

فاعلية الذات الإبداعية كمنبئ بالهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة

إعداد:

أ.م.د/ سهير كامل توني^١

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي التعرف علي مستوى كل من فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة، والكشف عن العلاقة الارتباطية بين فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة، كما تهدف إلى التعرف على أكثر أبعاد فاعلية الذات الإبداعية إسهاماً في التنبؤ بالهناء الوظيفي لديهن. وقد تكون عينة البحث من (٦٨٢) معلمة من معلمات الروضة، تم الاستعانة بعدد (٢٠٠) معلمة في العينة الاستطلاعية للتحقق من صلاحية الأدوات، وعدد (٤٨٢) معلمة للعينة الأساسية طبق عليهن مقياس فاعلية الذات الإبداعية (إعداد الباحثة) و مقياس الهناء الوظيفي (إعداد الباحثة). وأسفرت النتائج عن مستوي مرتفع من فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة حيث تراوحت النسبة المئوية لأبعاد مقياس فاعلية الذات الإبداعية لدي معلمات الروضة ما بين (٧٤.١٢% : ٧٦.٦٦%)، كما بلغت النسبة المئوية للمقياس ككل (٧٥.٢٥%)، كما تراوحت النسبة المئوية لأبعاد مقياس الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة ما بين (٦٧.٤٤% : ٧٨.٤٨%)، و بلغت النسبة المئوية للمقياس ككل (٧٤.٤١%)، وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة، كما ساهمت فاعلية الذات الإبداعية في التنبؤ بالهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة، حيث جاء بعد (الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي) من أبعاد فاعلية الذات الإبداعية في الترتيب الأول من حيث إسهامه في التنبؤ بالهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة يليه بعد (الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي) من أبعاد فاعلية الذات الإبداعية في الترتيب الثاني، وقد اختتم البحث بمجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة.

الكلمات المفتاحية:

فاعلية الذات الإبداعية، الهناء الوظيفي، معلمات الروضة.

^١ أستاذ مساعد بقسم العلوم النفسية - كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا- جمهورية مصر العربية

Creative self-efficacy as a predictor of well-being at work among kindergarten teachers

Abstract:

The aim of the current research is to identify the level of creative self-efficacy and well-being at work among kindergarten teachers, and to reveal the correlation between creative self-efficacy and well-being at work among kindergarten teachers.

The research sample was consisted of (682) kindergarten teachers, (200) female teachers were used in the exploratory sample to verify the validity of the tools, and (482) female teachers of the basic sample were applied to them for the creative self-efficacy scale (prepared by the researcher) and the work satisfaction scale (prepared by the researcher). The results revealed a high level of creative self-efficacy and well-being at work among kindergarten teachers, as the percentage of the dimensions of the creative self-efficacy scale of kindergarten teachers ranged between (74.12%: 76.66%), and the percentage of the scale as a whole was (75.25%), and the percentage of the dimensions of the well-being at work scale for kindergarten teachers ranged was ranged between (67.44%: 78.48%), and the percentage of the scale as a whole was (74.41%). In predicting well-being at work among kindergarten teachers, the dimension (self-efficacy in creative performance) from the dimensions of creative self-efficacy came in the first order in terms of its contribution to predicting well-being at work among kindergarten teachers, followed by the dimension (self-efficacy in creative thinking) from the dimensions of creative self-efficacy. In the second order, the research was concluded with a set of recommendations and suggested researches.

Key words:

Creative self-efficacy - well-being at work - kindergarten teachers

مقدمة البحث:

يعد المعلم عنصر مهم من عناصر نهضة المجتمع وتقدمه، حيث تعتمد عليه الدول في تنشئة أبنائها وبناء عقولهم لتحقيق أهدافها وبلوغ غاياتها في التقدم والازدهار. وهو عماد العملية التعليمية وقائدها، ينظمها ويسيرها ويوجهها لتحقيق الهدف المنشود منها. فالمعلمون هم صناع التفكير، وإليهم نعهد بالملايين من العقول الغضة التي تحتاج إلى الحقائق، وتتطلب التوجيه، وتنشد المعرفة، عقول ناشئة في طور التكوين، إذا ما تهيأت لها تربية سوية، وتعليم سديد، أصبحت قادرة على إعطاء الكثير، وبذل الأكثر، فالمعلم هو روح العملية التعليمية ولبها وأساسها الأول، رغم أهمية المقرر الجيد، والمبنى النموذجي، لكن هذه الأشياء كلها وسواها تأتي في الأهمية بعد المعلم المقدر المتميز الصالح القوي الأمين المخلص في أداء عمله، المتمكن من مادته أهم منها جميعاً، ولا يوجد منهج دراسي - مهما أحسن تخطيطه - يمكن أن يرتفع فوق مستوى مدرسيه. (سعد زاير، ٢٠١١: ٢٣)

و يلعب المعلمون دوراً مهماً في حياة الطالب. إنهم العاملون في الخطوط الأمامية مسؤولون عن إشراف الطلاب وتعزيز تعلمهم في الواقع، و وجدت الأدلة التجريبية أن المعلمين هم أهم عامل داخل المدرسة يساهم في نجاح الطلاب ورضاهم وإنجازهم. (سعيد عبد العزيز، ٢٠٠٩، ٦٣)

و تعد معلمة الروضة ركيزة أساسية من ركائز تحقيق الروضة لأهدافها، فالمعلمة هي القدوة والمثل الأعلى، فإن حسن اختيارها استطاعت أن تغرس في الطفل العادات الطيبة والاتجاهات البناءة، وأن تُكسبه الخصال الكريمة والسلوك القويم، وبذلك يتوقف نجاح الروضة في تأدية رسالتها على حسن اختيار المعلمات. لأن المعلمة هي الشخص الذي يقود العملية التربوية داخل الروضة ويوجه الطفل ويقدم له المثيرات البيئية و الوسائل التربوية المعينة لتحفيز طاقاته واستثارة قدراته ومساعدته على النمو المتكامل السوي بحكم منصبها.

بحلول القرن الحادي والعشرين أصبحت التوقعات تجاه عمل المعلم ومسؤولياته متعددة ومعقدة ومرتبعة، فلا يُتوقع منهم نقل المعلومات فحسب، بل يحتاجون إلى ضمان اكتساب جميع الطلاب المعرفة والمهارات والمواقف التي تمكنهم من أن يصبحوا مواطنون ناجحون وأكفاء قادرين على تجاوز التحديات المطروحة. (أماني الغامدي و أماني الناجم، ٢٠٢٠).

كما يتوقع أن يؤدي المعلمون مهام جديدة مثل تسهيل تنمية المهارات الاجتماعية والعاطفية للطلاب، الاستجابة للاختلافات الفردية لهم، والعمل بشكل تعاوني مع زملائهم وأولياء الأمور لضمان التنمية الشاملة لطلابهم. والتكيف مع المتطلبات التكنولوجية والرقمية لعصرنا واستخدامهم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الفصول الدراسية لتطوير مهارات التفكير العليا لدي طلابهم.

(Schleicher, 2018)

وبالإضافة إلى ذلك فقد أشار تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2013) إلى أن التوقعات المرتفعة من المعلمين، وتغير ظروف عملهم وعمليات الفصل الدراسي في العديد من الأنظمة التعليمية، حيث يعمل المعلمون في بيئات فصول دراسية متنوعة من حيث مستويات قدرة طلابهم، و الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية والتكوين الديموغرافي لهم، بالإضافة إلى انخفاض

الميزانية التي تحد من كمية ونوعية الدعم المتاح لهم في مواجهة هذه التحديات والمطالب الجديدة في نفس الوقت، و أصبحوا أكثر بيروقراطية بشكل متزايد، حيث أشاروا إلى ضعف استقلالية العمل في أنشطتهم اليومية وأنهم متقلون بالأنشطة غير التعليمية، خاصة المهام الإدارية.

كما أكدت دراسة (Ouellette, et al, 2018) أن ظروف العمل أدت إلى إجهاد بيئة العمل، و أن بيئات العمل المجهدة و ظروف العمل الصعبة تؤثر على تحفيز المعلمين وكفاءتهم الذاتية ووظيفتهم، حيث تؤثر المستويات المنخفضة من رفاهية المعلمين التي تنعكس بدورها على النظم التعليمية ككل من خلال الغياب المتكرر، والأداء المنخفض لهم.

وفى ظل الثورة التكنولوجية ومما نجم عنها من مشاكل في بيئة العمل ظهرت الحاجة الماسة لأستخدام أساليب جديدة ومبتكرة لحل المشكلات فالسلوك الإبداعي هو سبيل أي مؤسسة تسعى للارتقاء.

وتعد فاعلية الذات في مجال الإبداع أحد أهم محاور علم النفس التربوي التي أصبحت حقلًا خصبا لكثير من الدراسات التي أظهرت نتائجها أن الاعتقاد بالقدرة على الإبداع (Farmer, et al, 2003) والدافعية الذاتية (فتحي جروان، ٢٠١٣) لهما دور كبير في إمكانية الإنجاز في الأداء الإبداعي، لأن معتقدات الفرد حول كفاءته الذاتية تؤثر في العمل الذي يؤديه، فالأفراد الذين يمتلكون قدراً أكبر من الفاعلية الذاتية المدركة يكون أداءهم أفضل مقارنة بالذين لديهم قدراً أقل من الفاعلية الذاتية؛ إذ تؤثر المعتقدات المتدنية حول فاعليتهم على مستوى أدائهم (Bandura & Locke, 2003)، فتحي الزيات، (٢٠٠٤).

وتوصف فاعلية الذات الإبداعية بأنها حالة خاصة من فاعلية الذات العامة؛ ففاعلية الذات العامة تمثل درجة اعتقاد الفرد بنجاحه داخل سياق معين، بصرف النظر عن درجة صعوبة ذلك السياق، أما فاعلية الذات الإبداعية، فهي من أهم عوامل التحفيز لإيجاد الإبداع، وهي تشير إلى معتقدات الفرد حول قدراته الإبداعية و إثارة دافعيته نحو الإبداع، ونحو امتلاك المعرفة اللازمة للإبداع، ونحو مسارات العمل اللازمة لتلبية مطالب الفرد الإبداعية المختلفة من أجل الخروج بنتائج جديدة (Yu, 2013).

ونتيجة للدراسات والبحوث المستمرة في ميدان الإبداع ظهر في مطلع القرن الحادي والعشرين مفاهيم متعددة كتقدير الذات، والثقة بالنفس التي تتضمن معتقدات واتجاهات عامة حول الذات في مجالات متنوعة (Chen, , 2013) فتبلور نتيجة لهذه الدراسات مفهوم فاعلية الذات الإبداعية الذي يختلف عن المفاهيم الأخرى المتعلقة بالفاعلية الذاتية (Bandura& Locke, 2003) إذ إنّ هذا المفهوم أكثر تعبيراً عن الإبداع؛ و ترى فيلان (Phelan, 2001) بأن فاعلية الذات الإبداعية تمثل معتقدات الفرد حول قدرته وطاقته الشخصية الإبداعية؛ لتحقيق التحسينات والابتكارات والتغيرات، كما يرى (Farmer, et al, 2003) أنها الاعتقاد الذي يحمله الفرد لتحقيق النتائج المطلوبة، كما أكد (Abbott, 2010) أن فاعلية الذات الإبداعية حتما ستؤدي إلى الأداء الإبداعي، وحدد لها مجالين رئيسيين أولهما الفاعلية الذاتية الداخلية للحالة العقلية للفرد ويتمثل ذلك في التفكير الإبداعي

من خلال مهاراته المتعددة كالطلاقة، المرونة، الأصالة والتفاصيل، وثانيهما الأداء الإبداعي الناتج عن تفاعل أنظمة الفرد الداخلية والخارجية معا أثناء الأداء الإبداعي مثل الدوافع والشخصية والمزاج والسياق الاجتماعي.

وقد هدفت دراسة (Chin,2013) إلى الكشف عن العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والقدرة الإبداعية وإدارة الذات المهنية، وتكونت عينتها من (١٥٨) طالبا جامعا في الصين، وقد توصلت الدراسة إلى وجود عاملين لفاعلية الذات الإبداعية هما وجود نية أو قصد للإبداع، وكذلك السلوك الإبداعي، كما أنه يمكن التنبؤ بإدارة الذات المهنية من خلال فاعلية الذات الإبداعية، وأظهرت وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين فاعلية الذات الإبداعية والقدرة الإبداعية.

ويُعدّ الهناء الذاتي أحد المجالات الأساسية لعلم النفس الإيجابي، ويُعرف على أنه تقدير الفرد وتقييمه لحياته الشخصية من الناحيتين المعرفية والوجدانية، ويتضمن هذا التقييم مكونين، يتمثل في ردود الأفعال الانفعالية للأحداث، والأحكام المعرفية المتعلقة بالرضا، ومن ثم يكون الهناء الذاتي مفهوماً شاملاً يتضمن خبرة الانفعالات السارة، ومستوى منخفض من المزاج السلبي، ودرجة مرتفعة من الرضا عن الحياة (أحمد عبد الخالق و غادة عيد، ٢٠٠٨، ١٥-١٦).

وقد حظي الهناء الذاتي في الآونة الأخيرة باهتمام الباحثين في مجال علم النفس الإيجابي من أجل تطبيقه في مجالات محددة كمجال العمل مثلاً - Well Being at Work، وهو ما يطلق عليه الهناء الوظيفي. وتظهر أهمية دراسة الهناء في مجال العمل في ضوء أن العمل جزء حيوي من حياة الفرد، وهو بدوره يشغل جزءاً كبيراً من التأثير في هناءه الذاتي، وبالتالي فإن مفهوم الهناء الوظيفي ينبغي بالضرورة أن يختلف عن مفهوم الهناء الذاتي العام (Kun, et al., 2017; Preto, et al, 2016; Zheng, et al. 2015; Renshaw, et al, 2015, Seligman,2011)

وقد أشار كل من (Spilt, et al, ٢٠١١) و (Renshaw, et al ٢٠١٥) إلى أن الدراسات ركزت بشكل كبير على تناول الهناء الذاتي للمعلم من خلال التركيز على الضغوط والإنهاك النفسي، والضغوط الاجتماعية والتنظيمية مثل عبء العمل الإداري، والقضايا التنظيمية. وأنه من الأهمية بمكان الاهتمام بتحسين المؤشرات الإيجابية لأداء المعلم مثل الكفاءة الذاتية في التدريس والإدراكات المتعلقة بالتواصل المدرسي، والانفعالات الإيجابية.

وتعد مهنة التعليم من أكثر المهن التي تشكل ضغطاً وإنهاكاً للمعلمين، حيث أشار (Cook, et al ٢٠١٧) إلى أن المعلمين من أكثر الفئات المهنية تعرضاً للضغوط والإجهاد الناتج عن العمل. ولا شك في أن الضغوط التي يتعرض لها المعلمون أثناء ممارستهم لمهنة التعليم تؤدي إلى انخفاض الرضا المهني، وهذا بدوره ينعكس على الرضا والهناء الذاتي بشكل عام ولذا تركز الدراسات الحديثة على الهناء الوظيفي للمعلم.

ويُعبّر الهناء الوظيفي well-being at work عن تقييم المعلم الذاتي لجوانب حياته المهنية، ويتضمن مدى إدراك المعلم لمهنة التعليم أنها ذات معنى، و اكتشاف قيمة ومعنى لحياته المهنية والانفعالات الإيجابية التي يشعر بها المعلم كالحماسة، والتفاؤل والأمل، والفخر والاستمتاع

بممارسة مهنة التعليم والعلاقات الاجتماعية التي تتسم بالثقة، ومدى الحيوية والانهماك، والتفاني، والتركيز، والإخلاص في العمل وشعور المعلم بالفاعلية والكفاءة والسعادة والرضا لما يحققه من إنجاز في بيئة العمل (الحسين السيد، ٢٠٢٠).

مشكلة البحث:

إن وجود معلمة تتمتع بفاعلية الذات الإبداعية في زمن المعلوماتية، لتحدي كبير لمواجهة تحديات المستقبل. فنتيجة التقدم والتغيرات المتسارعة في مختلف مناح الحياة، وكذلك الصراع والتنافس الشديد بين الجماعات والدول في المجالات العلمية، والتكنولوجية، والاقتصادية؛ فإن تمتعها بالذات الإبداعية سينعكس على أدائها واستعدادها، واستثمار طاقاتها إلى أقصى درجة ممكنة. ويعتمد نجاح معلمة الروضة في مهنتها إلى حد كبير على مقومات وقدرات تميزها عن غيرها، حيث إن معرفتها، وتقديرها بوجود هذه القدرات لديها تؤهلها لهذا الدور القيادي، وتساعد في التعامل مع الأطفال وشعورها بالهناء الوظيفي في أداء ما يناط بها من مهام وأعمال. فالمعلمة المبدعة هي من تصل إلى مرحلة تحقيق للذات، تكون فيها متكيفة من ناحية عقلية وفكرية مع حياتها المهنية بصورة إبداعية، وتسعى إلى تطوير ذاتها وابتكار وسائل جديدة في التعليم من أجل الرقي بالعملية التربوية وتحسين جودة التعليم الذي تقدمه للطلاب (سعيد عبد العزيز، ٢٠٠٩، ٦٥). وتمثل فاعلية الذات الإبداعية إحدى السمات الشخصية الرئيسية للمعلمة في بيئة العمل، وإحدى السمات المهمة للإبداع في موقع العمل، لذا من الضروري أن يتوافر لدى المعلمات مستويات عالية من الفاعلية حتى ينخرطوا في السلوكيات الإبداعية (Tierney, 2008) وقد سعى كل من (Jalali & Heidari, 2016) إلى التحقق من العلاقة بين السعادة والهناء الذاتي والإبداع والأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة قوية بين السعادة والهناء الذاتي والإبداع والأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية. وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة فاعلية الذات الإبداعية وحاولت الكشف عن علاقتها بالكثير من المتغيرات مثل دراسة مصطفى هيلات (٢٠١٧) والتي تناولت العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والتفكير فوق المعرفي لدى طالبات الدبلوم المهني بجامعة أبو ظبي، ودراسة ثناء عبد الحافظ وغدير فليح (٢٠١٧) التي تناولت فاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة الجامعة، ودراسة كل من منيره المصباحيين أمجد الركيبات (٢٠٢٠) التي تناولت فاعلية الذات الإبداعية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى عينة من الطلبة الموهوبين. وأظهرت دراسة (Hsu, et al, 2011) أن الموظفين ذوي فاعلية الذات الإبداعية المرتفعة أظهروا مستوى مرتفع من السلوك الابتكاري في العمل، وأن النقاؤل يلعب كوسيط عندما تكون فاعلية الذات الإبداعية مرتفعة، أي أنه إذا كان الموظف من ذوي فاعلية الذات الإبداعية المرتفعة ويتمتع بنقاؤل إيجابي معرض لأن يكون ذوي سلوكيات إبداعية في عمله.

و أكدت دراسة (Kun, et al (2017) على أن تمتع الموظفين بمستوى مرتفع من الهناء الوظيفي يلعب دوراً حاسماً في حياة المنظمات ومؤسسات العمل؛ حيث يؤثر معدلات الغياب عن

العمل، والصراع في مكان العمل والتعاون بين الأفراد والأداء الشخصي في النجاح التنظيمي. و أوصي بضرورة تقييم الهناء الوظيفي من وقت لآخر، والعمل على تحسينه باستمرار من أجل تعزيز الموارد الشخصية للمعلمين، وتعزيز إحساسهم بالفخر لأدوارهم في المؤسسة التعليمية، واكتسابهم لخبرات إيجابية في العمل.

و يرى (Frazier, et al., 2019, p. 269) ضرورة إجراء بحوث للكشف عن الدور الذي قد تلعبه الفعالية الذاتية للمعلم في تحقيق السعادة المهنية (والتي من دلائل تحققها الرضا الوظيفي، والهناء النفسي)

مما سبق يتضح أهمية فاعلية الذات الإبداعية ودورها في تمتع معلمة الروضة بالهناء الوظيفي، لذا سعي البحث الحالي إلي بحث العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية، والهناء الوظيفي لدى معلمات الروضة، و مدي مساهمة فاعلية الذات الإبداعية في التنبؤ بالهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة، حيث لم توجد دراسة في حدود علم الباحثة، و في إطار ما توافر لها من أبحاث و دراسات سابقة تناولت متغيري البحث لدي معلمات الروضة إلا دراسة فتحي الضبع (٢٠١٩) التي أقتصرت علي تناول التسامي بالذات والشغف والكمالية العصابية كمنبئات بالهناء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال.

لذلك تتبلور مشكلة البحث الحالي في الإجابة عن السؤال الرئيس وهو:

ما مدي إسهام فاعلية الذات الإبداعية في الهناء الوظيفي لدى معلمات الروضة؟
ويتفرع من السؤال السابق التساؤلات الفرعية التالية-

- ١- ما مستوى فاعلية الذات الإبداعية لدى معلمات الروضة؟
- ٢- ما مستوى الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة؟
- ٣- ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين فاعلية الذات الإبداعية و الهناء الوظيفي لدى معلمات الروضة؟
- ٤- هل تتنبأ فاعلية الذات الإبداعية بالهناء الوظيفي لدى معلمات الروضة؟

هدف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى التعرف علي:-

- ١- مستوى فاعلية الذات الإبداعية لدى معلمات الروضة.
- ٢- مستوى الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة.
- ٣- دراسة العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية و الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة.
- ٤- القدرة التنبؤية بمستوي الهناء الوظيفي من خلال فاعلية الذات الإبداعية لدى معلمات الروضة.

أهمية البحث:

يستمد البحث الحالي أهميته من خلال:

الأهمية النظرية:

- ١- أتى أهمية البحث الحالي من حدائته حيث يعتبر من الموضوعات الحديثة التي لم يتطرق لها أي بحث عربي بصورة مباشرة - في حدود علم الباحثة الذي يبحث في فاعلية الذات الإبداعية لدى معلمات الروضة وعلاقتها بالهناء الوظيفي.
- ٢- يسعى البحث الحالي إلى تقديم مزيد من الأدب النظري في ما يتعلق بمتغيرات البحث، و التركيز على مفهوم فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي لدى معلمات الروضة.
- ٣- يأمل البحث الحالي في تحفيز عدد من الباحثين للمزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية:

- ١- تتجلى تلك الأهمية من خلال نتائج البحث التي سنكشف عن واقع العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية لدى معلمات الروضة وعلاقتها بالهناء الوظيفي، لإجراء مزيد من الدراسات في هذا المضمار، و لوضع برامج مختلفة لمعلمات الروضة لرفع مستوى كل من فاعلية الذات الإبداعية و الهناء الوظيفي؛ مما ينعكس إيجابا على قدرة و إنجاز معلمات الروضة.
- ٢- ما سيقدمه البحث الحالي من أدوات تم إعدادها لقياس كل من فاعلية الذات الإبداعية و الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة، والتي يمكن أن تفيد الباحثين.
- ٣- من المؤمل أن تقدم نتائج الدراسة الحالية واقع فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمات الروضة، وبالتالي يمكن أن تكون نواة لدراسات تجريبية، مما ينعكس علي تطوير حياة المعلمة المهنية.

حدود البحث:

- اقتصر البحث الحالي علي الآتي:
- حدود بشرية: معلمات الروضة بمحافظة المنيا
 - حدود زمنية: تم تطبيق البحث الحالي في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١ م.
 - حدود مكانية: روضات محافظة المنيا.
 - حدود موضوعية، فاعلية الذات الإبداعية- الهناء الوظيفي

أدوات البحث:

- ١- مقياس فاعلية الذات الإبداعية لدي معلمات الروضة (إعداد الباحثة).
- ٢- مقياس الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة (إعداد الباحثة).

مصطلحات البحث:

فاعلية الذات الإبداعية: Creative self-efficacy

عرفها (Abbott, 2010) بأنها معتقدات الفرد حول قدراته الإبداعية وتشمل معتقداته حول تفكيره الإبداعي، بالإضافة إلى معتقداته حول أدائه الإبداعي. (Abbott, ٢٠١٠)

وتعرف فاعلية الذات الإبداعية في البحث الحالي بأنها معتقدات معلمة الروضة حول امتلاكها وتمتعها بمهارات التفكير الإبداعي؛ كالطلاقة والمرونة والأصالة، و قدرتها على أداء السلوك الإبداعي بنجاح في بيئة العمل بهدف الوصول إلى نتائج إبداعية قيمة وجديدة، وتتحدد إجرائيا بأنه: "مجموع الدرجات التي تحصل عليها معلمة الروضة على مقياس فاعلية الذات الإبداعية المستخدم في البحث الحالي. وتتكون من بعدين:

الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي: وهي مدي تمتع معلمة الروضة بمهارات التفكير الإبداعي الأصالة والطلاقة والمرونة والتفاصيل والحساسية للمشكلات.
الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي: قدرة المعلمة على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة وتطبيقها داخل الروضة. أي التطبيق العملي للإبداع.
أما إجرائيا فإنها الدرجة التي تحصل عليها معلمات الروضة على مقياس فاعلية الذات الإبداعية المستخدم في البحث الحالي.

الهناء الوظيفي: Well-being at work

يعرف في البحث الحالي بأنها تقدير معلمة الروضة وتقويمها لحياتها المهنية، و مدى رضاها عن حياتها الوظيفية وامتلاك علاقات جيدة مع زملاءها في العمل والشعور باستمرار النمو والتطور الشخصي والمهني لها. ويتحدد إجرائيا بأنه: "مجموع الدرجات التي تحصل عليها معلمة الروضة على مقياس الهناء الوظيفي المستخدم في البحث الحالي.
ويتكون المقياس من أربعة أبعاد هي:

الكفاءة الذاتية في التدريس: وهي امتلاك معلمة الروضة للمهارات والقدرات التي تمكنها من أداء مهامها وأدوارها ومسئولياتها بفعالية، وتتمثل في القدرة على التخطيط والإعداد للأنشطة واستخدام طرق تدريس متنوعة، الفاعلية في التعامل مع الأطفال وحل مشكلاتهم.
الرضا الوظيفي: تقبل المعلمة لعملها ومتطلباته، وتبدي ارتياحا لمكانتها الاجتماعية والاقتصادي، و إدراكها لمهنة التعليم على أنها مهمة وذات مغزى، وأنها يمكن أن تكتشف معنى لحياتها من خلال هذا العمل.

الصحة البدنية: هي الحالة التي تكون عليها معلمة الروضة عندما تدرك الأعباء، والمتطلبات الملقاة علي عاتقها و التي تفوق قدراتها على أنها تشكل تهديداً لها، يمكن قياسها من خلال وجود أو عدم وجود أعراض نفسية جسدية.

العلاقات الإيجابية، تشير إلى جودة وعمق التفاعلات والعلاقات الاجتماعية التي تتسم بالاحترام والتقدير المتبادل بينها وبين الأطفال وأولياء أمورهم و بين الزملاء وإدارة المدرسة، و الشعور بالثقة بين المعلمة والزملاء وإدارة المدرسة.

أما إجرائيا فإنها الدرجة التي تحصل عليها معلمات الروضة على مقياس الهناء الوظيفي المستخدم في البحث الحالي

الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة:

فاعلية الذات الإبداعية: Creative self-efficacy

وتعدّ فاعلية الذات إحدى موجّهات السلوك، فالفرد الذي يُؤمن بقدرته يكون أكثر نشاطاً وتقديراً لذاته، ويمثل ذلك مرآة معرفية للفرد، تشعره بقدرته على التحكم في البيئة؛ حيث تعكس معتقدات الفرد عن ذاته قدرته على التحكم في معطيات البيئة من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة (ليلي المزروع، ٢٠٠٧)

تستند النظرية المعرفية الاجتماعية إلى افتراض رئيس مفاده أن الأفراد ذوي الفاعلية الذاتية المرتفعة يبذلون قصارى جهدهم بشكل مستمر لمواجهة الغموض والتحديات المحتملة، هذه الخاصية تحفزهم لبذل قصارى جهدهم في السعي نحو تحقيق الأهداف حتى في ظل الصعوبات والتحديات؛ وهو ما يُشكّل أمراً مهماً لتحقيق أعلى مستوى من الإنجازات الإبداعية والتكامل الاجتماعي والصحة (Liao, et al., ٢٠١٠).

وللفاعلية الذاتية علاقة إيجابية بالإنجاز في المجالات المختلفة، وتعتبر مثيراً مهماً لدافعية الفرد لمواجهة مشكلاته وضغوطاته، بما يساهم في تحقيق أهدافه، فالسلوك الإنساني يعتمد بشكل أساسي على ما يعتقد الفرد عن فعاليته وتوقعاته عن مهاراته السلوكية المطلوبة للتعامل الناجح والكفؤ مع أحداث الحياة، وتعتبر الفاعلية الذاتية عن معتقدات الفرد حيال قدرته على الأداء في مواقف محددة، وهي تُركّز على إدراك قوة الفرد في السيطرة على البيئة المحيطة به ومن ثمّ فهي تُوجه أداءه وسلوكه (Bandura, ١٩٩٧)، فعندما يتوافر لدى الفرد مستوى مرتفع من الفاعلية الذاتية، فإنها تمده بالإرادة والعزيمة، وهو ما يزيد من فرص إنجاز مهمته ما (Liu, et al, ٢٠١٨).

وتعد الفاعلية الذاتية للمعلمين جزءاً لا يتجزأ من فاعليتهم كأفراد فالفاعلية الذاتية نظام معقد من عواطف المعلمين واتجاهاتهم وقيمهم واعتقاداتهم ونتائج تعلم طلبتهم (Knoblauch, 2004)، وتشير الفاعلية الذاتية للمعلمين إلى أحكام المعلم حول قدرته على تنظيم المخططات التعليمية للحصول على النتائج المطلوبة من تعليم الطلبة؛ حتى أولئك الطلبة الذين يوسمون بأنهم صعبو المراس (Ross & Gray ٢٠٠٤).

وقد أورد (Tschannen -Moran, et al, 1998) أن المعلمين يستقون فاعليتهم الذاتية من أربعة مصادر يساهم كل منها في بناء فعالية المعلم بطريقة مميزة وفريدة، وتتمثل مصادر الفاعلية الذاتية للمعلم في:

- إنجازات الأداء: ويشير إلى نجاح المعلم المتكرر في إنجاز المهمات التي كلف بها مسبقاً يولد لديه شعوراً إيجابياً حول قدرته على إتمام المهمات المتشابهة بنجاح.
- الخبرات البديلة: Vicarious: Experience وتشير إلى قدرة المعلم على تعلم سلوك جديد من خلال ملاحظته لسلوك النماذج الاجتماعية التي يتعايش معها (Giallo & Little, 2003)
- الإقناع اللفظي: Verbal persuasion ويشير إلى الرسائل اللفظية التي يتلقاها المعلمون حول قدراتهم.

- الاستثارة الانفعالية: Emotional Arousal تساهم الاستثارة الانفعالية في رفع مستوى الفاعلية الذاتية إذا كانت متوسطة وتخفصها إذا كانت شديدة (Hoy, ٢٠٠٠).

وقد بدأ الاهتمام بالفاعلية الذاتية الإبداعية (Creative Self Efficacy) منذ مطلع القرن الحالي لدى عدد من الباحثين (Phelan, 2001: Tierney & Farmer, 2002) وغيرهم، وقد ساعدت أعمالهم على تأسيس مبررات نظرية وتجريبية للتأكيد على أن فاعلية الذات الإبداعية ترتبط بالجهد والمخاطرة العقلية اللازمة لعمل التعبير الإبداعي، كالتعبير عن الأفكار الجديدة والمفيدة، وتوليد الحلول والنتائج؛ وتوصف فاعلية الذات الإبداعية بأنها حالة خاصة من فاعلية الذات العامة؛ ففاعلية الذات العامة تمثل درجة اعتقاد الفرد بقدرته على أداء مهمة محددة بنجاح داخل سياق معين، بصرف النظر عن درجة صعوبة ذلك السياق، أما فاعلية الذات الإبداعية، فهي من أهم عوامل التحفيز لإيجاد الإبداع، وهي تشير إلى معتقدات الفرد حول قدراته الإبداعية وإثارة دافعيته نحو الإبداع ونحو امتلاك المعرفة اللازمة للإبداع، ونحو مسارات العمل اللازمة لتلبية مطالب الفرد الإبداعية المختلفة من أجل الخروج بنتائج جديدة (Yu, 2013).

وفعالية الذات الإبداعية هي مفهوم موسع لفاعلية الذات، فهي تحدد مدى اعتقاد الفرد في قدرته على إتمام المهام غير المألوفة والمتباينة، وتؤثر على نشاط الفرد واجتهاده وسعيه المستمر، وهي ليست مجرد مشاعر عامة لكنها تقدير الفرد لذاته فيما يخص ما يمكنه القيام به في المواقف الجديدة غير المألوفة. (ثناء عبد الحافظ و غدير فليح، ٢٠١٧، ١٤١).

وعرف (Zhou, et al, ٢٠٠٨) فاعلية الذات الإبداعية بأنها إدراك الأفراد لقدرتهم علي إنتاج الأفكار الجديدة والنافعة.

كما تعرفها (Chung, et al, ٢٠١٠) أنها المعتقدات الخاصة في قدرات الفرد التي تتبع عنها الدافعية والموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة للتعامل مع الظروف المختلفة. ورأى (DeLillo, et al, 2011) أن فاعلية الذات الإبداعية تقييم ذاتي يقوم خلالها الفرد بتقييم إمكاناته الإبداعية التي تتطوي بشكل خاص على رؤيته لنفسه بأنه جيد في حل المشكلات الإبداعية والإتيان بأفكار جديدة.

وتعرف (Karwowski ٢٠١٢) فعالية الذات الإبداعية بأنها مجموعة معتقدات الفرد عن قدرته على حل المشكلات التي تتطلب التفكير الإبداعي والأداء بشكل إبداعي.

كما عرفها عبد المنعم الدرديري وآخرون (٢٠١٧) بأنها معتقدات الإنسان الذاتية المترابطة عبر السنين في عقله بقدراته وإمكانياته الإبداعية من خلال تمكنه من التفكير بطريقة خارجة عن المؤلف لإدارة العديد من شؤون حياته، مما يجعله يشعر بالتميز عن غيره لما يمتلكه من حالة إبداعية.

ويذكر (Afsar & Masood ٢٠١٨) أن فعالية الذات الإبداعية هي مجموعة من مفاهيم الذات الأساسية التي تعبر عن درجة اعتقاد الأفراد أو ثقفتهم في قدرتهم على إنتاج مخرجات إبداعية.

وتعبر الفاعلية الذاتية الإبداعية عن الدرجة التي يعتقد بها الفرد أنه قادر على تقديم نواتج إبداعية (Tierney & Farmer, 2002) كما عُرفت أيضاً بأنها تشير إلى معتقدات الفرد حيال

قدرته على تطوير وتطبيق أفكار جديدة لتحقيق الأهداف بنجاح، وإدارة بيئته (Chen, 2013). ويعتقد بعض الباحثين أنه عندما يستغرق الأفراد في الأنشطة الإبداعية، يساعدهم ذلك على استنباط حلول للمشكلات التي يواجهونها، ويتمتع العاملون ذوو الفاعلية الذاتية الإبداعية بأنهم أكثر ثقة بأنفسهم في سَخذ مواردهم المعرفية، إضافة إلى ارتفاع مستوى دافعيتهم لأداء مهام معينة (Bandura & Locke, 2003).

ويبري (Hus, , et al, 2011) أن بناء الذات الإبداعية يعتمد على مستوى الكفاءة الذاتية لدى الفرد، ومدى ثقته بقدراته، بالإضافة إلى توقعاته الذاتية حول نتائج الأعمال الإبداعية التي تقع ضمن طموحاته المستقبلية؛ فالأفراد الذين لديهم مستوى عالٍ من فاعلية الذات الإبداعية يتمكنون من ربط الدوافع مع مصادر المعرفة، ومسارات العمل اللازمة لتلبية متطلبات الظروف والحاجات التي تشكل تحديات في تحقيق الفرد لأهدافه.

وقد حدد (Abbott, ٢٠١٠) مجالين رئيسيين لفاعلية الذات الإبداعية هما:
مجال فاعلية الذات في التفكير الإبداعي: الذي يمثل فاعلية الحالة العقلية الداخلية؛ كالتعبير عن الإبداع من خلال مهارات التفكير الإبداعي: الطلاقة، المرونة، التفاصيل، والأصالة التي تمكن الفرد من إنتاج الأفكار الجديدة والمناسبة.

مجال فاعلية الذات في الأداء الإبداعي: الذي يمثل فاعلية الحالة الاجتماعية الخارجية كالتعبير عن الإبداع من خلال أنظمة الفرد الداخلية و الخارجية التي تتفاعل مع بعضها البعض أثناء الأداء الإبداعي مثل الدوافع، والشخصية، والمزاج، والسياق الاجتماعي وغيرها.
وقد أكد (Tschannen -Moran, et al, 1998) أن الفاعلية الذاتية للمعلمين إلى ترجع إلي أحكام المعلم حول مقدرته على تنظيم المخططات التعليمية للحصول على النتائج المطلوبة من تعليم الطلبة؛ حتى أولئك الطلبة الذين يوسمون بأنهم صعبو المراس.

وقد هدفت دراسة (Blackburn& Robinson, 2008) إلى تحديد العلاقة بين الفاعلية الذاتية والرضا المهني لدى المعلمين وذلك على عينة مكونة من (٨٠) معلماً في ولاية كنتاكي وأنتهت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين الفاعلية الذاتية ودرجة الرضا الوظيفي لديهم.
كما أشارت دراسة إبراهيم الشافعي (٢٠٠٥) إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين الفاعلية الذاتية والفاعلية المهنية والمعتقدات التربوية وعلاقة عكسية بين الفاعلية المهنية، والضغوط النفسية للمعلمين، ووجود فروق في مستوى الفاعلية الذاتية والفاعلية المهنية، والضغوط النفسية، والمعتقدات التربوية لصالح معلمي المرحلة الابتدائية.

العوامل المؤثرة في الذات الإبداعية لدى المعلمين:

١- الوراثة والذات الإبداعية:

تزود الوراثة المعلم بالإمكانات التي تتيح له فرص الاستفادة منها لو توافرت له وفق مجالات معينة، فالوراثة منطلَب أساسي للإبداع الذاتي، ويمكن أن يكون الإبداع الذاتي كامناً لا يظهر إذا لم تحته

عوامل بيئية، ولذلك فإن كل فرد مبدع بطبيعته ولديه القدرة على الإبداع الذاتي، والذات الإبداعية موزعة توزيعاً طبيعياً مثل أي ظاهرة أخرى ما لم تعوق أو تحد بفعل مؤثر (Tan, et al, 2008).

٢ - البيئة والذات الإبداعية:

يقال أن الإنسان ابن بيئته ولذلك فإن البيئة أحد العناصر المحددة لظهور الإبداع الذاتي، وأن الفرد المبدع هو أحد نتائج تفاعله مع بيئته ومجتمعه، ولذلك فإن البيئة بتعدد عناصرها وغناها ينمي الإبداعي الذاتي، أما البيئة الخالية من المثيرات أو ذات المثيرات المزعجة كالمقاهي والحفلات والفصول المزعجة فهي تبقى على الإبداع مخفياً، ولا يظهر الإبداع الذاتي. أما البيئة المناسبة للإبداع الذاتي فهي التي تشتمل على مثيرات لا تشوش على التفكير بل تنميها (Al-Qaisi, 2012) & Turki).

الهناء الوظيفي لمعلمات الروضة: well-being at work among kindergarten teachers

ظهر مصطلح الهناء الوظيفي أو الهناء في بيئة العمل أو رفاهية الموظف مؤخراً، ويُعد (١٩٩٠) Warr هو أول من تبنى نموذج الهناء في سياق العمل، ويصنف المشاعر المرتبطة بالعمل إلى بعدين هما السعادة والاستثارة. فالأشخاص ذوو مستوى الهناء الوظيفي المرتفع بإمكانهم جني عوائد متنوعة بغض النظر عن نوع الوظيفة أو تدرجها، كما أنهم أكثر استمتاعاً بعملهم، ويتسمون بالإنتاجية وتحمل المسؤولية، ويتمتعون بمستويات مرتفعة من الإبداع.

يُعرف Ryff (٢٠٠٦) الهناء الذاتي بأنه مجموعة واسعة من الأفكار الإيجابية التي تتضمن التقييمات الإيجابية للفرد عن الذات وحياته الماضية، والشعور باستمرار النمو والتطور كشخص، والاعتقاد بأن حياته هادفة وذات معنى. وامتلاك علاقات جيدة مع الآخرين، والقدرة على إدارة حياته والعالم المحيط به بفعالية، والشعور بالقدرة على اتخاذ القرار.

ومن الناحية اللغوية فهناك فرق بين الرضا والهناء وارتباطهما بشيء معين أو مجال ما كالوظيفة، فالرضا من [ر ض ي]. (مصدر رضي)، وطلبَ رضاهُ أي موافقته، استَحْسَانُهُ، رضا النَّفسِ اطمئنانها، ونظر إليه بعين الرضا بالقبول والاستحسان، أي تعبير عن الموافقة والارتياح رضي طيب النفس قانع بما لديه، وفي علم النفس حالة من التوافق بين الكائن (الموظف) والبيئة (بيئة العمل). أما الهناء من هنيء اسم وصفة مشبهة تدلّ على الثبوت بمعنى كل ما يُفرح وتقبله النَّفس وأتاك مُستَساعاً بلا مشقة ويَبَعثُ السُّرورَ، والهناء الوظيفي منسوبٌ إلى الوظيفة، والهناء درجة ومستوى أعلى وأوسع من الرضا، والرضا بعد من أبعاد الهناء بصفة عامة، والرضا الوظيفي بعد من أبعاد الهناء الوظيفي. (معجم المعاني، ٢٠٢٠).

والهناء الوظيفي كجزء أو مجال من الرضا عن الحياة يمكن قياسه من خلال أسئلة عن الرضا موجهة لمشاعر الناس حول وظائفهم. (Gurkova, et al, 2012,96) وحدد سيلجمان Seligman (٢٠١١) الهناء الوظيفي بعدة مكونات هي:

أ- المعنى Meaning: يعني إدراك المعلم لمهنة التعليم على أنها مهمة وذات مغزى، وأنه يمكن أن يكتشف معنى حياته من خلال هذا العمل. ويمكن تعريف معنى العمل بأنه حكم شامل، على أن عمل الفرد يحقق أهدافاً مهمة أو قيمة أو جدية بالاهتمام والتي تتوافق مع قيم وجوده أو أنه خبرة ذاتية لإدراك العمل على أنه ذو معنى.

ب- الانفعالات الإيجابية Positive Emotions: تشير إلى المشاعر الإيجابية السارة التي تدفع الأفراد للعمل، والتي تجعلهم يفعلون ما يُشعرهم بالسعادة، حيث تُعزز الأداء في العمل، وتحسن الصحة البدنية، وتدعم العلاقات الاجتماعية، وتخلق شعوراً بالتفاؤل والأمل نحو المستقبل.

ج - العلاقات الإيجابية Relationships: تشير إلى أن الفرد لديه حاجة داخلية للارتباط والتعلق الوجداني بالآخرين، حيث يتم تعزيز الهناء الوظيفي من خلال بناء شبكات قوية من العلاقات مع الآخرين سواء في الأسرة، أو الأصدقاء، أو العمل وما يترتب على هذه العلاقات من الشعور بالانتماء.

د - الاندماج Engagement: يشير إلى تعلق الفرد واندماجه وتركيزه في العمل، والنشاط الذي يقوم به.

هـ- الانفعالات السلبية Negative Emotions: تشير إلى المشاعر السلبية التي تتضمن الشعور بالغضب والقلق، واليأس والإحباط، والشعور بالذنب، والملل أثناء العمل.

و - الإنجاز Accomplishment يشير إلى أن الهناء الوظيفي يتحقق من خلال شعور المعلم بالكفاءة والفاعلية والسعادة والرضا بالأهداف المنجزة في حياته.

فروض البحث:

- ما مستوي فاعلية الذات الإبداعية و الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة.
- توجد علاقة ارتباطية بين فاعلية الذات الإبداعية و الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة.
- تسهم فاعلية الذات الإبداعية في التنبؤ بالهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة.

منهجية البحث وأدواته:

أولاً: منهجية البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي، وتحديد أسلوب الارتباطي التنبؤي وذلك في ضوء أهداف وفروض البحث الحالي، وذلك من أجل التحقق من نمط العلاقة بين متغيرات البحث والتنبؤ بطبيعية العلاقات الموجودة بينها.

ثانياً: عينة البحث:

أ- العينة الاستطلاعية:

بلغت عينة الدراسة الاستطلاعية (٢٠٠) معلمة من معلمات الروضة، للتأكد من معاملات الصدق والثبات لها.

ب- عينة البحث الأساسية

عينة البحث:

تم إختيار عينة عشوائية من معلمات الروضة، مكونة من (٤٨٢) معلمة في الروضات بمحافظة المنيا، وتطبيق أدوات البحث عليهم بإرسال الرابط الإلكتروني للمقياس. وفيما يلي عرض لخصائص عينة البحث:

جدول (١): يوضح خصائص عينة البحث الأساسية

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية من العينة الكلية
نوع المدرسة	١٥٥	32,2%
	٣٢٧	67,8%
مكان السكن	٢٤٦	51%
	٢٣٦	49%
المجموع	٤٨٢	١٠٠%

ثالثاً: أدوات البحث:

١- مقياس فاعلية الذات الإبداعية لدي معلمات الروضة (إعداد الباحثة) ملحق (١)

الهدف من إعداد المقياس:

يهدف المقياس الحالي إلى قياس فاعلية الذات الإبداعية لدي معلمات الروضة.

مصادر بناء المقياس:

تم بناء المقياس بالاعتماد على تحليل العديد من الدراسات السابقة والأدبيات التي تناولت كيفية بناء مقياس فاعلية الذات بصفة عامة وفاعلية الذات الإبداعية بصفة خاصة، وقد تم إعداد مقياس فاعلية الذات الإبداعية اعتماداً على مجموعة من الاختبارات والمقاييس منها: مقياس فاعلية الذات الإبداعية (Abbott, 2010)، مقياس فاعلية الذات الإبداعية الذي طوره أحمد الزغبى (٢٠١٤)، مقياس فاعلية الذات الإبداعية (مرفت نعمان، ٢٠١٩)، علي الرغم من وجود مقاييس تقيس فاعلية الذات الإبداعية إلا أنها تختلف في العينة واهتماماتها عن أهتمامات البحث الحالي.

الصورة الأولية للمقياس:

ينكون مقياس فاعلية الذات الإبداعية من (٣٦) عبارة، تقيس مدى تمتع معلمات الروضة بفاعلية الذات الإبداعية.

طريقة التطبيق والتصحيح:

طبق المقياس بصورة جماعية إلكترونياً من خلال تطبيق google forms، وذلك بإرسال الرابط الإلكتروني للمقياس لمعلمات الروضة، حيث طلب منهن ملء استمارة البيانات الخاصة بالإجابة علي عبارات المقياس، ولا يوجد زمن محدد للإجابة عن المقياس. وقد استخدم المقياس التقدير الخماسي لليكرت، حيث يتم الإجابة على بنود المقياس باختيار واحد من خمس بدائل هي (تتطبق علي تماماً = ٥، تتطبق = ٤، تتطبق إلى حد ما = ٣، لا تتطبق = ٢، لا تتطبق إطلاقاً = ١). كما أن

للمقياس درجة كلية هي مجموع درجات الفرد على العبارات المكونة للمقياس. وتتراوح الدرجة على المقياس ما بين (٣٦ إلى ١٨٠)، و تشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع فاعلية الذات الإبداعية لدى المعلمة، والعكس صحيح.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

المعاملات العلمية للمقياس:

أ - الصدق:

لحساب صدق المقياس تم استخدام التالي:

(١) صدق التحليل العاملي:

يعد التحليل العاملي شكلاً متقدماً من أشكال الصدق، وقد تم إجراء التحليل العاملي باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، حيث تم إجراء التحليل العاملي Factorial Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Component وبعد التدوير أنتج (٢) عامل وبأخذ محك جيلفورد (٠.٣) لاختيار التشعبات الدالة فقد تم اختيار العبارات التي تشبعت على أكثر من عامل بقيم غير متقاربة باختيار التشعب الأكبر وتم الإبقاء على العوامل التي تشبعت عليها ثلاث عبارات فأكثر بقيمة تشبعت حدها الأدنى (٠.٣)، كما تم حذف العبارات التي تحصل على تشبعت أقل من (٠.٣) وهذا يضمن نقاءً عاملياً أفضل للعوامل، وفيما يلي وصف لتلك العوامل.

جدول (٢): مصفوفة العوامل قبل التدوير لمقياس فاعلية الذات الإبداعية

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني
١.	0.671	-0.197
٢.	0.765	-0.319
٣.	0.617	-0.021
٤.	0.444	0.213
٥.	0.460	0.390
٦.	0.775	-0.274
٧.	0.691	-0.237
٨.	0.480	0.330
٩.	0.465	0.464
١٠.	0.424	0.353
١١.	0.769	-0.255
١٢.	0.605	-0.110
١٣.	0.443	0.376
١٤.	0.460	0.476
١٥.	0.753	-0.310
١٦.	0.701	-0.160
١٧.	0.566	0.393
١٨.	0.742	-0.261
١٩.	0.596	-0.253
٢٠.	0.671	-0.268

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني
.٢١	0.570	0.339
.٢٢	0.383	0.557
.٢٣	0.607	-0.243
.٢٤	0.555	-0.188
.٢٥	0.598	-0.239
.٢٦	0.381	0.527
.٢٧	0.467	0.526
.٢٨	0.377	0.569
.٢٩	0.404	0.496
.٣٠	0.720	-0.237
.٣١	0.701	-0.217
.٣٢	0.641	-0.199
.٣٣	0.729	-0.295
.٣٤	0.669	-0.143
.٣٥	0.339	0.606
.٣٦	0.458	0.379

جدول (٣): مصفوفة العوامل بعد التدوير لمقياس فاعلية الذات الإبداعية

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	الاشتراكات
.١	0.676	0.178	0.489
.٢	0.820	0.123	0.687
.٣	0.538	0.302	0.381
.٤	0.269	0.412	0.242
.٥	0.192	0.572	0.364
.٦	0.805	0.167	0.675
.٧	0.714	0.155	0.534
.٨	0.240	0.530	0.339
.٩	0.158	0.637	0.431
.١٠	0.180	0.522	0.305
.١١	0.790	0.180	0.656
.١٢	0.574	0.219	0.378
.١٣	0.185	0.551	0.337
.١٤	0.147	0.645	0.438
.١٥	0.804	0.124	0.663
.١٦	0.683	0.226	0.517
.١٧	0.281	0.629	0.474
.١٨	0.770	0.161	0.619
.١٩	0.641	0.092	0.419
.٢٠	0.713	0.118	0.523
.٢١	0.312	0.585	0.440
.٢٢	0.040	0.675	0.457

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	الاشتراكيات
.٢٣	0.645	0.106	0.427
.٢٤	0.572	0.126	0.343
.٢٥	0.635	0.106	0.415
.٢٦	0.053	0.648	0.423
.٢٧	0.128	0.692	0.495
.٢٨	0.028	0.682	0.466
.٢٩	0.089	0.634	0.410
.٣٠	0.738	0.170	0.574
.٣١	0.711	0.177	0.538
.٣٢	0.651	0.161	0.450
.٣٣	0.776	0.125	0.618
.٣٤	0.647	0.224	0.468
.٣٥	-0.023	0.694	0.482
.٣٦	0.196	0.562	0.354
الجدور الكامنة	10.32	6.51	
نسبة التباين	28.67	18.08	

جدول (٤): مصفوفة العوامل بعد التدوير بعد حذف التشبعات التي تقل عن (٠.٣) لمقياس فاعلية

الذات الإبداعية

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني
.١	0.676	
.٢	0.820	
.٣	0.538	0.302
.٤		0.412
.٥		0.572
.٦	0.805	
.٧	0.714	
.٨		0.530
.٩		0.637
.١٠		0.522
.١١	0.790	
.١٢	0.574	
.١٣		0.551
.١٤		0.645
.١٥	0.804	
.١٦	0.683	
.١٧		0.629
.١٨	0.770	
.١٩	0.641	
.٢٠	0.713	
.٢١	0.312	0.585

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني
.٢٢		0.675
.٢٣	0.645	
.٢٤	0.572	
.٢٥	0.635	
.٢٦		0.648
.٢٧		0.692
.٢٨		0.682
.٢٩		0.634
.٣٠	0.738	
.٣١	0.711	
.٣٢	0.651	
.٣٣	0.776	
.٣٤	0.647	
.٣٥		0.694
.٣٦		0.562

جدول (٥): التشبعات الدالة على العامل الأول لمقياس فاعلية الذات الإبداعية

رقم العبارة	العبارة	التشبع
2	لدي القدرة علي تقديم أكثر من فكرة إبداعية خلال فترة زمنية قصيرة.	0.820
6	أتمتع بطلاقة فكرية تمكنني من التغلب علي المشكلات التي تواجهني في مجال عملي.	0.805
15	لدي القدرة علي ايجاد حلول عديدة للمشكلات التي تواجهني في فترة زمنية وجيزة.	0.804
11	لدي القدرة علي التفكير السريع في الظروف المختلفة.	0.790
33	لدي القدرة علي تقديم أفكار متنوعة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.	0.776
18	أحرص علي معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.	0.770
30	لدي القدرة على تغيير وجهتي الذهنية تجاه المثبرات الجديدة والطارئة عند مواجهة مشكلة ما.	0.738
7	لدي القدرة علي تكييف العمل تبعاً للمستجدات الطارئة.	0.714
20	لدي القدرة علي رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	0.713
31	لدي رؤية واضحة لمشكلات العمل وأحدد تفاصيلها قبل البدء بحلها.	0.711
16	أفكر في طرق للدفاع عن وجهة نظري من خلال إعادة التفكير فيما أعرفه بالفعل.	0.683
1	أتحدث إلى أصدقائي عن أفكارني الجامحة، واجعلها تبدو معقولة.	0.676
32	أحرص علي أن أكون أول من يأتي بفكرة أصلية في عملي	0.651
34	أتوصل إلى حل جديد للمشكلة قبل الآخرين.	0.647
23	أتفوق على الآخرين في تخيل فكرة جديدة لحل المشكلة.	0.645
19	أحرص علي وضع حلول غير تقليدية للمشكلات التي تطرأ على العمل واختيار أفضل البدائل.	0.641
25	أتوقع مشكلات العمل قبل حدوثها.	0.635
12	لدي القدرة على إدراك مواطن الضعف أو النقص في الموقف المشكل.	0.574
24	أستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد.	0.572
3	أجيد ملاحظة الأشياء غير المألوفة والمحيرة في محيطي.	0.538

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (١٠.٣٢) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (٢٨.٦٧%) وقد تشعب بهذا العامل (٢٠) مفردة. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي).

جدول (٦): التشعبات الدالة على العامل الثاني لمقياس فاعلية الذات الإبداعية

رقم العبارة	العبارة	التشعب
35	أقوم بتطبيق حلول جديدة في عملي بالروضة لحل أي مشكلة تواجهني.	0.694
27	أنجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد.	0.692
28	امتلك مهارات اتصال جيدة مع الآخرين	0.682
22	لدي قدرة علي تحديد الشئ الذي أريد أن أتعلمه.	0.675
26	أحرص علي ابتكار حلا جديدا للمشكلة قابل للتطبيق على الحلول الأخرى المتاحة.	0.648
14	أعلم نفسي أشياء جديدة لا أعرفها، حتى لو كانت هناك عقبات أمام القيام بذلك	0.645
9	أتحمس لابتكار أفكار جديدة في عملي.	0.637
29	استمتع بالتوصل إلى أفكار جديدة بعد التعلم من الآخرين.	0.634
17	أواصل التفكير في حل مشكلة ما، حتى لو استغرق مني وقتا طويلا.	0.629
21	قادرة على تعديل خطط الأنشطة لمواجهة أي ظرف طارئ	0.585
5	أساعد إدارة الروضة في مواجهة مشكلاتها بتقديم حلول غير تقليدية لمواجهةها.	0.572
36	ابتكر طرق واستراتيجيات تعليم نشطة تناسب مع خصائص الأطفال والمحتوي التعليمي.	0.562
13	أقوم بإعداد برامج و مواد تعليمية علاجية للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.	0.551
8	أقدم حلول غير نمطية وعاجلة للمشكلات التي تواجه الأطفال بشراهم في حلها.	0.530
10	أشجع الأطفال علي التفكير الناقد بالاستماع الجيد لهم وتقدير أرائهم	0.522
4	اتيح الفرصة للإبداع الفردي للأطفال في انجاز ما يطلب منهم من أنشطة ومهام.	0.412

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٦.٥١) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (١٨.٠٨%) وقد تشعب بهذا العامل (١٦) مفردة. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي).

(٣) التجانس الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي كمؤشر للصدق، حيث تم بتطبيقه على عينة قوامها (٢٠٠) معلمة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، كما تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (٧)، (٨)، (٩) توضح النتيجة على التوالي.

جدول (٧): معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات الإبداعية (ن = ٢٠٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.70	10	**0.71	19	**0.69	28	**0.60
2	**0.73	11	**0.59	20	**0.67	29	**0.57
3	**0.58	12	**0.65	21	**0.46	30	**0.42
4	**0.75	13	**0.59	22	**0.48	31	**0.41
5	**0.67	14	**0.54	23	**0.51	32	**0.49
6	**0.74	15	**0.58	24	**0.47	33	**0.42
7	**0.57	16	**0.71	25	**0.44	34	**0.48
8	**0.73	17	**0.69	26	**0.46	35	**0.37
9	**0.69	18	**0.63	27	**0.46	36	**0.51

* دال عند مستوي (٠.٠٥) ** دال عند مستوي (٠.٠١)

ينتضح من جدول (٧) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٣٧ : ٠.٧٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للعبارات.

جدول (٨): معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه لمقياس فاعلية الذات الإبداعية (ن = ٢٠٠)

الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي				الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي			
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.70	19	**0.65	4	**0.49	26	**0.64
2	**0.82	20	**0.72	5	**0.62	27	**0.69
3	**0.60	23	**0.66	8	**0.58	28	**0.66
6	**0.81	24	**0.59	9	**0.64	29	**0.64
7	**0.73	25	**0.65	10	**0.57	35	**0.66
11	**0.80	30	**0.75	13	**0.59	36	**0.59
12	**0.62	31	**0.73	14	**0.65		
15	**0.80	32	**0.68	17	**0.67		
16	**0.72	33	**0.78	21	**0.65		
18	**0.79	34	**0.68	22	**0.66		

* دال عند مستوي (٠.٠٥) ** دال عند مستوي (٠.٠١)

ينتضح من جدول (٨) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ما بين (٠.٤٩ : ٠.٨٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق

جدول (٩): معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات الإبداعية (ن = ٢٠٠)

معامل الارتباط	المقياس
**0.92	الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي
**0.76	الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي

* دال عند مستوي (٠.٠٥) ** دال عند مستوي (٠.٠١)
يتضح من الجدول (٩) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٧٦ : ٠.٩٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.
ب - الثبات:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام:

معامل الفا لكرونباخ:

لحساب ثبات المقياس استخدمت الباحثة معامل الفا لكرونباخ، حيث قامت تم تطبيق المقياس على عينة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث قوامها (٢٠٠) معلمة، والجدول (١٠) يوضح ذلك

جدول (١٠): معاملات الفا لمقياس فاعلية الذات الإبداعية (ن = ٢٠٠)

معامل ثبات الفا	المقياس
**0.94	الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي
**0.89	الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي
**0.94	الدرجة الكلية

* دال عند مستوي (٠.٠٥) ** دال عند مستوي (٠.٠١)
يتضح من جدول (١٠) ما يلي:

- تراوحت معاملات ثبات الفا لمقياس فاعلية الذات الإبداعية ما بين (٠.٨٩ : ٠.٩٤) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات.

٢- مقياس الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة: (إعداد الباحثة) ملحق ٢
الهدف من إعداد المقياس:

يهدف المقياس الحالي إلى قياس الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة.

مصادر بناء المقياس:

تم بناء المقياس بالاعتماد على تحليل العدى من الدراسات السابقة والأدبيات ومقاييس الرضا الوظيفي، وأيضاً بعض الأدبيات التي اهتمت بالهناء الوظيفي، وقد تم إعداد مقياس الهناء الوظيفي اعتماداً على مجموعة من الاختبارات والمقاييس منها: مقياس الهناء الوظيفي (إعداد، Soh, et al,

(2016)، مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال (إعداد رباب يونس، ٢٠١٨)، مقياس الهناء الوظيفي (إعداد الحسين سيد، ٢٠٢٠).

الصورة الأولى للمقياس:

ينكون مقياس فاعلية الذات البحثية من (٦٠) عبارة، تقيس مدى تمتع معلمة الروضة بالهناء الوظيفي.

طريقة التطبيق والتصحيح:

طبق المقياس بصورة جماعية إلكترونياً من خلال google forms، وذلك بإرسال الرابط الإلكتروني للمقياس لمعلمات الروضة، حيث طلب منهن ملء البيانات الخاصة بالإجابة عن عبارات المقياس، ولا يوجد زمن محدد للإجابة عن المقياس. وقد استخدم مقياس خماسي التقدير، حيث يتم الإجابة على بنود المقياس باختيار واحد من خمس بدائل هي (دائماً = ٥، غالباً = ٤، أحياناً = ٣، نادراً = ٢، أبداً = ١) وذلك للعبارات الإيجابية، ويعكس التصحيح في حالة العبارات السلبية والتي تتمثل في أرقام العبارات التالية (٢-٣-٤-٦-٩-١٢-١٧-٢٢-٣٠-٣٤-٣٥-٤٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠-٤١-٤٢-٤٣-٤٤-٤٥-٤٦-٤٧-٤٨-٥٦-٥٩-٦٠)، كما أن للمقياس درجة كلية هي مجموع درجات الفرد على العبارات المكونة للمقياس. وتتراوح الدرجة على المقياس ما بين (٦٠ إلى ٣٠٠) درجة، وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع الهناء الوظيفي لدي معلمة الروضة، والعكس صحيح.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

المعاملات العلمية للمقياس:

أ - الصدق:

حساب صدق التحليل العاملي:

يعد التحليل العاملي شكلاً متقدماً من أشكال الصدق، وقد تم إجراء التحليل العاملي باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، حيث تم إجراء التحليل العاملي Factorial Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Component وبعد التدوير أنتج (٤) عوامل وبأخذ محك جيلفورد (٠.٣) لاختيار التشعبات الدالة، فقد تم اختيار العبارات التي تشبعت على أكثر من عامل بقيم غير متقاربة باختيار التشعب الأكبر، وتم الإبقاء على العوامل التي تشبعت عليها ثلاث عبارات فأكثر بقيمة تشبعت حدها الأدنى (٠.٣)، كما يتم حذف العبارات التي تحصل على تشبعت أقل من (٠.٣) وهذا يضمن نقاءً عاملياً أفضل للعوامل، وفيما يلي وصف لتلك العوامل.

جدول (١١): مصفوفة العوامل قبل التدوير لمقياس الهناء الوظيفي

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
١.	0.641	-0.366	-0.189	0.015
٢.	0.664	-0.403	-0.328	-0.031
٣.	0.450	0.508	-0.289	0.226
٤.	0.429	0.584	-0.066	-0.007
٥.	0.623	-0.046	0.245	0.105

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
٦.	0.570	-0.080	0.333	-0.003
٧.	0.550	-0.024	0.295	-0.213
٨.	0.554	0.029	0.209	-0.434
٩.	0.630	0.034	0.242	0.247
١٠.	0.477	0.109	0.295	-0.182
١١.	0.507	-0.239	-0.152	-0.101
١٢.	0.570	-0.427	-0.296	-0.003
١٣.	0.474	-0.105	0.233	0.491
١٤.	0.438	-0.148	0.225	0.458
١٥.	0.532	0.034	0.255	0.206
١٦.	0.475	0.485	-0.337	0.008
١٧.	0.374	0.477	-0.369	-0.085
١٨.	0.545	-0.053	0.214	-0.301
١٩.	0.477	-0.030	0.268	-0.361
٢٠.	0.509	0.043	0.118	-0.403
٢١.	0.632	-0.319	-0.217	0.064
٢٢.	0.630	-0.380	-0.279	-0.050
٢٣.	0.559	-0.233	-0.235	0.013
٢٤.	0.439	0.394	-0.304	-0.165
٢٥.	0.402	0.548	-0.309	0.179
٢٦.	0.425	0.576	-0.032	0.083
٢٧.	0.442	0.527	-0.263	0.159
٢٨.	0.386	-0.095	0.275	0.427
٢٩.	0.576	0.000	0.359	-0.129
٣٠.	0.618	0.100	0.348	-0.241
٣١.	0.599	0.045	0.229	-0.325
٣٢.	0.603	-0.024	0.265	-0.248
٣٣.	0.638	-0.469	-0.230	0.088
٣٤.	0.621	-0.210	-0.283	0.062
٣٥.	0.419	0.555	-0.091	0.141
٣٦.	0.556	0.343	-0.281	0.140
٣٧.	0.392	-0.061	0.343	0.271
٣٨.	0.610	-0.394	-0.312	0.011
٣٩.	0.427	0.212	0.329	0.431
٤٠.	0.493	-0.210	-0.396	-0.060
٤١.	0.428	0.437	-0.318	-0.080
٤٢.	0.496	0.407	-0.289	-0.131
٤٣.	0.502	0.178	0.328	0.317
٤٤.	0.452	0.019	0.284	0.462
٤٥.	0.447	-0.130	0.270	0.218
٤٦.	0.592	-0.414	-0.176	0.111

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
.٤٧	0.522	-0.305	-0.315	0.009
.٤٨	0.518	-0.353	-0.178	0.091
.٤٩	0.374	0.445	-0.206	-0.019
.٥٠	0.494	0.009	0.238	-0.448
.٥١	0.444	0.178	0.303	-0.422
.٥٢	0.570	-0.336	-0.201	0.149
.٥٣	0.688	-0.353	-0.142	-0.021
.٥٤	0.681	-0.241	-0.242	0.030
.٥٥	0.627	0.064	0.254	-0.335
.٥٦	0.474	0.285	-0.151	-0.165
.٥٧	0.420	0.445	-0.247	0.039
.٥٨	0.631	0.018	0.321	-0.243
.٥٩	0.474	0.187	0.387	0.281
.٦٠	0.478	0.181	0.357	0.275

جدول (١٢): مصفوفة العوامل بعد التدوير لمقياس الهناء الوظيفي

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	الاشتراكات
.١	0.709	0.066	0.210	0.170	0.580
.٢	0.814	0.106	0.182	0.070	0.712
.٣	0.118	0.731	-0.040	0.214	0.595
.٤	-0.064	0.669	0.226	0.161	0.529
.٥	0.288	0.122	0.372	0.475	0.462
.٦	0.227	0.028	0.461	0.422	0.442
.٧	0.190	0.069	0.579	0.243	0.435
.٨	0.193	0.139	0.694	0.040	0.539
.٩	0.251	0.196	0.280	0.581	0.517
.١٠	0.065	0.145	0.527	0.238	0.359
.١١	0.526	0.087	0.245	0.054	0.347
.١٢	0.757	0.035	0.129	0.067	0.595
.١٣	0.259	0.039	0.018	0.680	0.531
.١٤	0.265	-0.009	0.017	0.635	0.474
.١٥	0.184	0.147	0.264	0.516	0.391
.١٦	0.161	0.733	0.099	0.041	0.574
.١٧	0.117	0.693	0.094	-0.086	0.510
.١٨	0.241	0.076	0.596	0.132	0.437
.١٩	0.157	0.038	0.630	0.090	0.431
.٢٠	0.204	0.173	0.605	-0.006	0.437
.٢١	0.691	0.115	0.160	0.188	0.552
.٢٢	0.753	0.088	0.204	0.069	0.621
.٢٣	0.601	0.157	0.152	0.113	0.422
.٢٤	0.170	0.622	0.212	-0.084	0.468

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	الاشتراكيات
.٢٥	0.073	0.748	-0.040	0.150	0.589
.٢٦	-0.075	0.651	0.178	0.243	0.521
.٢٧	0.085	0.727	0.017	0.177	0.567
.٢٨	0.174	-0.013	0.038	0.620	0.416
.٢٩	0.163	0.074	0.568	0.350	0.477
.٣٠	0.127	0.170	0.667	0.284	0.571
.٣١	0.205	0.168	0.653	0.149	0.518
.٣٢	0.235	0.103	0.616	0.223	0.495
.٣٣	0.795	0.006	0.132	0.196	0.688
.٣٤	0.651	0.225	0.129	0.149	0.513
.٣٥	-0.033	0.661	0.105	0.249	0.511
.٣٦	0.276	0.637	0.070	0.197	0.526
.٣٧	0.115	-0.022	0.185	0.548	0.348
.٣٨	0.770	0.086	0.134	0.087	0.626
.٣٩	-0.015	0.222	0.101	0.679	0.521
.٤٠	0.624	0.216	0.090	-0.055	0.447
.٤١	0.148	0.662	0.143	-0.034	0.481
.٤٢	0.191	0.651	0.226	-0.027	0.512
.٤٣	0.046	0.222	0.215	0.628	0.492
.٤٤	0.142	0.102	0.059	0.682	0.499
.٤٥	0.225	-0.024	0.210	0.491	0.337
.٤٦	0.708	0.007	0.122	0.224	0.566
.٤٧	0.663	0.120	0.092	0.049	0.465
.٤٨	0.626	0.024	0.100	0.179	0.434
.٤٩	0.057	0.599	0.128	0.049	0.381
.٥٠	0.153	0.084	0.686	0.020	0.501
.٥١	-0.012	0.169	0.683	0.058	0.498
.٥٢	0.660	0.073	0.077	0.231	0.500
.٥٣	0.704	0.073	0.284	0.190	0.618
.٥٤	0.685	0.206	0.201	0.173	0.581
.٥٥	0.198	0.182	0.688	0.168	0.574
.٥٦	0.182	0.482	0.300	0.011	0.356
.٥٧	0.109	0.639	0.092	0.088	0.437
.٥٨	0.199	0.123	0.658	0.271	0.561
.٥٩	-0.008	0.189	0.256	0.623	0.489
.٦٠	0.013	0.199	0.247	0.603	0.465
الجذور الكامنة	9.41	7.35	7.21	6.08	
نسبة التباين	15.68	12.25	12.02	10.13	

جدول (١٣): مصفوفة العوامل بعد التدوير بعد حذف العبارات التي نقل عن (٠.٣) لمقياس الهناء

الوظيفي

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
.١	0.709			
.٢	0.814			
.٣		0.731		
.٤		0.669		
.٥			0.372	0.475
.٦			0.461	0.422
.٧			0.579	
.٨			0.694	
.٩				0.581
.١٠			0.527	
.١١	0.526			
.١٢	0.757			
.١٣				0.680
.١٤				0.635
.١٥				0.516
.١٦		0.733		
.١٧		0.693		
.١٨			0.596	
.١٩			0.630	
.٢٠			0.605	
.٢١	0.691			
.٢٢	0.753			
.٢٣	0.601			
.٢٤		0.622		
.٢٥		0.748		
.٢٦		0.651		
.٢٧		0.727		
.٢٨				0.620
.٢٩			0.568	0.350
.٣٠			0.667	
.٣١			0.653	
.٣٢			0.616	
.٣٣	0.795			
.٣٤	0.651			
.٣٥		0.661		
.٣٦		0.637		
.٣٧				0.548
.٣٨	0.770			

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
٣٩				0.679
٤٠	0.624			
٤١		0.662		
٤٢		0.651		
٤٣				0.628
٤٤				0.682
٤٥				0.491
٤٦	0.708			
٤٧	0.663			
٤٨	0.626			
٤٩		0.599		
٥٠			0.686	
٥١			0.683	
٥٢	0.660			
٥٣	0.704			
٥٤	0.685			
٥٥			0.688	
٥٦		0.482		
٥٧		0.639		
٥٨			0.658	
٥٩				0.623
٦٠				0.603

جدول (١٤): التشبعات الدالة على العامل الأول لمقياس الهناء الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	التشبع
2	أتعامل بمرونة مع الأنماط المختلفة من التفكير في بيئة العمل	0.814
33	يصعب علي التفكير في الأشياء المعقدة.	0.795
38	أشعر بقلّة التركيز الذهني أثناء عملي بالروضة.	0.770
12	أتأقلم بصعوبة مع التغييرات اليومية في حياتي.	0.757
22	قادرة علي اتخاذ قرارات صحيحة في حياتي.	0.753
1	ليس لدي المرونة الكافية لتجربة أمور جديدة.	0.709
46	من السهل علي التركيز في العمل خلال اليوم الدراسي.	0.708
53	توقعاتي بشأن سلوك الأطفال وردود أفعالهم صحيحة.	0.704
21	يصعب علي ضبط السلوك الفوضوي داخل الفصل.	0.691
54	أقوم بتطبيق استراتيجيات تعليمية بديلة في فصلي.	0.685
47	استخدم مجموعة متنوعة من استراتيجيات التقييم في فصلي.	0.663
52	أجد صعوبة في تحفيز الأطفال الذين يظهرون اهتماماً منخفضاً بالروضة.	0.660
34	أساعد الأطفال في فصلي علي التعبير الإبداعي.	0.651
48	أحرص علي اكساب الأطفال المهارات الأساسية في الحياة	0.626
40	أحافظ علي تحقيق التوازن بين عملي بالروضة وحياتي الأسرية	0.624
23	يظهر مديري التقدير لجهودي وابتكاراتي في العمل	0.601
11	لا يثق المدير في رأني وأفكاري.	0.526

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٩.٤١) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٥.٦٨%) وقد تشعب بهذا العامل (١٧) مفردة وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (الكفاءة الذاتية في التدريس).

جدول (١٥): التشعبات الدالة على العامل الثاني لمقياس الهناء الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	التشعب
25	أشعر بالرضا عن حياتي	0.748
16	لدي أهداف محددة واضحة في عملي.	0.733
3	انجازي في عملي بالروضة مصدر للدافعية لدي	0.731
27	لو اتاحت لي فرصة إعادة اختيار مهنة المستقبل فسأختار العمل كمعلمة بالروضة.	0.727
17	أن شخصية غير متفائلة.	0.693
4	أشعر بالسعادة في حياتي.	0.669
41	أستمتع بتدريس الأطفال في الروضة	0.662
35	أعتقد أن مهنة التدريس لها قيمة في المجتمع	0.661
26	أوصي بمدرستي كمكان جيد للعمل.	0.651
42	أستمتع بعمل خطط مستقبلية في مجال عملي	0.651
57	أبد اليوم الدراسي بنشاط وحيوية	0.639
36	توفر لي وظيفتي مجالاً واسعاً للنمو والتطور المهني	0.637
24	أود الانتقال إلى مدرسة أخرى إذا كان ذلك ممكناً	0.622
49	تتاح لي فرصة الترقى الوظيفي	0.599
56	لا تتاح لي الاستقلالية في عملي بالروضة.	0.482

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٧.٣٥) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٢.٢٥%) وقد تشعب بهذا العامل (١٥) مفردة. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (الرضا الوظيفي).

جدول (١٦): التشعبات الدالة على العامل الثالث لمقياس الهناء الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	التشعب
8	أتمتع بصحة جيدة	0.694
55	أعاني من صداع متكرر بالراس خلال اليوم الدراسي	0.688
50	أشعر بالارهاق من كثرة الأعباء داخل الروضة.	0.686
51	أعاني من الآم في المعدة خلال اليوم الدراسي	0.683
30	أشعر بالأم في الظهر خلال اليوم الدراسي	0.667
58	عملي بالروضة يسبب لي الشعور بالتوتر والقلق	0.658
31	أعاني من الأرق بسبب ضغوط العمل بالروضة	0.653
19	تجعلني ضغوط العمل بالروضة سئ المزاج	0.630
32	تسبب لي ضغوط العمل ارتفاع ضغط الدم ومعدل ضربات القلب.	0.616
20	أغيب عن العمل بسبب كثرة ضغوط العمل.	0.605
18	مهامي غير التعليمية (مثل إرشاد الأطفال، التواصل مع أولياء الأمور، عمل إداري) يؤثر سلباً على قدرتي على التدريس	0.596
7	أشعر بالتوتر بسبب ضيق الوقت لتحضير الدرس	0.579
29	يجهدني كثرة الأنشطة التدريسية واللاصفية المطلوبة مني.	0.568
10	يثقل علي كاهلي تعديل الدروس لذوي الاحتياجات الخاصة	0.527
6	أتوتر من كثرة انتقادات أولياء الأمور وعدم تعاونهم معي.	0.461

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٧.٢١) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٢.٠٢%) وقد تشبع بهذا العامل (١٥) مفردة. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (الصحة البدنية).

جدول (١٧): التشبعات الدالة على العامل الرابع لمقياس الهناء الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	التشبع
44	أشعر بعدم التقدير في الروضة.	0.682
13	زملاني يحبونني.	0.680
39	أنا جزء مهم من فريق العمل بالروضة	0.679
14	أنا موضع ثقة من زملائي في العمل	0.635
43	زملاني في الروضة مصدر عظيم للدعم الاجتماعي	0.628
59	تحرص إدارة الروضة علي وجود علاقات جيدة مع المعلمات والعاملين بالروضة.	0.623
28	يمكنني مشاركة مشاكلي بحرية مع زملائي في الروضة.	0.620
60	الأطفال في الروضة يحبوني و يحترموني.	0.603
9	تكثر الخلافات الإدارية بيني وبين مدير الروضة	0.581
37	أتمتع بعلاقات طيبة مع أولياء الأمور	0.548
15	تسود علاقة التفاهم والود بيني وبين زملائي في الروضة	0.516
45	لا أشعر بالراحة عند التحدث مع زملائي عن حياتي خارج المدرسة	0.491
5	أفتقد الدعم من زملائي في الروضة في الأوقات الصعبة.	0.475

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٦.٠٨) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٠.١٣%) وقد تشبع بهذا العامل (١٣) مفردة. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (العلاقات الإيجابية).

(٣) التجانس الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي كمؤشر للصدق، حيث تم تطبيقه على عينة قوامها (٢٠٠) معلمة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، كما تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (١٨)، (١٩)، (٢٠) توضح النتيجة على التوالي.

جدول (١٨): معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية لمقياس الهناء الوظيفي (ن = ٢٠٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.62	16	**0.51	31	**0.58	46	**0.57
2	**0.64	17	**0.42	32	**0.58	47	**0.51
3	**0.50	18	**0.53	33	**0.62	48	**0.50
4	**0.47	19	**0.46	34	**0.61	49	**0.42

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.47	50	**0.46	35	**0.50	20	**0.61	5
**0.43	51	**0.59	36	**0.62	21	**0.55	6
**0.56	52	**0.40	37	**0.61	22	**0.54	7
**0.66	53	**0.60	38	**0.55	23	**0.54	8
**0.67	54	**0.44	39	**0.47	24	**0.62	9
**0.61	55	**0.49	40	**0.45	25	**0.47	10
**0.50	56	**0.47	41	**0.47	26	**0.49	11
**0.46	57	**0.53	42	**0.49	27	**0.55	12
**0.61	58	**0.51	43	**0.39	28	**0.48	13
**0.48	59	**0.45	44	**0.56	29	**0.43	14
**0.48	60	**0.44	45	**0.61	30	**0.52	15

* دال عند مستوي (٠.٠٥) ** دال عند مستوي (٠.٠١)

ينتضح من جدول (١٨) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٣٩ : ٠.٦٧) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للعبارات.

جدول (١٩): معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد

الذي ينتمي إليه لمقياس الهناء الوظيفي (ن = ٢٠٠)

العلاقات الإيجابية		الصحة البدنية		الرضا الوظيفي		الكفاءة الذاتية في التدريس	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.64	5	**0.62	6	**0.73	3	**0.75	1
**0.71	9	**0.67	7	**0.70	4	**0.84	2
**0.68	13	**0.72	8	**0.75	16	**0.59	11
**0.64	14	**0.60	10	**0.70	17	**0.76	12
**0.63	15	**0.66	18	**0.66	24	**0.74	21
**0.61	28	**0.66	19	**0.73	25	**0.78	22
**0.62	37	**0.64	20	**0.68	26	**0.66	23
**0.69	39	**0.69	29	**0.73	27	**0.82	33
**0.69	43	**0.75	30	**0.68	35	**0.72	34
**0.69	44	**0.71	31	**0.69	36	**0.79	38
**0.59	45	**0.70	32	**0.69	41	**0.64	40
**0.68	59	**0.68	50	**0.70	42	**0.75	46
**0.66	60	**0.66	51	**0.64	49	**0.67	47
		**0.74	55	**0.57	56	**0.65	48

العلاقات الإيجابية		الصحة البدنية		الرضا الوظيفي		الكفاءة الذاتية في التدريس	
		**0.73	58	**0.66	57	**0.70	52
						**0.77	53
						**0.75	54

* دال عند مستوي (٠.٠٥) ** دال عند مستوي (٠.٠١)

ينتضح من جدول (١٩) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ما بين (٠.٥٧ : ٠.٨٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للأبعاد.

جدول (٢٠): معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الهناء الوظيفي
(ن = ٢٠٠)

معامل الارتباط	المقياس
**0.79	الكفاءة الذاتية في التدريس
**0.70	الرضا الوظيفي
**0.78	الصحة البدنية
**0.73	العلاقات الإيجابية

* دال عند مستوي (٠.٠٥) ** دال عند مستوي (٠.٠١)

ينتضح من الجدول (٢٠) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٧٠ : ٠.٧٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

ب - الثبات:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام:

معامل الفا لكرونباخ:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام معامل الفا لكرونباخ، حيث تم تطبيق المقياس على عينة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث قوامها (٢٠٠) معلمة، والجدول (٢١) يوضح ذلك.

جدول (٢١): معاملات ثبات الفا لمقياس الهناء الوظيفي (ن = ٢٠٠)

معامل ثبات الفا	المقياس
**0.94	الكفاءة الذاتية في التدريس
**0.92	الرضا الوظيفي
**0.91	الصحة البدنية
**0.88	العلاقات الإيجابية
**0.95	الدرجة الكلية

* دال عند مستوي (٠.٠٥) ** دال عند مستوي (٠.٠١)

يتضح من جدول (٢١) ما يلي:

- تراوحت معاملات ثبات الفا لمقياس الهناء الوظيفي ما بين (٠.٨٨ : ٠.٩٥) وهى معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

توزيع أفراد العينة توزيعاً إعتدالياً:

تم التأكد من مدى اعتدالية توزيع أفراد عينة البحث في ضوء مقياس الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة ومقياس فاعلية الذات الإبداعية لدي معلمات الروضة، والجدول (٢٢) يوضح ذلك.

جدول (٢٢): المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الالتواء للعينة قيد البحث في مقياس الهناء الوظيفي ومقياس فاعلية الذات الإبداعية لدي معلمات الروضة (ن = ٤٨٢)

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
الهناء الوظيفي	٦٤.٢٦	٦٤.٠٠	٨.٢٨	٠.٠٩
	٥٧.٣٩	٥٧.٥٠	٧.٤٧	-٠.٠٥
	٥٠.٥٨	٥٢.٠٠	١٠.١٤	-٠.٤٢
	٥١.٠١	٥١.٠٠	٦.٤٩	٠.٠١
فاعلية الذات الإبداعية	٢٢٣.٢٣	٢٢٣.٥٠	٢٦.٨٥	-٠.٠٣
	٧٤.١٢	٧٤.٠٠	١٠.٩٥	٠.٠٣
	٦١.٣٣	٦١.٥٠	٨.٨٥	-٠.٠٦
	١٣٥.٤٦	١٣٦.٠٠	١٨.٧٩	-٠.٠٩

يتضح من جدول (٢٢) ما يلي:

- تراوحت معاملات الالتواء للعينة قيد البحث في مقياس الهناء الوظيفي ومقياس فاعلية الذات الإبداعية لدي معلمات الروضة ما بين (-٠.٤٢، ٠.٠٩)، أي أنها انحصرت ما بين (-٣، +٣) مما يشير إلى أنها تقع داخل المنحنى الاعتدالي وبذلك تكون العينة موزعة توزيعاً إعتدالياً.

عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها:

نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول علي أنه "ما مستوي كل من فاعلية الذات الإبداعية و الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة؟"

وللإجابة عن هذا الفرض تم حساب المتوسط الحسابي والنسبة المئوية والترتيب لدرجات أفراد عينة البحث على الهناء الوظيفي فاعلية الذات الإبداعية لدي معلمات الروضة (الأبعاد - الدرجة الكلية)، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم الحصول عليها

جدول (٢٣): المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لعينة البحث في مقياس الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة ومقياس فاعلية الذات الإبداعية لدي معلمات الروضة (ن = ٤٨٢)

الترتيب	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	المتغيرات	
٣	%75.60	64.26	الكفاءة الذاتية في التدريس	الهناء الوظيفي
٢	%76.51	57.39	الرضا الوظيفي	
٤	%67.44	50.58	الصحة البدنية	
١	%78.48	51.01	العلاقات الإيجابية	
	%74.41	223.23	الدرجة الكلية	
٢	%74.12	74.12	الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي	فاعلية الذات الإبداعية
١	%76.66	61.33	الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي	
	%75.25	135.46	الدرجة الكلية	

ينتضح من الجدول (٢٣) ما يلي:

١- تراوحت النسبة المئوية لأبعاد مقياس الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة ما بين (٤٤.٦٧% : ٧٨.٤٨%)، كما بلغت النسبة المئوية للمقياس ككل (٧٤.٤١%). مما يعني تمتع معلمات الروضة بمستوي هناء وظيفي مرتفع. ويمكن إرجاع ذلك إلي تقبل المعلمات لعملهن واقتناعهن بدورهن و إنجازاتهن ومواردهن الشخصية وتوقعاتهن بالتقدم والتطور فيه، وأنهن يعتبرن عملهن كمعاملات للروضة هو امتداد لدورهن الأمومي، فقد يتوحدن مع الأطفال كأنهم أبنائهن، ويتسامين فوق معاناتهن، ويعتبرن ما يقمن به من تربية وتعليم الأطفال في تلك المرحلة العمرية نوعا من الإيثار والتضحية من أجل إعدادهم للمستقبل، وللمراحل التعليمية اللاحقة. وهذا يجعل المعلمة تدرك معنى عملها وأهميته؛ مما يجعلها تندمج فيه بمشاعر وخبرات إيجابية، كما أن إدراك المعلمة لطبيعة عملها مع الأطفال وتوظيف مهاراتها وتميزها في التعامل مع الأطفال، كل هذا يُعد مصدراً للمعنى والقيمة لديها، وينعكس ذلك على شعورها بالهناء الوظيفي. و تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (Raza & Ahmed 2017) أن المعلمون أظهروا أعلى مستوى من الرضا الوظيفي عن الجانب الجوهري للحياة الوظيفية، تليها العلاقات الشخصية، وموقف الإدارة، والمرافق المادية، وظروف العمل، والفوائد (الحوافز) الموضوعية كانت في أدنى مستوى. وكان المستوى العام للرضا الوظيفي للمعلمين على مستوى عال إلى مستوى عال جدا وهذا يعبر عن التزامهم القوي بالعمل وعزمهم على مواصلة حياتهم الحالية. لا تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة رباب يونس (٢٠١٨) التي توصلت إلي أن مستوى الرضا الوظيفي لدي معلمات الروضة جاء منخفضاً في جميع المحاور عدا محوري بيئة العمل وما يسودها من علاقات، ومحور نظام الإدارة حيث جاء مستوى الرضا الوظيفي فيهن متوسطاً.

٢- كما تراوحت النسبة المئوية لأبعاد مقياس فاعلية الذات الإبداعية لدي معلمات الروضة ما بين (٧٤.١٢% : ٧٦.٦٦%)، كما بلغت النسبة المئوية للمقياس ككل (٧٥.٢٥%). مما يعني تمتع معلمات الروضة بفاعلية ذات إبداعية مرتفع

- وهذا يعكس اعتقاد معلمة الروضة وإيمانها بقدراتها الإبداعية وامتلاكها لمهارات التفكير الإبداعي من أصالة وطلاقة ومرونة، وتمتعها باتجاهات إيجابية نحو الإبداع والمبدعين، تسمح للأطفال بالحرية في العمل والتفكير واختيارات نشاطات التعلم، وقادرة على توفير بيئة تعلم إبداعية، وتشجع الأفكار الغريبة والجديدة والمبادأة الذاتية لطلابها. وقد جاء مستوى فاعلية الذات في التفكير الإبداعي متقدماً على فاعلية الذات في الأداء الإبداعي فقد يكون السبب وراء ذلك أن فاعلية الذات في التفكير الإبداعي تبقى داخل الفرد، بينما الأداء الإبداعي يمثل نتاجاً خارجياً يمكن الحكم عليه من قبل الفرد نفسه ومن قبل الآخرين الذين تكون آرائهم معاكسة لاعتقادات الفرد حول أدائه؛ مما يجعل بعض الأفراد يعدلون اعتقاداتهم حول أدائهم. إن فاعلية الذات الإبداعية تقييم ذاتي يقوم خلاله الفرد بتقييم إمكاناته الإبداعية التي تتطوي بشكل خاص على رؤيته لنفسه بأنه جيد في حل المشكلات الإبداعية والإتيان بأفكار جديدة. وقد اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة أحمد الزعبي (٢٠١٤) التي أشارت إلى أن مستوى فاعلية الذات الإبداعية لدى الطلبة الموهوبين ومعلمهم كانت مرتفعاً.

نتائج الفرض الثاني:

والذي ينص علي أنه "توجد علاقة ارتباطية بين فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة."

وللتحقق من صحة هذه الفرضية ووجود العلاقة الارتباطية بين فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة من عدمها تم استخدام الأسلوب الاحصائي معامل الارتباط لبيرسون Pearson لإيجاد قيمة معامل الارتباط بين كل من فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة، وكانت النتائج كالاتي:

جدول (٢٤): معاملات الارتباط بين فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة (ن = ٤٨٢)

فاعلية الذات الإبداعية			المقياس	
الدرجة الكلية	الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي	التفكير الإبداعي في الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي		
**٠.٦٣	**٠.٦٠	**٠.٥٩	الكفاءة الذاتية في التدريس	الهناء الوظيفي
**٠.٦٦	**٠.٦٤	**٠.٦٢	الرضا الوظيفي	
**٠.١٩	**٠.١٨	**٠.١٧	الصحة البدنية	
**٠.٥٤	**٠.٥٤	**٠.٥٠	العلاقات الإيجابية	
**٠.٥٨	**٠.٥٦	**٠.٥٤	الدرجة الكلية	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٠٩٨ (٠.٠١) = ٠.١٢٨

* دال عند مستوي (٠.٠٥) ** دال عند مستوي (٠.٠١)

ينضح من الجدول (٢٤) ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين فاعلية الذات الإبداعية (الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي- الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي) و الكفاءة الذاتية في التدريس لدي معلمات الروضة، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بالترتيب كالاتي: (٠,٦٠, ٠,٥٩) وهي قيم دالة إحصائياً.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين فاعلية الذات الإبداعية (الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي- الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي) و الرضا الوظيفي لدي معلمات الروضة، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بالترتيب كالاتي: (٠,٦٤, ٠,٦٢) وهي قيم دالة إحصائياً.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين فاعلية الذات الإبداعية (الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي- الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي) و الصحة البدنية لدي معلمات الروضة، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بالترتيب كالاتي: (٠,١٨, ٠,١٧) وهي قيم دالة إحصائياً.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين فاعلية الذات الإبداعية (الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي- الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي) و العلاقات الإيجابية لدي معلمات الروضة، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بالترتيب كالاتي: (٠,٥٤, ٠,٥٠) وهي قيم دالة إحصائياً.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين فاعلية الذات الإبداعية (الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي- الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي) و الدرجة الكلية لمقياس الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بالترتيب كالاتي: (٠,٥٦, ٠,٥٤) وهي قيم دالة إحصائياً.

تفسير الفرض الأول:

- أوضحت نتائج الفرض الثاني وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات الإبداعية (الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي- الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي) و الكفاءة الذاتية في التدريس لدي معلمات الروضة، فكلما أرتفع مستوى فاعلية الذات الإبداعية أرتفع مستوى الكفاءة الذاتية في التدريس لديهن، يعني أنه كلما تمتعت معلمة الروضة بفاعلية ذات إبداعية كلما كان لديها ثقة وإيمانه بقدرتها على أداء مهام عملها التدريسية بكفاءة، والذي يتضمن تطبيق نظام إداري صفي يكفل لها احتوائها لكافة الأطفال وجذبهم إليها والسيطرة على سيئ السلوك؛ مما يساعدها على استخدام استراتيجيات تعليمية وتقييمية مناسبة والتنوع بينها، ويضمن لها مشاركة كافة الأطفال في العملية التعليمية بفعالية واقتدار و استثمار قدراتهم ومواهبهم. ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة السيد شريف (٢٠١٢) من وجود علاقة موجبة بين توفر المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة وجودة الأداء المهني لها، و مع نتائج دراسة إبراهيم الشافعي (٢٠٠٥) التي انتهت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين الفاعلية الذاتية والفاعلية المهنية.

فالمعلم المبدع هو من يصل إلى مرحلة تحقيق الذات، والتي يكون فيها متكيفاً من ناحية عقلية وفكرية مع حياته المهنية بصورة إبداعية، ويسعى إلى تطوير ذاته وابتكار وسائل جديدة في التعليم من أجل الرقي بالعملية التربوية وتحسين جودة التعليم الذي يقدمه للطلاب.

- أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات الإبداعية (الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي- الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي) و الرضا الوظيفي لدي معلمات الروضة، وهذا يعني كلما ارتفع مستوى فاعلية الذات الإبداعية لديهن زاد مستوى الرضا الوظيفي، ويمكن تفسير ذلك بأن تمتع معلمة الروضة بفاعلية الذات الإبداعية ينعكس على أدائها الوظيفي والمتمثل في تهيئة البيئة الصفية للأطفال المناسبة للاكتشاف، وتهيئة المناخ المناسب لتفاعل الأطفال مع الأنشطة المقدمة بشكل إيجابي، واحترام أفكارهم، وإتاحة الفرص لهم للتعلم الذاتي والتفكير من خلال تقديم أنشطة متكاملة وإبداعية لهم، واستخدام التكنولوجيا بكفاءة وفاعلية بما يحقق الأهداف المرجوة، وامتلاكها للمهارات الإبداعية يؤدي إلى جودة الأداء المهني و يجعل لديها القدرة على اتخاذ القرارات المختلفة وتنفيذها بمرونة وثقافية و تحمل مسؤولية قراراتها، و تمتعها بدافعية عالية للإنجاز والمثابرة على تحمل الصعاب التي تواجهها؛ مما يزيد من ثقتها بنفسها و تمتعها بالرضا الوظيفي وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسات Tan, et al, 2008, ; Klassen, et al, 2009; Klassen and Chiu, 2010;) Pereraa, et al , 2017; Liu, et al., 2018; Sun & Xia, 2018; Lopes & Oliveira, 2020; Wang et al., 2020) من وجود علاقة إيجابية بين فاعلية الذات الإبداعية والرضا عن الحياة والسعادة الشخصية، و وجود علاقة ارتباطية بين الفاعلية الذاتية للمعلم والرضا الوظيفي.

- كما أشارت النتائج إلي وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات الإبداعية (الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي- الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي) و الصحة البدنية لدي معلمة الروضة، فإن تمتعها بفاعلية الذات الإبداعية يجعلها تتشغل بعملها، وتطور من نفسها وأدائها، حل مشاكلها بطرق مبتكرة، كما تتمتع بالحماس و الهمة التي يزودها بطاقة وحيوية تمكنها من أداء عملها على الوجه الأكمل، والاندماج فيه، و يزيد من صبرها على تحمل أعباء المهنة و يساعدها على التغلب على العوامل السلبية من ضغط وإنهاك وبالتالي تمتعها بالصحة البدنية. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة كل (Schwarzer & Hallum , 2008) بأن الفاعلية الذاتية للمعلم عامل قوي ومؤثر يخفف من حدة عوامل كثيرة تؤثر سلبياً على المعلم مثل ضغوط العمل والإجهاد.

- كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات الإبداعية (الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي- الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي) و العلاقات الإيجابية لدي معلمة الروضة، فكلما ارتفعت فاعلية الذات الإبداعية لديها زادت قدرتها على إقامة علاقات

إيجابية مع الأطفال وأولياء الأمور والزملاء والإدارة، وامتلاكها لمهارة التواصل التي تعتبر ضرورية ومهمة لقيامها بدورها بالصورة المطلوبة،

ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة كل من (Skaalvik and Skaalvic, 2010) من ارتباط الفاعلية الذاتية للمعلم بعلاقته مع أولياء الأمور، ودراسة منيره المصحيين و أمجد الركيات (٢٠٢٠) من وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين درجة الفاعلية الإبداعية ودرجة التوافق الاجتماعي.

نتائج الفرض الثالث:

والذي ينص علي أنه " تسهم فاعلية الذات الإبداعية في التنبؤ بالهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة."

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب تحليل الانحدار المتدرج (Stepwise Regression) للتعرف علي أكثر أبعاد فاعلية الذات الإبداعية اسهاماً في الهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة عينة البحث الأساسية، وهذا الأسلوب يستخدم للتنبؤ بمتغير معين (تابع) في ضوء المتغيرات المستقلة في صورة خطوات حيث يظهر في الخطوة الأولى العامل المستقل ذو الأثر الأكبر علي المتغير التابع ويليه العامل الأقل أثراً وهكذا، وفي نهاية الخطوات يمكن استخلاص المعادلة التنبؤية بدلالة المتغيرات ذات معاملات الانحدار الدالة فقط.

جدول (٢٥): نتائج تحليل الانحدار بين فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة

المقياس	الارتباط المتعدد R	التباين المشترك R2	قيمة الثابت	قيمة B	قيمة Beta	النسبة الفائية F	قيمة ت
فاعلية الذات الإبداعية	٠.٥٨	٠.٣٣	١١١.٣٥	٠.٨٣	٠.٥٨	**٢٤١.١٢	**١٥.٥٣

** دالا عند مستوي (٠.٠١)

* دال عند مستوي (٠.٠٥)

يتضح من الجدول (٢٥):

- تسهم فاعلية الذات الإبداعية في التنبؤ بالهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة، حيث بلغت قيمة الارتباط المتعدد (R) بين المتغيرين (٠.٥٨) وهي تمثل إسهام المتغير المستقل في المتغير التابع، وقد أحدث تبايناً مقداره (R2) وقيمته تساوي (٠.٣٣) وذلك بنسبة إسهام (٣٣%) في المتغير التابع، وبلغت قيمة (F) (٢٤١.١٢) وهي دالة عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود ارتباط بين فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي، وبالتالي يمكن التنبؤ بالهناء الوظيفي من خلال فاعلية الذات الإبداعية لدي معلمات الروضة، ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية على النحو التالي:

الهناء الوظيفي = ١١١.٣٥ + ٠.٨٣ (درجات العينة علي فاعلية الذات الإبداعية)

ويمكن أن نرسم لها هكذا ص = ١١١.٣٥ + ٠.٨٣ × س حيث ص هو الهناء الوظيفي، س هو فاعلية الذات الإبداعية.

جدول (٢٦): نتائج تحليل الانحدار التدريجي بين أبعاد فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي
 لدي معلمات الروضة

رقم الخطوة	الأبعاد	الارتباط المتعدد R	التباين المشترك R2	قيمة الثابت	قيمة B	قيمة Beta	النسبة الفئوية F	قيمة ت
١	الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي	٠.٥٦	٠.٣١	١١٩.١٤	١.٧٠	٠.٥٦	**٢١٨.٨٦	**١٤.٧٩
٢	الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي	٠.٥٨	٠.٣٤	١١٠.٦٥	١.٠٧ ٠.٦٣	٠.٣٥ ٠.٢٦	**١٢١.٧٤	**٥.٧٢ **٤.١٥

** دالا عند مستوي (٠.٠١)

* دال عند مستوي (٠.٠٥)

يتضح من الجدول (٢٦):

الخطوة الأولى:

- جاء بعد (الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي) من أبعاد فاعلية الذات الإبداعية في الترتيب الأول من حيث أسهامه في التنبؤ بهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة، حيث بلغت قيمة الارتباط المتعدد (R) بين المتغيرين (٠.٥٦) وهي تمثل إسهام المتغير المستقل في المتغير التابع، وقد أحدث تبايناً مقداره (R2) وقيمته تساوى (٠.٣١) وذلك بنسبة إسهام (٣١%) في المتغير التابع، وبلغت قيمة (ف) (٢١٨.٨٦) وهي دالة عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود ارتباط بين بعد (الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي) والهناء الوظيفي، وبالتالي يمكن التنبؤ بهناء الوظيفي من خلال بعد (الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي)، ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية على النحو التالي:

الهناء الوظيفي = ١١٩.١٤ + ١.٧٠ (درجات العينة علي بعد الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي)

الخطوة الثانية:

- جاء بعد (الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي) من أبعاد فاعلية الذات الإبداعية في الترتيب الثاني من حيث أسهامه في التنبؤ بهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة، حيث بلغت قيمة الارتباط المتعدد (R) بين المتغيرين (٠.٥٨) وهي تمثل إسهام المتغير المستقل في المتغير التابع، وقد أحدث تبايناً مقداره (R2) وقيمته تساوى (٠.٣٤) وذلك بنسبة إسهام (٣٤%) في المتغير التابع، وبلغت قيمة (ف) (١٢١.٧٤) وهي دالة عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على

وجود ارتباط بين بعدي (الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي، الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي) والهناء الوظيفي، وبالتالي يمكن التنبؤ بالهناء الوظيفي من خلال بعدي (الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي، الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي)، ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية على النحو التالي:

$$\text{الهناء الوظيفي} = ١١٠.٦٥ + ١.٠٧ (\text{درجات العينة علي بعد الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي}) + ٠.٦٣ (\text{درجات العينة علي بعد الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي})$$

تفسير نتائج الفرض الثالث:

- أوضحت نتائج الفرض الثالث أن الفاعلية الذاتية في الأداء الإبداعي أكثر أبعاد فاعلية الذات الإبداعية إسهاماً في التنبؤ بالهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة، وقد جاء معامل الانحدار موجبا ليدل على أن تمتع معلمة الروضة بالأداء الإبداعي يتنبأ بارتفاع مستوي الهناء الوظيفي لديها، حيث تتمثل فعالية الذات في الأداء الإبداعي في اعتقاد معلمة الروضة بقدرتها على توضيح وإظهار السلوك الإبداعي، و قدرتها على إنتاج حلول جديدة وعدم اللجوء إلى الحلول التقليدية للمشكلات والتنفيذ المتعلق بفعالية الذات؛ ويشير إلى القدرة على الإثراء الوظيفي بشكل يحقق صالح العمل ويشبع حاجة إثبات الذات لديها وبالتالي تمتعها بالهناء الوظيفي.

- وأشارت أيضاً نتائج الفرض الثالث إلى أن الفاعلية الذاتية في التفكير الإبداعي كان ثاني أبعاد فاعلية الذات الإبداعية إسهاماً في التنبؤ بالهناء الوظيفي لدي معلمات الروضة، وقد جاء معامل الانحدار موجباً ليدل على أن امتلاك معلمة الروضة لمهارات التفكير الإبداعي يتنبأ بارتفاع مستوي الهناء الوظيفي لديها. فقد أوضح (Chen, 2016) أن مرتفعي فعالية الذات الإبداعية يمضون وقتاً كبيراً في الاندماج في عمليات معرفية إبداعية لحل المشكلات والتحديات وتوليد الأفكار والحلول في مجال العمل وهم يستفيدون من دافعيتهم الذاتية والمصادر المتاحة ويطورون أفعالهم لتحقيق المطالب الموقفية في العمل. لذا يتميز ذوو فعالية الذات الإبداعية بالمرونة والمبادرة والحساسية للمثيرات والمثابرة والدافعية وتأكيد الذات والسيطرة، وبالتالي هم أكثر قدرة على الإبداع وكذلك أكثر ثقة في اعتقادهم أنهم قادرون على الإبداع (عبد العزيز سليم و محمد أبو حلاوة، ٢٠١٦). ويضيف (خالد العتيبي و ريم العيسى، ٢٠١٨) أن مرتفعي فعالية الذات الإبداعية أكثر تنظيماً وإتقاناً لذواتهم وأكثر رغبة في مواجهة المشكلات والمهام الصعبة، ويتميزون أيضاً بالثقة العالية والقدرة على إيجاد حلول وأفكار جديدة وحل المشكلات بطريقة إبداعية والتغلب على مختلف الصعوبات ويشعرون بالرضا والتفؤل.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Tan, et al, 2008) من أن فاعلية الذات الإبداعية تتنبأ بالرضا عن الحياة لدي الطلاب في سنغافورة، دراسة Slatten (٢٠١٤) التي انتهت إلى أن متغير الفاعلية الذاتية الإبداعية تتوسط العلاقة بين مجموعة العوامل المرتبطة بكل من الذات والوظيفة، وما أشارت إليه دراسة Jalali & Heidari (٢٠١٦) من أن الأفراد الذين يتمتعون بالهناء الذاتي والسعادة لديهم القدرة أكثر من غيرهم على حل مشاكلهم بطرق مبتكرة،

دراسة (Cansoy, et al, 2020) التي أظهرت أن الفعالية الذاتية للمعلم تتنبأ بالهناء النفسي للمعلمين.

توصيات البحث:

- ضرورة الاهتمام بفاعلية الذات الإبداعية لدى معلمات الروضة، وإعطائها أهمية خاصة في التدريب والبحث العلمي، حتى ينعكس ذلك إيجابا على العملية التعليمية برمتها.
- التركيز على اختيار معلمات الروضة ممن يمتلكن الخصائص المهنية الإيجابية والفعالية الذاتية التي بها يتمكن من الإنجاز وتحقيق الأهداف في مرحلة الطفولة المبكرة.
- إجراء بحوث تجريبية بهدف إعداد برامج إرشادية لرفع مستوى الهناء الوظيفي وخفض الضغوط الناجمة عن العمل لدى معلمات الروضة.
- عمل البرامج اللازمة لتنمية فاعلية الذات الإبداعية لدى الطالبة المعلمة بكلية التربية للطفولة المبكرة.
- إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تهتم بالمتغيرات التي من شأنها التأثير في الهناء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء نموذج المطالب - المصادر الوظيفية مثل خصائص بيئة العمل، والعمل على خلق مناخ بيئي مدرسي يعزز التزامهن بالمهنة، ويمنع تسربهن منها إلى مهن أخرى قد تكون بالنسبة لهن أقل ضغوطا من مهنة التعليم، بالإضافة إلى دراسة مصادر شخصية إيجابية أخرى مثل التنظيم الانفعالي، والتعلق الوجداني الأمن.

البحوث المقترحة:

- ١- إجراء دراسة تنبؤية لنمذجة العلاقات بين أبعاد فاعلية الذات الإبداعية والذكاء الانفعالي.
- ٢- دراسة العلاقة بين التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء الوظيفي لدى معلمات الروضة.
- ٣- إجراء مزيد من البحوث حول فاعلية الذات الإبداعية والهناء الوظيفي وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم الشافعي الشافعي إبراهيم (٢٠٠٥): الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والمعتقدات التربوية والضغوط النفسية لدى المعلمين وطلاب كلية المعلمين بالمملكة العربية السعودية، **المجلة التربوية**، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، ١٩ (٧٥): ١٣١-١٩٣.
- أحمد محمد الزغبى (٢٠١٤): فاعلية الذات الإبداعية لدى الطلبة ومعلميهم في الأردن، **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**، ١٠ (٤): ٤٧٥-٤٨٨.
- أحمد محمد عبد الخالق وغادة خالد عيد (٢٠٠٨): حب الحياة وارتباطه بالهناء الشخصي واستقلاله عن الدافعية. **مجلة العلوم الاجتماعية**، جامعة الكويت ٣٩ (٢): ١٥-٣٦.
- أمانى خلف الغامدي و أمانى سعد الناجم (٢٠٢٠): مهارات معلمات مرحلة الطفولة المبكرة في القرن الحادي والعشرين (دراسة تنبؤية)، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية**، ٢٨ (٦): ٥٤٦-٥٧٢.
- ثناء عبدالودود عبد الحافظ وغدير كاظم فليح (٢٠١٧): فاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة الجامعة، **المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية**، ١: ١٢٨-١٦٥.
- الحسين حسن السيد (٢٠٢٠): أبعاد اليقظة العقلية كمتغير وسيط في العلاقة بين سمات الشخصية والهناء الذاتي لدى المعلمين والمعلمات. **رسالة دكتوراة غير منشورة**، جامعة الملك سعود، الرياض.
- خالد ناهس الرقاص العتيبي و ريم عبد الرحمن سليمان العيسى (٢٠١٨): القيادة الإبداعية وعلاقتها بفاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام في ضوء بعض المتغيرات، **مجلة العلوم التربوية**، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٣٠ (٤): ٦٤٩-٧٧٤.
- رباب طه علي طه يوسف (٢٠١٨): مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، **مجلة البحث العلمي في التربية**، ١٧ (١٩): ١٢٩-١٨٦.
- سعد علي زاير (٢٠١١): **المشاهدة الصفية والتطبيق العملي لطلبة أقسام اللغة العربية مؤسسه مصر مرتضى للكتاب العراقي**، بيروت.
- سعيد عبد العزيز (٢٠٠٩): **المدخل إلى الإبداع**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- عبد العزيز إبراهيم سليم و محمد السعيد عبد الجواد أبو حلاوة (2016): التنبؤ بالسلوك الإبداعي في ضوء كل من الحرية النفسية وفعالية الذات الإبداعية لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية، **مجلة كلية التربية**، جامعة الإسكندرية، ٢٦ (٥): ٣١٩-٤٤٧.

عبد المنعم أحمد الدردير، محمود محمد شبيب و محمد بندر السهلي (٢٠١٧): الذات الإبداعية لدى المعلمين والعوامل المؤثرة فيها، *مجلة العلوم التربوية*، جامعة جنوب الوادي - كلية التربية بقنا، ٣٠، ٤٩٥-٥١٩.

فتحي محمد الزيات (٢٠٠٤): *سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمعرفي* ط ٢، القاهرة: دار النشر للجامعات.

فتحي عبد الرحمن الضبع (٢٠١٩): التسامي بالذات والشغف والكمالية العصابية كمنبئات بالهناء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال، *المجلة التربوية*، كلية التربية جامعة سوهاج، ٦٣: ٢٧-٩٧.

فتحي عبد الرحمن جروان (٢٠١٣): *الإبداع مفهومه معاييرهِ مكوناتهِ* ط ٣. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن.

مرفت محمد السعيد مرسي نعمان (٢٠١٩): أثر الصداقة في موقع العمل والكفاءة الذاتية الإبداعية بوصفهما متغيرين وسيطين في العلاقة بين القيادة الخيرة والاستغراق في العمل الإبداعي، *مجلة معهد الإدارة العامة*، ١ (٦٠): ٦٥-١٢٠.

مصطفى قسيم هيلات (٢٠١٧): العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والتفكير فوق المعرفي لدى طالبات الدبلوم المهني في التدريس بجامعة أبو ظبي، *المجلة الدولية للبحوث التربوية جامعة الإمارات*، العدد الخاص، ٤١ (٣): ٢٤٥-٢٧٩.

معجم المعاني (٢٠٢٠): معجم الكتروني عربي - إنجليزي. متاح في منيره المصباحين أمجد فرحان الركيبات (٢٠٢٠): فاعلية الذات الإبداعية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز، *دراسات العلوم التربوية*، ٤٧ (٣): ٢٢٢-٢٣٧.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

Abbott, D. (2010). Constructing a creative self-efficacy inventory: A mixed methods inquiry. **Unpublished doctoral thesis**, Nebraska University, USA.

Afsar, B. & Masood, M. (2018). Transformational leadership, creative self-efficacy, trust in supervisor, uncertainty avoidance, and innovative work behavior of nurses. **The Journal of Applied Behavioral Science**, 54(1): 36-61.

Bandura, A, & Locke, E. A (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. **Journal of Applied Psychology**88(1): 87-99.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>

- Bandura, A. (1997). **Self- Efficacy The exercise of control**. New York: W.H. Freeman.
- Blackburn, J., & Robinson, S. (2008). Assessment of Teacher Self-Efficacy and Job Satisfaction of Early Career Keentucky Agriculture Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 49(3): 1-11.
- Chen, Y. (2013). The relationship between undergraduate students' creative self-efficacy, creative ability and career self-management. **International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development**, 2: 181-193.
- Chen, I-S. (2016). Examining the linkage between self-efficacy and work engagement: The moderating role of openness to experience. **Baltic Journal of Management**, 11(4): 516-534.
- Chin, Y. (2013). The relationship between undergraduate students' creative self-efficacy, creative ability, and career self -management. **International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development**, 2 (2): 181- 193.
- Cook, C., Miller, F., & Fiat, A. (2017). Promoting secondary teachers' well-being and intentions to implement evidence-based classroom practices: Randomized evaluation of the achiever resilience curriculum. **Psychology in the Schools**, 54(1): 13-28.
- Diliello, T., Houghton, J., & Dawley, D. (2011). Narrowing the creativity gap: The moderating effects of perceived support for creativity. *The Journal of Psychology*, 145 (3): 151-172.
- Farmer, S. M., Tierney, P., & Kung-McIntyre, K. (2003). Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory. **The Academy of Management Journal**, 46 (5): 618–630.
- Frazier, R., Bendixen, L. D., & Hoskins, W. J. (2019). Exploring the role of self-efficacy in prospective teachers career decision- making, **Journal of Ethnographic & Qualitative Research**, 13(4): 261-271.
- Giallo, R., & Llittle, E. (2003). Classroom Behavior Problems, The Relationship between Preparedness, Classroom Experiences

- and Self-Efficacy in Graduate and Student Teachers. **Australian Journal of Educational & Developmental Psychology**, 3: 21-34.
- Gurkova, E., Cap, J., Ziakova, K., & Duriskova, M. (2012). Job satisfaction and emotional subjective well-being among Slovak nurses. **International Nursing Review**, 59: 94-100.
- Hoy, A. (2000). Changes in Teacher Efficacy during the Early Years of Teaching. **Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association**, (pp. 1-26). New Orleans: LA.
- Hsu, M., Sheng-Tsung, H. & Fan, H-L. (2011). Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior in a Service Setting: Optimism as a Moderator. **Journal of Creative Behavior**. 45 (4): 258-272.
- Jalali, Z., & Heidari, A. (2016). The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being, Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City. **International Education Studies**, 9(6):45 -52.
- Karwowski, M. (2012). Did curiosity kill the cat? Relationship between trait curiosity, creative self-efficacy and creative personal identity. **Europe's Journal of Psychology**, 8(4): 547-558.
- Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Chong, W. H., Huan, V. S., Wong, I. Y., & Georgiou, T. (2009). Exploring the validity of a teachers' self-efficacy scale in five countries. **Contemporary Educational Psychology**, 34(1): 67-76. doi: 10.1016/j.cedpsych.2008.08.001
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. **Journal of Educational Psychology**, 102(3): 741-756. doi:10.1037/a0019237
- Knoblauch, D. (2004). Contextual Factors and the Development of Student Teachers Sense of Efficacy, Unpublished Doctoral dissertation Ohio: Ohio State University.

- Kun, A.; Balogh, P. & Krasz, K. (2017). Development of the Work- Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman's PERMA Model. **Periodica Polytechnica Social and Management Sciences**, 25(1): 56-63.
- Liao, H., Liu, D., & Loi, R. (2010). "Looking at Both Sides of the Social Exchange Coin: A Social Cognitive Perspective on the Joint Effects of Relationship Quality and Differentiation on Creativity". **Academy of Management Journal**: 1090-1099.
- Liu, S., Xu, X., & Stronge, J. (2018). The influences of teachers' perceptions of using student achievement data in evaluation and their self-efficacy on job satisfaction: evidence from China. **Asia Pacific Education Review**, 19(4): 493-509. doi:10.1007/s12564-018-9552-7
- Lopes, J., & Oliveira, C. (2020). Teacher and school determinants of teacher job satisfaction: a multilevel analysis. **School Effectiveness and School Improvement**, 31(4): 641-659. doi:10.1080/09243453.2020.1764593
- OECD. (2013). **Teachers for the 21st Century: Using Evaluation to Improve Teaching**. Paris, OECD Publishing
- Ouellette, R.R., Frazier, S.L., Shernoff, E.S., Cappella, E., Mehta, T.G., Maríñez-Lora, A., Cua, G., Atkins, M.S. (2018). Teacher Job Stress and Satisfaction in Urban Schools: Disentangling Individual-, Classroom-, and Organizational-Level Influences. **Behavior Therapy**. 49(4):494-508.
- Phelan, S. (2001). Developing creative competence at work: The reciprocal effects of creative thinking, self-efficacy, and organizational culture on creative performance. **Dissertation Abstracts International**, 62(2): 1059B. UMI No. AA13003909.
- Preto, R.P., Demo, G. & Paschoal, T. (2016). Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA. **Paideia** 26(63): 35-43.

- Pereraa, H., Granzierab, H., & McIlveen, P. (2017). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. **Personality and Individual Differences**, 120, 171-178.
- Raza, S. Ahmed, N. (2017). Measuring Employees Commitment through Job Satisfaction: Perception of Public Primary School Teachers. **Bulletin of Education and Research**, 39(1): 129-144.
- Renshaw, T., Long, A., & Cook, C. (2015). Assessing teachers' positive psychological functioning at work: Development and validation of the Teacher Subjective Wellbeing Questionnaire. **School Psychology Quarterly**, 30(2): 289-306.
- Ross, J. & Gray, P. (2004). Transformational Leadership and Teacher Commitment to Organizational Values, The Mediating Effects of Collective Teacher Efficacy. **Paper Presented at Annual Meeting of the American Educational Research Association**, San Diego.
- Ryff, C. S. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. **Social Science Research**, 55(4):1103-1119.
- Schleicher, A. (2018). Educating Learners for Their Future, Not Our Past. **ECNU Review of Education**, 1(1), 58–75. <https://doi.org/10.30926/ecnuroe2018010104>
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout. **Applied Psychology: An International Review**, 57(1): 152-171.
- Seligman, M. (2011). A visionary new understanding of happiness and well-being, **Free press a division of Simon & Schuster, Inc**, New York.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. **Psychological Reports**, 114(1): 68-77. doi: 10.2466/14.02.PRO.114k14w0

- Soh, M. Zarola, A. , Palaiou, K. & Furnham, A. (2016). Work-related well-being, **Health Psychology Open**, 1-11.
- Spilt, J., Koomen, H., & Thijs, J. (2011). Teacher wellbeing: The importance of teacher student relationships. **Educational Psychology Review**, 23: 457- 477.
- Sun, A., & Xia, J. (2018). Teacher-perceived distributed leadership, teacher self-efficacy and job satisfaction: A multilevel SEM approach using the 2013 TALIS data. **International Journal of Educational Research**, 92, 86-97. doi:10.1016/j.ijer.2018.09.006,
- Tan, A., Ho, V., Ho., E., & Ow, S. (2008). High school students' perceived creativity self-efficacy and emotions in a service-learning context. **The International Journal of Creativity and Problem Solving**, 18 (2): 115-126.
- Tierney, P. (2008). **Leadership and employee creativity**. In J. Zhou & C. E. Shalley (Eds.), *Handbook of Organizational Creativity* (pp. 95-123). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Tierney, P., & Farmer, S. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. **Academy of Management Journal**, 45: 1137–1148.
- Tschannen -Moran, M., Woolfolk, A., & Hoy, K. (1998). Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. *Review of Education Research*, 68: 202-248
- Turki, J., and Al-Qaisi, L. (2012). Adjustment problems and self-efficacy among gifted students in Salt Pioneer Center. **International Journal of Educational Sciences**, 4 (1): 1-6.
- Vaccaro, N. (2009). The relationship between research self-efficacy, perception of the research training environment and interest in counselor education doctoral students: An ex-post-facto cross-sectional correlation investigation. **PHD Thesis, Department of Child, Family, and Community Sciences College of Education University of Central Florida Orlando.**

- Wang, K., Li, Y., Luo, W., & Zhang, S. (2020). Selected factors contributing to teacher job satisfaction: A quantitative investigation using 2013 TALIS data. **Leadership and Policy in Schools**, 19(3): 512-532, doi:10.1080/15700763.2019.1586963.
- Warr, P. (2002). **Psychological at work**. 5th Ed, London: Penguin Books.
- Yu, Ch. (2013). The relationship between undergraduate students' creative self-efficacy, creative ability, and career self-management. **International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development**, 2 (2):181-193.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zheng, C. (2015). Employee well- being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. **Journal of Organizational Behavior**, 36: 621-644.
- Zhou, J., Shin, S., & Cannella, J. (2008). Employee self-perceived creativity after mergers and acquisitions: Interactive effects of threat-opportunity perception, access to resources, and support for creativity. **Journal of Applied Behavioral Science**, 44: 397-421.