الايجابي وأبعاده؛ تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية والبالغ عددها (20) معلماً ومعلمة من مدرسة أخرى في نفس المنطقة التعليمية، كما تم التحقق من ثبات إعادة المقياس؛ من خلال إعادة تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية السابقة بفارق زمني مقداره أسبوعين بين التطبيقين الأول والثاني، ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني على العينة الاستطلاعية، كما هو مبين في الجدول (3).

جدول (3): قيم معاملات ثبات إعادة وثبات الاتساق الداخلي لمقياس رأس المال النفسي الايجابي وأبعاده.

المقياس وأبعاده	ثبات إعادة	ثبات الاتساق الداخلي	عدد الفقرات
الأمل	0.79	0.75	3
الفعالية الذاتية	0.85	0.82	3
المرونة	0.81	0.78	3
التفاؤل	0.82	0.80	3
المقياس (ككل)	0.88	0.84	12

يتضح من الجدول (3) أن ثبات الإعادة للمقياس ككل بلغ (0.88)، وتراوح قيم ثبات الإعادة لأبعاده بين (0.79 - 0.85)، وبلغ ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ككل (0.84)، وتراوح قيم ثبات الاتساق الداخلي لأبعاده بين (0.75 - 0.82)، وتعد هذه القيم مقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

تصحيح مقياس رأس المال النفسي الايجابي

تكون مقياس رأس المال النفسي الايجابي بصورته النهائية من (12) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، يُستجاب عليها وفق تدرّج خماسي يشتمل البدائل التالية: (موافق بشدة، وتعطى عند تصحيح المقياس 5 درجات، موافق وتعطى 4 درجات، محايد وتعطى 3 درجات، غير موافق وتعطى درجتين، غير موافق بشدة وتعطى درجة واحدة)، علماً بأن جميع الفقرات كانت ذات اتجاه موجب؛ وللوصول إلى حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، تم حساب طول الفئة من خلال طرح الحد الأدنى من الحد الأعلى ($4 = 1 - 5$)، ثم تقسيمه على (3) ($3 \div 4 = 1.33$) ليصبح طول الفئة (1.33)، وبذلك أصبح تصنيف المتوسطات كما يلي: منخفض (أقل من 2.34)، متوسط (2.34-3.67)، مرتفع (أكثر من 3.67).

ثانياً. مقياس التوجه نحو الأهداف

استخدمت الباحثة مقياس التوجه نحو الأهداف الذي طوره لفاندي والي (VandeWalle, 1997) بعد ترجمته إلى اللغة العربية، وقد تكون المقياس بصورته الأولية من (13) فقرة، موزعة على بُعدين، هما: التعلم، والأداء.

الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

تم التحقق من الصدق الظاهري لمقياس رأس المال النفسي الايجابي؛ من خلال عرضه بصورته الأولية على مجموعة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإرشاد النفسي وعلم النفس التربوي العاملين في الجامعات الأردنية، بلغ عددهم (8) محكمين، بهدف إبداء آرائهم حول دقة الترجمة وصحة محتوى المقياس من حيث: درجة قياس الفقرة للبعد، وضوح الصياغة اللغوية للفقرات، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يرويه مناسباً من الفقرات. وفي ضوء ملاحظات المحكمين أجريت التعديلات المقترحة على فقرات المقياس، والتي تتعلق بتعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وبقي المقياس بعد التحكيم يتكون من (13) فقرة موزعة على بُعدين، هما: التعلم وله (5) فقرات، والأداء وله (8) فقرات.

صدق البناء

تم التحقق من مؤشرات صدق البناء لمقياس التوجه نحو الأهداف من خلال تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (20) معلماً ومعلمة من مدرسة أخرى في نفس المنطقة التعليمية، وتم حساب مؤشرات صدق البناء باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لإيجاد قيم ارتباط الفقرة بالبعد التابعة له والدرجة الكلية على المقياس، كما هو مبين في الجدول (4).

جدول (4): قيم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس التوجه نحو الأهداف من جهة وبين الدرجة الكلية للمقياس والأبعاد التي تتبع لها من جهة أخرى

الرقم	الارتباط مع:	الرقم	الارتباط مع:	الرقم	الارتباط مع:	الرقم	الارتباط مع:
	البعد	الكلّي	الرقم	البعد	الكلّي	الرقم	البعد
1	0.62	0.53	6	0.73	0.56	11	0.68
2	0.77	0.69	7	0.78	0.63	12	0.59
3	0.55	0.49	8	0.74	0.59	13	0.69
4	0.69	0.56	9	0.64	0.56		

0.58 0.63 10 0.40 0.51 5

يتضح من الجدول (4) أنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات المقياس قد تراوحت بين (0.51-0.78) مع أبعادها وبين (0.40-0.69) مع الدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) وكان ارتباط جميع الفقرات مع الدرجة على البعد والدرجة الكلية للمقياس أعلى من (0.20)، وتعد هذه القيم مقبولة للإبقاء على الفقرات ضمن المقياس حسب معيار عودة (2010)، الذي يشير إلى الإبقاء على الفقرات التي يزيد معامل ارتباطها مع البعد والدرجة الكلية عن (0.20)، وبذلك قبلت جميع فقرات المقياس، وبقي المقياس بصورته النهائية يتكون من (13) فقرة موزعة على بُعدين.

ثبات مقياس التوجه نحو الأهداف

لتقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس التوجه نحو الأهداف وأبعاده؛ تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، على بيانات التطبيق الأول للعيينة الاستطلاعية والبالغ عددها (20) معلماً ومعلمة من مدرسة أخرى في نفس المنطقة التعليمية، كما تم التحقق من ثبات الإعادة للمقياس؛ من خلال إعادة تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية السابقة، بفارق زمني مقداره أسبوعين بين التطبيقين الأول والثاني، ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني، كما هو مبين في الجدول (5).

جدول (5): قيم معاملات ثبات الإعادة وثبات الاتساق الداخلي لمقياس التوجه نحو الأهداف وأبعاده

المقياس وأبعاده	ثبات الإعادة	ثبات الاتساق الداخلي	عدد الفقرات
التعلم	0.80	0.77	5
الأداء	0.83	0.81	8
المقياس (ككل)	0.86	0.83	13

يتضح من الجدول (5) أن ثبات الإعادة للمقياس ككل بلغ (0.86)، وتراوحت قيم ثبات الإعادة لأبعاده بين (0.80 - 0.83)، وبلغ ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ككل (0.83)، وتراوحت قيم ثبات الاتساق الداخلي لأبعاده بين (0.77 - 0.81)، وتُعد هذه القيم مقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

تصحيح مقياس التوجه نحو الأهداف

تكون مقياس التوجه نحو الأهداف بصورته النهائية من (13) فقرة موزعة على بُعدين، يُستجاب عليها وفق تدرّج خماسي يشتمل البدائل التالية: (موافق بشدة، وتعطى عند تصحيح المقياس 5 درجات، موافق وتعطى 4 درجات، محايد وتعطى 3 درجات، غير موافق وتعطى درجتين، غير موافق بشدة وتعطى درجة واحدة)، علماً بأن جميع الفقرات كانت ذات اتجاه موجب؛ وللوصول إلى حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، تم حساب طول الفئة من خلال طرح الحد الأدنى من الحد الأعلى ($4 - 1 = 3$)، ثم تقسيمه على (3) ($3 \div 4 = 1.33$) ليصبح طول الفئة (1.33)، وبذلك أصبح تصنيف المتوسطات كما يلي: منخفض (أقل من 2.34)، متوسط (2.34-3.67)، مرتفع (أكثر من 3.67).

ثالثاً. مقياس الابداع الوظيفي

استخدمت الباحثة مقياس الابداع الوظيفي الذي طوره تيرني وزملائه (Tierney et al., 1999) بعد ترجمته الى اللغة العربية، وقد تكون المقياس بصورته الأولية من (9) فقرات، موزعة على بُعدين، هما: الانتاجية، وقيمة الأفكار.

الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

تم التحقق من الصدق الظاهري لمقياس رأس المال النفسي الايجابي؛ من خلال عرضه بصورته الأولية على مجموعة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإرشاد النفسي وعلم النفس التربوي العاملين في الجامعات

الأردنية، بلغ عددهم (8) محكمين، بهدف إبداء آرائهم حول دقة الترجمة وصحة محتوى المقياس من حيث: درجة قياس الفقرة للبعد، وضوح الصياغة اللغوية لل فقرات، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يرويه مناسباً من الفقرات. وفي ضوء ملاحظات المحكمين اجريت التعديلات المقترحة على فقرات المقياس، والتي تتعلق بتعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وبقي المقياس بعد التحكيم يتكون من (9) فقرات موزعة على بُعدين، هما: الانتاجية ولها (4) فقرات، وقيمة الأفكار وله (5) فقرات.

صدق البناء

تم التحقق من مؤشرات صدق البناء لمقياس الابداع الوظيفي من خلال تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (20) معلماً ومعلمة من مدرسة أخرى في نفس المنطقة التعليمية، وتم حساب مؤشرات صدق البناء باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لإيجاد قيم ارتباط الفقرة بالبعد التابعة له والدرجة الكلية على المقياس، كما هو مبين في الجدول (6)

جدول (6): قيم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس الابداع الوظيفي من جهة وبين الدرجة الكلية للمقياس والأبعاد التي تتبع لها من جهة أخرى

الرقم	الارتباط مع:		الرقم	الارتباط مع:		الرقم	الارتباط مع:	
	البعد	الكلية		البعد	الكلية		البعد	الكلية
1	0.66	0.57	4	0.80	0.68	7	0.58	0.47
2	0.57	0.51	5	0.62	0.57	8	0.72	0.68
3	0.67	0.61	6	0.78	0.71	9	0.66	0.59

يتضح من الجدول (6) أنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات المقياس قد تراوحت بين (0.57-0.80) مع أبعادها، وبين (0.47-0.71) مع الدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وكان ارتباط جميع الفقرات مع أبعادها ومع الدرجة الكلية للمقياس أعلى من (0.20)، وتعد هذه القيم مقبولة للإبقاء على الفقرات ضمن المقياس حسب معيار عودة (2010)، الذي يشير الى الاحتفاظ بالفقرة التي يزيد ارتباطها مع البعد ومع الدرجة الكلية للمقياس عن (0.20)؛ وبذلك قبلت جميع فقرات المقياس، وأصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (9) فقرات موزعة على بُعدين.

ثبات مقياس الابداع الوظيفي

لتقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الابداع الوظيفي وأبعاده؛ تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، على بيانات التطبيق الأول للعيينة الاستطلاعية والبالغ عددها (20) معلماً ومعلمة من مدرسة أخرى في نفس المنطقة التعليمية، كما تم التحقق من ثبات الإعادة للمقياس؛ من خلال إعادة تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية السابقة، بفارق زمني مقداره أسبوعين بين التطبيقين الأول والثاني، ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني، كما هو مبين في الجدول (7).

جدول (7): قيم معاملات ثبات الإعادة وثبات الاتساق الداخلي لمقياس الابداع الوظيفي وأبعاده

المقياس وأبعاده	ثبات الإعادة	ثبات الاتساق الداخلي	عدد الفقرات
الانتاجية	0.83	0.79	4
قيمة الأفكار	0.80	0.77	5
المقياس (ككل)	0.85	0.81	9

يتضح من الجدول (7) أن ثبات الإعادة للمقياس ككل بلغ (0.85)، وتراوح قيم ثبات الإعادة لأبعاده بين (0.80 - 0.83)، وبلغ ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ككل (0.81)، وتراوح قيم ثبات الاتساق الداخلي لأبعاده بين (0.77 - 0.79)، وتُعد هذه القيم مقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

تصحيح مقياس الابداع الوظيفي

تكون مقياس الابداع الوظيفي بصورته النهائية من (9) فقرات موزعة على بُعدين، يُستجاب عليها وفق تدرّج خماسي يشتمل البدائل التالية: (موافق بشدة، وتعطى عند تصحيح المقياس 5 درجات، موافق وتعطى 4 درجات، محايد وتعطى 3 درجات، غير موافق وتعطى درجتين، غير موافق بشدة وتعطى درجة واحدة)، علماً بأن جميع الفقرات كانت ذات اتجاه موجب؛ وللوصول إلى حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، تم حساب طول الفئة من خلال طرح الحد الأدنى من الحد الأعلى ($4 = 1 - 5$)، ثم تقسيمه على (3) ($4 \div 1.33 = 3$) ليصبح طول الفئة (1.33)، وبذلك أصبح تصنيف المتوسطات كما يلي: منخفض (أقل من 2.34)، متوسط (2.34-3.67)، مرتفع (أكثر من 3.67).

إجراءات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، تم اتباع الإجراءات الآتية:

- مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بأدوات الدراسة.
- التحقق من الصدق الظاهري لأدوات الدراسة في صورتها الأولى.
- تحديد مجتمع وأفراد الدراسة، وهم الكادر الإداري والتدريسي في مدرسة (الغزالي) في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- التحقق من دلالات الصدق والثبات لأدوات الدراسة في صورتها النهائية.
- توزيع أدوات الدراسة على العينة بصورة ورقية.
- إدخال البيانات لذاكرة الحاسوب، ثم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، وفقاً لبرنامج (SPSS) للإجابة على أسئلة الدراسة، واستخلاص النتائج وتفسيرها.

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات المستقلة (المتنبئات)؛ وهي:

– رأس المال النفسي الايجابي

– التوجه نحو الأهداف

ثانياً: المتغير التابع (المتنبأ به):

– الابداع الوظيفي.

المعالجات الإحصائية

تمت المعالجات الإحصائية للبيانات في هذه الدراسة باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو الآتي:

– للإجابة عن سؤال الدراسة الأول والثاني والثالث؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من رأس المال النفسي الايجابي، والتوجه نحو الأهداف، والابداع الوظيفي لدى الكادر الاداري والتدريسي في مدرسة الغزالي في دولة الامارات العربية المتحدة.

– للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع؛ تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد بطريقة (stepwise) في إدخال المتغيرات المتنبئة (رأس المال النفسي الايجابي، التوجه نحو الأهداف) على النموذج التنبؤي للمتغير المتنبأ به (الابداع الوظيفي) لدى الكادر الاداري والتدريسي في مدرسة الغزالي في دولة الامارات العربية المتحدة.

نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول الذي نصّ على: "ما مستوى رأس المال النفسي الايجابي لدى الكادر الاداري والتدريسي في مدرسة الغزالي في دولة الامارات العربية المتحدة؟" للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لرأس المال النفسي الايجابي وأبعاده لدى أفراد عينة الدراسة، كما هو مبين في الجدول (8).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لرأس المال النفسي الايجابي وأبعاده لدى أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها.

المرتبة	رأس المال النفسي وأبعاده	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	التفاؤل	4.14	0.70	مرتفع
2	الأمل	4.05	0.61	مرتفع
3	المرونة	3.97	0.50	مرتفع
4	الفعالية الذاتية	3.89	0.96	مرتفع
	رأس المال النفسي الايجابي (ككل)	4.01	0.36	مرتفع

يتضح من الجدول (8) أن مستوى رأس المال النفسي الايجابي (ككل) لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً، وجاءت جميع أبعاد المقياس في المستوى المرتفع؛ حيث جاءت الأبعاد على الترتيب الآتي: التفاؤل في المرتبة الأولى، تلاه الأمل في المرتبة الثانية، تلاه المرونة في المرتبة الثالثة، تلاه الفعالية الذاتية في المرتبة الرابعة والأخيرة.

ثانياً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصّ على: "ما مستوى التوجه نحو الأهداف لدى الكادر الاداري والتدريسي في مدرسة الغزالي في دولة الامارات العربية المتحدة؟" للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتوجه نحو الأهداف وأبعاده لدى أفراد عينة الدراسة، كما هو مبين في الجدول (9).

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتوجه نحو الأهداف وأبعاده لدى أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها.

الرتبة	التوجه نحو الأهداف وأبعاده	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	التعلم	863.	0.48	مرتفع
2	الأداء	3.53	0.58	متوسط
	التوجه نحو الأهداف (ككل)	3.70	0.40	مرتفع

يتضح من الجدول (9) أن مستوى التوجه نحو الأهداف (ككل) لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً، وجاء مستوى بُعد (التعلم) في المستوى المرتفع، وجاء بُعد (الأداء) في المستوى المتوسط، حيث جاءت الأبعاد على الترتيب الآتي: التعلم في المرتبة الأولى، تلاه الأداء في المرتبة الثانية والأخيرة.

ثالثاً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث الذي نصّ على: "ما مستوى الابداع الوظيفي لدى الكادر الاداري والتدريسي في مدرسة الغزالي في دولة الامارات العربية المتحدة؟" للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإبداع الوظيفي وأبعاده لدى أفراد عينة الدراسة، كما هو مبين في الجدول (10).

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإبداع الوظيفي وأبعاده لدى أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها.

الرتبة	الابداع الوظيفي وأبعاده	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	قيمة الأفكار	3.51	0.48	متوسط
2	الانتاجية	3.43	0.58	متوسط
	الابداع الوظيفي (ككل)	3.47	0.40	متوسط

يتضح من الجدول (10) أن مستوى الابداع الوظيفي (ككل) لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً، وجاء بُعدي المقياس في المستوى المتوسط، حيث جاءت الأبعاد على الترتيب الآتي: قيمة الأفكار في المرتبة الأولى، تلاه الانتاجية في المرتبة الثانية والأخيرة.

رابعاً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع الذي نصّ على: "ما القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي الإيجابي والتوجه نحو الأهداف بالإبداع الوظيفي لدى الكادر الاداري والتدريسي في مدرسة الغزالي في دولة الامارات العربية المتحدة؟" للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب قيم معاملات الارتباط الخطية البينية للمتغيرات المُتنبئة (المستقلة: رأس المال النفسي الإيجابي، والتوجه نحو الأهداف) والمتغير المتنبأ به (التابع: الابداع الوظيفي) لدى أفراد عينة الدراسة، كما هو مبين في الجدول (11).

جدول (11): مصفوفة معاملات الارتباط البينية بين المتنبئات وبين المتنبئات والمحك

المتغير	رأس المال النفسي التوجه نحو الإيجابي	الأهداف
التوجه نحو الأهداف	6*0.5	
الابداع الوظيفي	0*0.6	9*0.5

*دالة إحصائية على مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (11) أن قيمة معامل الارتباط بين المتنبئات قد بلغت (0.56)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين المتنبئات والمحك بين (0.59- 0.60) وجميعها علاقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

وللكشف عن نسبة التباين التي فسرتها المتغيرات المتنبئة؛ تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد باعتماد أسلوب الخطوة (Stepwise) في إدخال المتغيرات المُتنبئة إلى المعادلة الانحدارية في النموذج التنبؤي، كما هو مبين في الجدول (12).

جدول (12): نتائج اختبار الفرضيات الانحدارية ومعاملات الارتباط المتعددة لها ومقدار التباين المفسر للمتغيرات المتنبئة في كل نموذج تنبؤي.

النموذج ج الفرعي	R	R ²	R ² المعدل	الخطأ المعياري ي للتقدير	إحصاءات التغير		درجة حرية البس ط	درجة حرية المقا م	الدلالة الإحصائية F J
					التغير في R ²	F التغير			
1	0.60	0.36	0.360	0.856	0.36	115.53	1	203	*0.000
	2	3	3		3	6			
2	0.67	0.45	0.448	0.795	0.09	33.517	1	202	*0.000
	3	3			1				

1: المتنبئات: (ثابت الانحدار)، رأس المال النفسي الإيجابي

2: المتنبئات: (ثابت الانحدار)، رأس المال النفسي الإيجابي، التوجه نحو الأهداف

*دالة إحصائية على مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (12) أن النموذج التنبؤي لمتغيرات (رأس المال النفسي الإيجابي، والتوجه نحو الأهداف) المستقلة بالمتغير المتنبأ به (الابداع الوظيفي)، قد كان دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بأثر مشترك للمتغيرات المستقلة مُفسراً ما مقداره (45.30%)؛ حيث أسهم في المرتبة الأولى متغير (رأس المال النفسي الإيجابي) بأثر نسبي مُفسراً ما مقداره (36.30%) من التباين المُفسر الكلي للنموذج التنبؤي، ثم أسهم في المرتبة الثانية متغير (التوجه نحو الأهداف) بأثر نسبي مُفسراً ما مقداره (9.10%) من التباين المُفسر الكلي للنموذج التنبؤي. كما تم حساب أوزان الانحدار اللامعيارية والمعيارية وقيم اختبار (t) المحسوبة للمتغيرات المستقلة (المتنبئة) بالمتغير المتنبأ به (التابع) في النموذج تنبؤي، كما هو مبين في الجدول (13).

جدول (13): الأوزان اللامعيارية والمعيارية للمتغيرات المتنبئة بالمتغير المتنبأ به في النموذج تنبئي.

المتنبئات	الأوزان		الأوزان		الدالة الاحصائية
	اللامعيارية	المعيارية	اللامعيارية	المعيارية	
	B	الخطأ المعياري	B	t	
(ثابت الانحدار)	0.007	0.215	0.032	0.974	
رأس المال النفسي الايجابي	0.426	0.067	0.399	6.368	*0.000
التوجه نحو الأهداف	0.450	0.078	0.363	5.789	*0.000

*دالة إحصائية على مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (13) أن مستوى الابداع الوظيفي يزداد بمقدار (0.339) من الوحدة المعيارية كلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي الايجابي بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) واحدة، ويزداد بمقدار (0.363) من الوحدة المعيارية كلما ارتفع مستوى التوجه نحو الأهداف بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) واحدة، وبالتالي تكون معادلة الانحدار للتنبؤ بالإبداع الوظيفي كما يلي:

$$\hat{y} = 0.007 + 0.426x_1 + 0.450x_2$$

حيث:

\hat{y} : الابداع الوظيفي، x_1 : رأس المال النفسي الايجابي، x_2 : التوجه نحو الأهداف.

مناقشة النتائج

أظهرت النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول الذي نصَّ على: "ما مستوى رأس المال النفسي الايجابي لدى الكادر الاداري والتدريسي في مدرسة الغزالي في دولة الامارات العربية المتحدة؟" أن مستوى رأس المال النفسي الإيجابي (ككل) لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً، وجاءت جميع أبعاد المقياس في المستوى المرتفع: التفاؤل في المرتبة الأولى، والأمل في المرتبة الثانية، والمرونة في المرتبة الثالثة، والفعالية الذاتية في المرتبة الرابعة والأخيرة. يمكن تفسير هذه النتائج بأن ارتفاع مستوى رأس المال النفسي الإيجابي: قد يكون بعدة عوامل، منها: البيئة الإيجابية التي قد تُساهم في تعزيز مشاعر الأمل والتفاؤل والمرونة لدى الافراد، والدعم الإداري الذي قد يساهم في تعزيز الشعور بالفعالية الذاتية، والوعي بأهمية رأس المال النفسي الإيجابي: الذي قد يُساهم في تحفيز الافراد (Avey et al., 2008).

وترى الباحثة أنه يمكن تفسير ترتيب أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بعدة عوامل، منها طبيعة العمل: قد يكون التركيز على العمل الجماعي والتعاون أحد العوامل التي ساهمت في ارتفاع مستوى التفاؤل والأمل لدى الموظفين، أيضاً الخبرات الشخصية التي قد تلعب دوراً في ارتفاع مستوى المرونة، والثقة بالنفس التي قد تلعب دوراً في ارتفاع مستوى الفعالية الذاتية.

كما أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني؟ أن مستوى التوجه نحو الأهداف (ككل) لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً، وجاء مستوى بُعد (التعلم) في المستوى المرتفع، وجاء بُعد (الأداء) في المستوى المتوسط، حيث جاءت الأبعاد على الترتيب الآتي: التعلم في المرتبة الأولى، تلاه الأداء في المرتبة الثانية والأخيرة. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن ارتفاع مستوى التوجه نحو الأهداف قد يكون بعدة عوامل، منها: التركيز على التعلم والتطوير: قد يُساهم في تعزيز الشعور بأهمية التعلم وتحقيق الأهداف، ووجود ثقافة إيجابية: التي قد تُساهم ثقافة التعلم

والتقدير في تعزيز التوجه نحو الأهداف، أيضاً الدعم الإداري: قد يُساهم في تعزيز الشعور بالقدرة على تحقيق الأهداف (Pintrich, & Zusho, 2002).

وترى الباحثة أن ارتفاع مستوى بُعد (التعلم): يمكن تفسيره بعدة عوامل، منها: الاهتمام بالتعلم المستمر: قد يُظهر الفرد اهتماماً كبيراً بالتعلم المستمر وتطوير مهاراتهم، وتوفر فرص التعلم: قد توفر المؤسسة فرصاً متنوعة للتعلم والتطوير، مثل الدورات التدريبية وورش العمل، والتقدير للتعلم: قد تُقدر المدرسة جهود الكادر الإداري والتدريسي في التعلم والتطوير.

وفيما يتعلق بانخفاض مستوى بُعد (الأداء): يمكن تفسيره لأسباب عدة؛ منها الضغوطات: قد يتعرض الفرد لضغوطات متعددة تؤثر على أدائهم، وقلة الموارد: قد لا تتوفر الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف بالشكل المطلوب، وأخيراً غياب التقييم الفعال: قد لا يتم تقييم الأداء بشكل فعال، مما قد يُعيق تحسينه.

كما أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث؟ أن مستوى الإبداع الوظيفي (ككل) لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً، وجاء بُعدي المقياس في المستوى المتوسط، حيث جاءت الأبعاد على الترتيب الآتي: قيمة الأفكار في المرتبة الأولى، تلاه الانتاجية في المرتبة الثانية والأخيرة. يمكن تفسير متوسط مستوى الإبداع الوظيفي (ككل) لدى أفراد عينة الدراسة بعدة عوامل، منها: غياب بيئة تحفيزية: قد لا تُشجع المدرسة على الإبداع والابتكار بشكل كافٍ، والضغوطات: قد تُعيق الضغوطات الإبداع والابتكار، وقلة الموارد: قد لا تتوفر الموارد اللازمة لدعم الإبداع والابتكار (George, & Zhou, 2001).

بينما ترى الباحثة أن متوسط مستوى بُعد (قيمة الأفكار): يمكن تفسيره من خلال التركيز على الروتين: قد يُركز الكادر الإداري والتدريسي على الروتين والأعمال اليومية، مما قد يُعيق التفكير الإبداعي، وغياب التنوع في الأفكار: قد لا يُشجع على تبادل الأفكار والتفكير خارج الصندوق. بينما متوسط مستوى بُعد (الانتاجية): يمكن تفسيره من خلال قلة الوقت: قد لا يملك الكادر الإداري والتدريسي وقتاً كافياً لتطوير أفكارهم الإبداعية وتحويلها إلى واقع ملموس، وغياب الدعم الإداري: قد لا يُقدم الدعم الإداري اللازم لتحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع ناجحة.

وأظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع؟ ويمكن تفسير تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على الإبداع الوظيفي من خلال العوامل المؤثرة بالرأس المال النفسي الإيجابي: كالتفاؤل: قد يُساعد التفاؤل على رؤية فرص جديدة والتغلب على العقبات، مما يُعزز الإبداع، والأمل: قد يُساعد الأمل على المثابرة في مواجهة التحديات، بينما المرونة: قد تُساعد المرونة على التكيف مع التغييرات والتغلب على الفشل، مما يُعزز الإبداع، والفعالية الذاتية: قد تُساعد على الشعور بالقدرة على تحقيق الأهداف، مما يُعزز الإبداع (Luthans et al., 2007a).

بينما يفسر تأثير التوجه نحو الأهداف على الإبداع الوظيفي: من خلال التوجه نحو التعلم: قد يُساعد التركيز على التعلم والتطوير على اكتساب مهارات جديدة واكتساب المعرفة اللازمة للإبداع، والتوجه نحو الأداء: قد يُساعد التركيز على تحقيق الأهداف على تحفيز الكادر الإداري والتدريسي على بذل المزيد من الجهد في العمل، مما قد يُعزز الإبداع (Amabile, 1996).

التوصيات والمقترحات

1. تطوير البرامج التدريبية: كتصميم برامج تدريبية لتعزيز رأس المال النفسي الإيجابي والتوجه نحو الأهداف لدى الكادر الإداري والتدريسي، والتركيز على تنمية مهارات مثل التفاؤل والأمل والمرونة والفعالية الذاتية والتوجه نحو التعلم والتوجه نحو الأداء، وربط محتوى البرامج التدريبية باحتياجات الكادر الإداري والتدريسي في العمل.

2. خلق بيئة عمل إيجابية: تشجيع ثقافة الإبداع والابتكار في المدرسة، وتوفير فرص للتعليم والتطوير للكادر الإداري والتدريسي، ومكافحة الأفكار الإبداعية والابتكارات، وتقليل الضغوطات الإدارية والتنظيمية، وتوفير الدعم النفسي للكادر الإداري والتدريسي.
3. إجراء المزيد من الدراسات: على عينة أكبر من الكوادر الإدارية والتدريسية، ودراسة تأثير العوامل الأخرى على الإبداع الوظيفي، مثل الخصائص الشخصية والبيئة المحيطة.

المراجع العربية والأجنبية

- Amabile, T. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 10, pp. 123–167). Greenwich, CT: JAI Press.
- Amabile, T. (1996). *Creativity in context*. Boulder, CO: Westview Press.
- Amabile, T., Barsade, S., Mueller, J., & Staw, B. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367–403.
- Atkinson, J. (1964). *An introduction to motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Avey, J.B., Avolio, B.J., & Luthans, F. (2011a). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22, 282–294.
- Avey, J., Avolio, B., & Luthans, F. (2008). Psychological capital: A positive approach to employee development. *Business Horizons*, 51(5), 403–411.
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R., & Palmer, N. (2010a). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New York: General Learning Press.
- Button, S., Mathieu, J., & Zajac, D. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(1), 26–48.
- Day, D., Yeo, S., & Radosevich, D. (2003). Comparing two- and three-factor models of goal orientation: A meta-analysis. Paper presented at the 18th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, FL.
- Dweck, C. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41(10), 1040–1048.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Fredrickson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.

George, J., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creativity: The role of individual and contextual factors. *Journal of personality and social psychology*, 81(2), 342.

Gong, Y., Huang, J., & Farh, J. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765–778.

Hirst, G., van Knippenberg, D., & Zhou, J. (2009). A cross-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team learning behavior, and individual creativity. *Academy of Management Journal*, 52(2), 280–293.

Janssen, O., & Van Yperen, N. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader–member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368–384.

Kumar, D., Upadhyay, Y., Yadav, R., & Goyal, A. (2022). Psychological capital and innovative work behaviour: The role of mastery orientation and creative self-efficacy. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 20-24.

Levitt, T. (2002). Creativity is not enough. *Harvard Business Review*, 80, 137–144.

Luthans, F., & Youssef, C. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.

Luthans, F., Avey, J., & Patera, J. (2008b). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209–221.

Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., & Peterson, S. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41–67.

Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007a). Psychological capital: Developing and testing a measure. *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 245-258.

Mumford, M., & Gustafson, D. J. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103(1), 27.

Parker, S. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835–852.

Payne, S., Youngcourt, S., & Beaubien, J. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 128–150.

Pintrich, P., & Zusho, A. (2002). The development of a motivation and goal orientation inventory for college students. *Educational Psychology Measurement*, 62(5), 900-925.

Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14

Shalley, C., & Zhou, J. (2008). Organizational creativity research: A historical overview. In J. Zhou & C.E. Shalley (Eds.), *Handbook of organizational creativity* (pp. 3-31). New York: Erlbaum.

Shalley, C., Zhou, J., & Oldham, G. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933-958.

Simonton, D. (2003). Scientific creativity as constrained stochastic behavior: The integration of product, person, and process perspectives. *Psychological Bulletin*, 129(4), 475-494.

Snyder, C., & Lopez, S. (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.

Sternberg, R., & Lubart, T. I. (1999). The concept of creativity: Prospects and paradigms. In R. J. Sternberg (Ed)

Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J., & Luthans, B. (2010). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Management Department Faculty Publications*. 139.

Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J., & Luthans, B. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Science*, 28, 4-13.

Tierney, P., Farmer, S., & Graen, G. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52(3), 591-620.

VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57(6), 995-1015.

Wang, Y., Liu, J., & Zhu, Y. (2018). How does humble leadership promote follower creativity? The roles of psychological capital and growth need strength. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(4), 507-521.

Zhang, X., & Bartol, K. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.

Zhou, J., & Shalley, C. (2003). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 165-217.

Zubair, A., & Anila, K. (2017). Perceived Authentic Leadership, Psychological Capital, and Creative Work Behavior in Bank Employees. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32 (1), 35-40.