

جودة حياة العمل والعمل العاطفي كمنبئين بفاعلية الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة

د / فاروق مصطفى جبريل

(تخصص صحة نفسية)

ملخص:

بين جودة حياة العمل والعمل العاطفي وبين فاعلية الذات الإبداعية، ومدى إمكانية التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية من خلال جودة حياة العمل والعمل العاطفي. وأجريت على (155) معلماً ومعلمة من مدارس التربية الخاصة، بلغ عدد الذكور (70) وعدد الإناث (85). واستخدم الباحث مقاييس جودة حياة العمل، والعمل العاطفي، وفاعلية الذات الإبداعية، وكلهم من إعداد الباحث. وانتهت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في متغيرات الدراسة، ووجود ارتباط موجب دال إحصائياً عند مستوى (0,01) بين فاعلية الذات الإبداعية وجودة حياة العمل ونمط التمثيل الحقيقي، وارتباط سالب دال إحصائياً بين نمط التمثيل السطحي والعميق وفاعلية الذات الإبداعية. وأمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية من خلال نمط التمثيل الحقيقي ومجموع جودة حياة العمل وبعض أبعادها.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، العمل العاطفي، فاعلية الذات الإبداعية، معلمي التربية الخاصة.

Abstract

The study aimed to reveal the relationship between the Quality of Work Life and emotional work and the effectiveness of the creative self, and the predictability of creative self-efficacy through the Quality of Work Life and emotional work. The number of teachers (155): (70) males and (85) females from schools special education. The researcher used measures of Quality of Work Life, Emotional work, and Creative Self-Efficacy, all of which were prepared by the researcher. The results of the study that there were no statistically significant differences between male and female averages in the study variables, a statistically positive correlation at a level (0.01) between Creative Self-Efficacy, Quality of Work Life, and Actual acting, and a statistically negative correlation between surface and deep acting and Creative Self-Efficacy. The efficacy of the creative self was predicted through the style of real representation and the total quality of working life and some of its dimensions.

Key Words: Quality of Work Life, Emotional Work, Creative Self-Efficacy, Special Education Teachers

مقدمة:

الفرد المهنية وعادة ما يتعلق التقويم الفعلي للذات مع الثقة بالذات والتي بدورها تنتج حافزاً للاندفاع على العمل بإرادة عالية وإصرار على إكماله وذلك يُرقي من تقييم المحيطين به، كما أن فاعلية الذات الإبداعية تزيد من سعادة الفرد واطمئنانه النفسي، فيكون أقل عرضة للأمراض النفسية (Farmer & Phelan, 2001, 87)؛ (Tierney, 2017, 23).

ويرى أبوت (Abbott, 2010, 12) أنها حالة داخلية تتفاعل مع متغيرات شخصية وبيئية بالإضافة إلى النتائج المترتبة على الأداء، وأنها تمثل معتقدات الفرد حول قدرته على تفعيل مهارات تفكيره الإبداعي بهدف الوصول إلى نتائج إبداعية جديدة.

وأداء المعلم الإبداعي ناتج تفاعل شخصية الفرد مع البيئة المحيطة به، ولذلك فإن بيئة العمل أحد العناصر المحددة لظهور إبداع للمعلم. ولذلك فإن بيئة العمل وتعدد عناصرها وغناها ينمي الإبداع الذاتي للمعلم (Cayirdag, 2017, 1963).

وهناك سمات مهمة بشكل خاص لبيئة العمل التي ثبت أنها تؤثر على الأداء الإبداعي الفردي، وهي: أهمية العمل المدركة - والمدى الذي يجد فيه الموظفون عملهم صعباً وذو مغزى وقيمة- ومدى قدرة إدارة العمل على توفير العوامل المناسبة لتنمية إبداع الفرد والحفاظ عليه، ومدى ترابط المهام الوظيفية- ومدى تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض واعتمادهم على بعضهم البعض لإنجاز مهامهم في العمل (Christensen-Salem et al., 2020, 5).

ومفهوم جودة حياة العمل Quality of Work Life من المفاهيم التي تناقش الجوانب الإيجابية في بيئة العمل مثل الدخل والتوازن بين العمل والحياة بالإضافة إلى جوانب السلامة والصحة المهنية، وقد يكون أحد المحددات الرئيسة للإنتاجية على المستوى الفردي

إن ما يحدث في المجتمع من تطورات يزيد من أهمية تنمية الثروة البشرية، كمدخل للتقدم والاهتمام بقدرات وكفاءة الإنسان، ولا يمكن استثمار الموارد الأخرى بدون تنمية العنصر البشري، وهذا يحتاج إلى تطوير النظام التعليمي والتربوي، والأمر يحتاج إلى مراجعة العمل المدرسي وأداء المعلم لما له من دور مهم في صنع الأجيال الفاعلة، ومن ثم فنحن في أشد الحاجة إلى المعلم الفعال القدوة القادر على التجديد والإبداع.

وقد انتبه الباحثون في مجال التربية وعلم النفس إلى أهمية فاعلية الذات كأحد الجوانب الإيجابية والجوهرية في شخصية المعلم، نظراً لأن الشعور بها ينشئ أبنية معرفية ذات أثر فعال في تقويم ودعم الإدراك الذاتي ويسمح بممارسة ضبط ذاتي معياري على جهده ونشاطه فهو المتغير الوسيط بين الأداء والفعل. وهي قدرة خلاقة تنظم العديد من المهارات المعرفية والعاطفية والسلوكية والدافعية والاجتماعية لخدمة المساهمة في إنجاز أدواره المهنية (السيد أبو هاشم، ٢٠٠٥، ٦؛ Skaalvik & Skaalvik, 2010).

فالعملية التربوية تتطلب عمليات عقلية عليا وكذلك تعتمد على امتلاك من يقوم بتنفيذها القدرة والموهبة الإبداعية لكي يتمكن من القيام بها وبأنشطتها بطريقة إبداعية تؤهله لتحقيق أهدافها، فالمعلم المبدع يسعى لتطوير ذاته وابتكار وسائل جديدة من أجل الرقي بالعملية التربوية وتحسين جودة التعليم الذي يقدمه لطلابه، والمعلم لا يمكنه إنجاز هذا الدور التربوي إلا إذا كان لديه إمكانية التوقع بقدرته على الأداء الأفضل وبطريقة إبداعية وهذا ما يسمى "بفاعلية الذات الإبداعية" "Creative Self-Efficacy".

وتستند فاعلية الذات الإبداعية على أمرين الأول استطاعة الفرد على التقويم الفعلي والحقيقي لذاته الإبداعية والأمر الثاني الانتفاع من ذلك التقدير في حياة

والحفاظ على مستوى عالٍ من الإبداع ليمارسوه كجزء من هويتهم المهنية.

ومن هنا ظهرت الحاجة للتعرف على ما يتمتع به معلم التربية الخاصة من تنظيم عاطفي في العمل وأثره على تشكيل فاعليته الذاتية الإبداعية؛ فمهمة المعلم تحتاج تنظيمًا وإدارة للمشاعر لتعكس مناخ المدرسة إما بقمع المشاعر غير الملائمة أو إظهار المشاعر التي تعبر عن التكيف مع العمل ومتطلباته (Remington, 2018, 1650).

فمهمة المعلم تحتاج إلى الإبداع كما تحتاج إلى إدارة العاطفة وتنظيمها؛ فالمعلم الذي لديه موارد معرفية كافية وقدرة على مراقبة مشاعره وتغييرها وفقًا لمتطلبات مناخ العمل المحيط به قادر على تطوير مهاراته الإبداعية، ويصبح أكثر استعدادًا لإيجاد حلول إبداعية لمشاكل الطلاب (Geng, Liu, Liu (& Feng, 2014, 1047).

وهذه المتغيرات السابقة محل اهتمام الدراسة الحالية تشكل نسقًا عقليًا ووجدانيًا دافعياً يعبر عن التكامل بين العوامل البيئية والعوامل الشخصية المؤثرة في تشكيل فاعلية الذات الإبداعية، التي تمكن المعلم من تحسين مواجهته لتحديات مهنته وتطوير أدائه الإبداعي، كما أنها تحدد سلوك المعلم وإدراكه لمعتقداته عن ذاته وبيئته. فيساعده ذلك على تنمية قدرته على تكوين معتقدات ومدرجات إيجابية عن ذاته ومهنته وعن قدرته على النجاح والمثابرة والمرونة والإبداع في أداء دوره، وهذا هو لب فاعلية الذات الإبداعية لدى معلم التربية الخاصة.

لذا جاءت هذه الدراسة محاولة من الباحث للتعرف على فاعلية الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة وما يؤثر في تشكيلها من جودة حياة العمل والعمل العاطفي التي ينعكس آثارها على أدائه لمهام مهنته بإبداع.

والمؤسساتي والمجتمعي Mascherini, 2014, (7079).

وجودة حياة العمل المدرسية المادية والمعنوية قادرة على إشباع حاجات المعلم الوظيفية والوجدانية بما تتضمنه من ظروف عمل جيدة ومشاركة في اتخاذ القرارات ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة وعلاقات مهنية جيدة والمساهمة الفعالة على مستوى المدرسة ككل، وبما يُمكن المعلم من إنجاز النشاطات والأعمال الموكلة إليه بنجاح في جو من الشعور بالأمن والرضا (Mascherini, 2014, 7080).

لذا هذا المفهوم ربما يساهم في تشكيل فاعلية الذات الإبداعية، وهذا ما تحاول الدراسة الحالية التعرف عليه من إمكانية التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى معلم التربية الخاصة من خلال إدراكه لجودة حياة العمل.

وفاعلية الذات الإبداعية تتأثر أيضًا بالخصائص الشخصية للفرد مثل المرونة والحساسية للمشكلات والمثابرة والدافعية والحالة المزاجية وتأكيد الذات وسلوكاته نحو اختيار الأنشطة والمهام الحياتية المختلفة والسعي لتحقيقها من خلال الاستتارة الانفعالية، والتي قد تكون معوقة أو مشجعة على التفكير الإبداعي (Mathisen & Bronnick, 2009, 21). Bandura, 2007. وهذا هو الشق الأول من فاعلية الذات الإبداعية، أما الشق الثاني فهو الأداء الإبداعي الذي يتأثر بالاتصال الفعال بالآخرين والترويج للإبداع (Abbott, 2010, 29).

كذلك يرى ترونا (Truta, 2014, 791) أن إدارة المعلمين لمشاعرهم والتعبير عنها وفقًا لمتطلبات العمل والتحكم فيها من أجل تلبية المعايير والتوقعات من الضرورات المهمة والمطلوبة لتوجيه عواطف الطلاب واستجاباتهم المعرفية نحو التعلم، كذلك تجنبه الإرهاق وقمع الذات وتقيدهم في الالتزام تجاه المؤسسة التعليمية

مشكلة الدراسة:

انبعثت مشكلة البحث من خلال مناقشة الباحث لبعض المعلمين بمدارس التربية الخاصة أثناء التدريب الميداني لطلاب شعبة التربية الخاصة في مدارس الأمل عن أفكارهم ومعتقداتهم حول قدرتهم وطاقاتهم الشخصية التي تمكنهم من القيام بدورهم التربوي والإبداعي مع تلاميذ هذه المدارس، والعوامل التي يمكن أن تؤثر على هذه المعتقدات، أبرزها بيئة العمل وما يسودها من عوامل الجودة وطريقتهم التي يتبعونها في العمل العاطفي مع المشاركين لهم في أداء دورهم والتلاميذ محور اهتمامهم.

ومما ساهم أيضًا في الشعور بمشكلة البحث التطورات الحالية في وزارة التربية والتعليم التي أدت إلى ضرورة تطوير المعلم لأدائه وإيمانه بما لديه من قدرات تمكنه من القيام بمهامه المختلفة لتحقيق أهداف النظام التعليمي بطريقة إبداعية وخاصة في مدارس التربية الخاصة.

وفاعلية الذات الإبداعية أحد الآليات التي يمكن أن تساعد المعلم على ذلك؛ فهي آلية نشطة وهادفة تقدم وظيفة دافعية ومعرفية تساعد على الازدهار في العمل (Christensen-Salem et al., 2020, 1)، حيث أظهر المعلمون ذوو الإبداع المنخفض التردد في إصدار القرارات الوظيفية وعدم القدرة على تحمل الضغوط. بينما ذوي الإبداع المرتفع أظهروا قدرة على التكيف الوظيفي. فالإنجازات الإبداعية تعزز تطوير مفهوم الذات والهوية (Farmer & Tierney, 2017, 24).

فمهنة المعلم ذات طبيعة معقدة ومرهقة عاطفيًا، لذلك يقترح توكسفورد وبرادلي (Tuxford & Bradley, 2015, 1006) أن استراتيجيات فاعلية الذات قد تساعد المعلمين على إدارة بعض المطالب العاطفية المرتبطة بأدوارهم المهنية. كما أن فاعلية الذات الإبداعية تتحدد ببيئة العمل ومدى توافر الأمن الوظيفي

به وتمتع المعلمين بأجور تساعدهم على تحقيق التوازن بين العمل والحياة (Mensah & Lebbaeus, 2013, 195).

وبفحص الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين جودة حياة العمل وفاعلية الذات، وجد الباحث أن هذه الدراسات تناولتها كفاعلية ذات عامة لدى معلمين وموظفين في قطاعات مختلفة أجنبية مثل دراسة (Khan, 2017; Mensah & Lebbaeus, 2013); Mirjafari, 2018; Kim & Ghassabkar & Jang, 2018 (Orgambidez, Borrego & Vázquez-Aguado, 2020). وبفحص الدراسات في البيئة العربية وجد الباحث في حدود علمه تناول متغير "جودة حياة العمل" لدى موظفين قطاع الأعمال وليس المعلمين ما عدا دراستي (مريم البلوشي وسعيد الظفري، ٢٠١٩؛ جيهان عثمان، ٢٠٢٠) لدى معلمين الطلبة العاديين.

وكذلك الدراسات التي تناولت العلاقة بين العمل العاطفي وفاعلية الذات (Tuxford & Bradley, 2015; Hsieh, Hsieh & Huang, 2016; Lee & Van Vlack, 2018) وجد الباحث أنها تناولتها كفاعلية ذات عامة لدى معلمين وموظفين في القطاعات المختلفة. وبفحص الدراسات في البيئة العربية وجد الباحث في حدود علمه تناول متغير "العمل العاطفي" لدى موظفين قطاع الأعمال وليس المعلمين.

واختلفت الدراسات حول أثر الجنس في إدراك جودة حياة العمل؛ فهناك من وجد فروقًا بين الجنسين لصالح الإناث مثل دراسة (Manju, 2014); Ghassabkar & Mirjafari, 2018) ومنها من لم يجد فروقًا بين الجنسين مثل دراسة (Mensah & Orgambidez, Borrego & Lebbaeus, 2013) (Vázquez-Aguado, 2020).

٤- هل يمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى معلمي

التربية الخاصة من خلال جودة حياة العمل؟

٥- هل يمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى معلمي

التربية الخاصة من خلال أنماط العمل العاطفي؟

أهداف الدراسة:

١- الكشف عن أثر الجنس (ذكور-إناث) على

متغيرات الدراسة الحالية (جودة حياة العمل- العمل

العاطفي-فاعلية الذات الإبداعية).

٢- الكشف عن العلاقة بين كل من جودة حياة العمل

والعمل العاطفي وبين فاعلية الذات الإبداعية لدى

معلمي التربية الخاصة.

٣- التعرف على مدى إسهام كل من (جودة حياة العمل

والعمل العاطفي) في تشكيل فاعلية الذات الإبداعية

والتنبؤ بها.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في:

١- أنها خطوة نحو تدعيم وحدة الذات وتكامل

محدداتها من أجل تفسير أكثر إقناعاً للظواهر

النفسية، حيث شملت ما هو بيئي (جودة بيئة

العمل)، وما هو شخصي (العمل العاطفي)، وما

هو عقلي (فاعلية الذات الإبداعية) التي تؤثر على

الأداء المهني لمعلم التربية الخاصة.

٢- تناولها لمتغيرات تشكل مجالات مهمة في دراسة

السلوك التنظيمي التربوي والنجاح في مجالات

الحياة المختلفة.

٣- تلقي الضوء على فاعلية الذات الإبداعية التي تعد

مفتاحاً للضبط الذاتي والأداء الابتكاري لمعلم

التربية الخاصة.

٤- أنها تجري على معلمي التربية الخاصة الذين

يواجهون صعوبات كثيرة في أداء دورهم

التربوي.

واختلفت الدراسات أيضاً حول أثر الجنس على

العمل العاطفي؛ فهناك من وجد فروقاً بين الجنسين مثل

دراسة (Alev, 2019; Guy & Azhar, 2018)

وهناك من لم يجد فروقاً بين الجنسين مثل دراسة (Lee;

Zhang, Yu & Jiang, & Van Vlack, 2018

(2020).

كما اختلفت الدراسات التي تناولت فاعلية الذات

الإبداعية حول أثر الجنس؛ فهناك من وجد فروقاً بين

الجنسين لصالح الإناث مثل (Karwowski,

Gralewski & Szumski, 2015 كوتر قطب،

٢٠١٩؛ محمد القاضي، ٢٠٢٠). وهناك من وجد فروقاً

لصالح الذكور (Brockhus, Van- der ;Kolk,

Hung, Koeman & Badke-Schaub 2014

2018). وهناك من لم يجد فروقاً بين الجنسين (أحمد

الزعيبي ٢٠١٤؛ Atabek, 2020).

ولما سبق كان من الضروري التعرف على مدى

إمكانية التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية من خلال جودة

حياة العمل والعمل العاطفي والفروق بين الجنسين في

هذه المتغيرات لدى معلم التربية الخاصة، الذي يؤدي

عمله في وسط مملوء بالعقبات ويتطلب ذلك أن يكون

مبدعاً عند مواجهتها.

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في

التساؤلات الآتية:

١- هل يوجد تأثير للجنس (ذكور-إناث) على درجات

معلمي التربية الخاصة في جودة حياة العمل وأنماط

العمل العاطفي فاعلية الذات الإبداعية؟

٢- هل توجد علاقة بين درجات معلمي التربية

الخاصة على مقياس جودة حياة العمل ودرجاتهم

على مقياس فاعلية الذات الإبداعية؟

٣- هل توجد علاقة بين درجات معلمي التربية

الخاصة على مقياس أنماط العمل العاطفي

ودرجاتهم على مقياس فاعلية الذات الإبداعية؟

مفاهيم الدراسة:

أ. جودة حياة العمل Quality of Work Life:

يعرفها الباحث الحالي فاروق جبريل (٢٠٢١)، (٨) على أنها "مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تنفذها الإدارة وتهدف إلى تحسين وتطوير مختلف الجوانب التي تؤثر في حياة المعلم الوظيفية وحياته الشخصية التي تسهم بدورها في تحقيق أهداف النظام التعليمي والعاملين به والمتعاملين معه. فهي تنعكس بدورها على أداء النظام التعليمي والمعلمين إيجابياً، ويعبر عنها بمدى رضا المعلم عن النواحي الآتية:

(١) العلاقات الإنسانية: تعبر عن مدى إدراك المعلم لعلاقاته بزملائه والإدارة وما يسودها من حب وألفة وتعاون.

(٢) البيئة المدرسية (المادية-الصحية): تعبر عن مدى إدراك المعلم لكفاية التجهيزات والأدوات ومكونات المبنى المدرسي ومناسبتها لأداء مهامه، ومدى توافر الإجراءات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية والرعاية الصحية.

(٣) الأمان والاستقرار الوظيفي: يعبر عن مدى إدراك المعلم لما توفره مهنته من شعور بالاستقرار والأمان والمستقبل الأفضل.

(٤) الترقى والتقدم المهني: يعبر عن مدى إدراك المعلم لمدى وضوح وعدالة وجود نظام الترقى والتقدم المهني الذي توفره جهة العمل.

(٥) المشاركة في اتخاذ القرار: يعبر عن مدى إدراك المعلم بأن رأيه يؤخذ به في حل المشكلات وأنه متاح له فرصة التعبير عن رأيه وأن له الحرية في تحديد موعد أجازته وتدريبه.

(٦) الرضا الوظيفي: يعبر عن مدى إدراك المعلم لتقدير المجتمع لدور المعلم، ومدى رضاه عن

٥- تمكن نتائج الدراسة معلمي التربية الخاصة من التعرف على مشاعرهم نحو بيئة العمل والاستراتيجيات العاطفية التي يستخدمونها في التواصل مع زملائهم والطلاب وأولياء الأمور، والتعرف على ما لديهم من معتقدات عن قدراتهم ومهاراتهم الإبداعية.

٦- أنها تساعد القائمين على التربية وإعداد معلمي التربية الخاصة على ضرورة الاهتمام بتوفير بيئة عمل جيدة تمكن المعلم من أداء دوره التربوي.

٧- التعرف على الفروق بين الجنسين في متغيرات الدراسة مما يساهم في عملية الإرشاد والتوجيه لهؤلاء المعلمين.

٨- تساعد على التعرف على الإسهام النسبي لكل من جودة بيئة العمل والعمل العاطفي في تشكيل فاعلية الذات الإبداعية ذات الأثر الكبير على أداء معلم التربية الخاصة ونجاحه في القيام به.

٩- إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في تقديم النصح والإرشاد لصانعي القرار في النظام التعليمي تجاه تطوير الإجراءات اللازمة لتحسين جودة حياة العمل.

١٠- انبثاقها من فكرة الحاجة لتطوير العملية التربوية التعليمية فهي لا تتم إلا بالتعرف على العوامل المؤثرة فيها.

١١- تضيف بعض المقاييس السيكولوجية إلى المكتبة العربية وهي: مقياس جودة بيئة العمل- مقياس العمل العاطفي-مقياس فاعلية الذات الإبداعية.

يريده المعلم وما يريده النظام التعليمي، فلا يوجد تعديل للمشاعر هنا فهو يشعر بها حقًا.

وتقدر درجة معلم التربية الخاصة في كل نمط من أنماط العمل العاطفي بمجموع الدرجات التي يحصل عليها على عبارات كل نمط بالمقياس المستخدم في الدراسة الحالية من إعداد الباحث الحالي.

ج. فاعلية الذات الإبداعية-Creative Self

Efficacy

يعرفها الباحث الحالي فاروق جبريل (٢٠٢١)، (٩-٨) على أنها "معتقدات الفرد حول قدراته الإبداعية التي يستطيع من خلالها أداء مهمة معينة بإبداع وتفوق داخل سياق معين وبصرف النظر عن درجة صعوبة هذا السياق، وتحقيق التحسينات والابتكارات المطلوبة من أجل الانتفاع بذلك في حياته المهنية"؛ وهي تتضمن:

- (١) التفكير الإبداعي ويشمل: الطلاقة والمرونة والأصالة والتفصيلات والحساسية للمشكلات.
- (٢) الأداء الإبداعي ويشمل: الإبداع في التدريس، والتواصل، الترويج للإبداع، المحافظة على الشخصية الإبداعية، صناعة القرارات، والطموح المهني.

وتقدر درجة معلم التربية الخاصة في فاعلية الذات الإبداعية بمجموع الدرجات التي يحصل عليها على أبعاد المقياس المستخدم في الدراسة الحالية من إعداد الباحث الحالي.

الإطار النظري:

أولاً: فاعلية الذات الإبداعية

١- مفهوم فاعلية الذات الإبداعية

يعرفها هونج ولين (Hung & Lin, 2005, 4) باعتقاد المعلم بأن لديه القدرة على أداء المهام بشكل خلاق في بيئة المدرسة وتنقسم أبعادها إلى:

طريقة تقييم أدائه وما يقدم له من أجور ومكافآت وما توفره له نقابته من رعاية.

(٧) التوازن بين العمل والحياة: يعبر عن مدى إدراك المعلم لما يتيح عمله من توازن بين تلبية متطلبات عمله ومتطلباته الشخصية والعائلية.

وتقدر درجة معلم التربية الخاصة في جودة حياة العمل بمجموع الدرجات التي يحصل عليها على أبعاد المقياس المستخدم في الدراسة الحالية من إعداد الباحث الحالي.

ب. العمل العاطفي Emotional Labor

يعرفها الباحث الحالي فاروق جبريل (٢٠٢١)، (٩-١٠) على أنها "تنظيم وإدارة العاطفة في العمل وذلك بإدارة المشاعر والتعبير عنها لتلبية متطلبات العمل عند التعامل مع الرؤساء والزملاء والطلاب وفقاً للمعايير المهنية والتوقعات الاجتماعية وتفسير المعلمين لسلوكهم المهني وأعباء العمل وتوافقهم مع كل ذلك من أجل تحقيق أهداف النظام التعليمي؛ ويظهر التنظيم العاطفي في الأنماط الآتية:

- (١) التمثيل السطحي: عندما يغير المعلم من تعبيراته العاطفية الممثلة في مظهره الخارجي لمحاكاة العواطف المطلوبة استجابة لمطلب معين، وليست بالضرورة تعبر عن شعوره الحقيقي، حيث يشعر المعلم بالتناقض بين شعوره الفعلي وما هو مطلوب منه إظهاره.
- (٢) التمثيل العميق: عندما يغير المعلم من مظهره ومشاعره الداخلية حيث يقمع ذاته ليظهر المشاعر المسموح بها من النظام، فهو يعتمد على خبرة المعلم السابقة.

(٣) التمثيل الحقيقي: عندما تتطابق مشاعر المعلم الداخلية وما يعبر عنه، فهو يعبر عن توافق بين ما

لذلك يرى أندروز (Andrews, 2014, 41) أن فاعلية الذات الإبداعية تتوسط العلاقة بين دوافع التعلم والنتائج الإبداعية، وأن من لديه فاعلية ذات إبداعية ينتج إنتاجاً إبداعياً وينخرط في أنشطة إبداعية.

وتتحدد فاعلية الذات الإبداعية بمدى اعتقاد الفرد في استطاعته وقدرته واجتهاده لإتمام المهام المستحدثة المتباينة، وهي ليست مجرد مشاعر عامة، ولكنها تقدير الفرد لذاته وعما يمكنه القيام به، وسلاسته في التعامل مع المواقف الشديدة المبهمة وعلاقاته الاجتماعية (أنيبا وولفولك، ٢٠١٥، ٧٣١).

وتشير الفاعلية الذاتية الإبداعية إلى ثقة الشخص المدركة لأداء مهمة معينة بشكل إبداعي، في سياق معين، وعلى مستوى معين. كما تكون موجهة نحو المستقبل، ومحددة بمهمة معينة، وتتسم بالمرونة. (على سبيل المثال، "أنا واثق من أنني أستطيع حل ثلاثة من هذه المشكلات الخمس بشكل خلاق" (Beghetto & Karwowski, 2017, 25).

وبذلك ففاعلية الذات الإبداعية بناء مرن يمكن أن يتقلب مع التغيرات في الذات والمهمة والعوامل الاجتماعية المرتبطة بالسياق (Christensen-Salem et al., 2020, 2).

وفي ضوء هذه الآراء، تعبر فاعلية الذات الإبداعية عن معتقدات المعلم الذاتية وقدرته وإمكاناته الإبداعية التي تمكنه من التفكير بطريقة مرنة وأكثر أصالة لإدارة العديد من شئون حياته ومهنته، فيجعله يشعر بالتميز عن غيره لما يمتلكه من حالة إبداعية. وهذا الأداء الإبداعي المتزايد (التدريس الإبداعي مثلاً) يؤدي إلى زيادة الفاعلية في التدريس خاصة في ظل التطور التكنولوجي الذي يمر به النظام التعليمي.

(أ) داخلي: المعتقدات المتعلقة بقدرة الفرد على التفكير الإبداعي وإنتاج المنتجات الإبداعية (التفكير الإبداعي)؛

(ب) خارجي: قابلية الفرد للإقناع الاجتماعي (أي مدى قدرة المرء على تحمل السلبية وردود الفعل من الآخرين) والمثابرة والقدرة على الأداء الإبداعي.

ويراها باجيتو (Beghetto, 2006, 448) أنها اعتقاد الفرد في قدراته الإبداعية وتتمثل في ثلاث عناصر يمتلكها الفرد الأفكار الجديدة، والكثير من الأفكار الجيدة، الخيال الجيد.

ويحددها أبوت (Abbott, 2010, 26) في الحالة التحفيزية للفرد للتعبير عن الإبداع والتفكير الإبداعي، وأبعاد فاعلية الذات تتمثل في التفكير الإبداعي الذي يتمثل في الطلاقة والأصالة والمرونة، بينما الأداء الإبداعي وهي إيمان الفرد بقدرته على التعبير عن أفكاره ويعتمد ذلك على المجال الذي يعمل فيه الفرد، وشخصية ذلك الفرد.

فاعلية الذات الإبداعية تقييم ذاتي يقوم خلاله الفرد بتقييم إمكاناته الإبداعية التي تنطوي بشكل خاص على رؤيته لنفسه بأنه جيد في حل المشكلات الإبداعية والإتيان بأفكار جديدة (Diliello & Houghton, 2011).

وهي تتحدد بمدى قدرة الشخص على تنفيذ الأعمال اللازمة للتعامل مع المواقف المتوقعة، ووفقاً لوجهة النظرية المعرفية الاجتماعية فإن فاعلية الذات الإبداعية ليست سمة ثابتة وإنما سمة ديناميكية، متغيرة بشكل مباشر، فهي مرتبطة بمجالات أداء معينة وترتبط بالإنتاج والمرونة في مواجهة الفشل وحل المشكلات وضبط النفس (Chin, 2013, 183).

٢- خصائص فاعلية الذات الإبداعية

مما سبق استنتج الباحث الخصائص التالية لفاعلية الذات الإبداعية:

١. ترتبط فاعلية الذات الإبداعية بمهام معينة وتتغير حسب أوجه النشاط المهني فهي محددة بالسياق وتتفاوت من سياق لآخر.

٢. ترتبط فاعلية الذات الإبداعية بفاعلية الذات العامة ارتفاعاً وانخفاضاً.

٣. تتوسط العلاقة بين دوافع التعلم والنتائج الإبداعية، وأن من لديه فاعلية ذات إبداعية ينتج إنتاجاً إبداعياً وينخرط في أنشطة إبداعية.

٤. ومن يتمتع بفاعلية ذات إبداعية أكثر التزاماً مهنيًا ويمتلك مهارات تخطيطية وتنظيمية داعمة تمكنه من القيام بأدواره بإبداع في الإطار المهني.

٥. تنشيط ثقة الفرد التي تركز على المستقبل في أداء مهمة معينة بشكل خلاق على مستوى معين وفي سياق معين.

٦. من أهم عوامل التحفيز للإنتاج والإبداع لأنها تنظر إلى معتقدات الفرد حول قدراته الإبداعية لتعبئة الدوافع والموارد المعرفية ومسارات العمل المستوجبة للاستجابة للمطالب المتباينة.

٧. تعبر عن معتقدات الفرد عن إمكاناته المعرفية والمهارية والسلوكية المرتبطة بالمهمة المهنية.

٨. تُظهر على المعلم مدى سعيه نحو التطوير المهني ومتابعة الجديد في مهنته، والتكيف مع المستجدات في مجاله المهني.

٩. تؤثر وتتأثر بتفكير الفرد وعواطفه وسلوكياته، وتحدد للفرد اختيار الأنشطة والمهام الحياتية.

٣- تأثير فاعلية الذات الإبداعية على شخصية المعلم

وفقاً لنموذج الحتمية التبادلية يتحدد السلوك الإنساني تبادلياً بتفاعل العوامل الذاتية (معتقدات الفاعلية الذاتية) والعوامل السلوكية والعوامل البيئية. ولا توجد

تعد فاعلية الذات الإبداعية شكلاً من أشكال الثقة لا تُحدد فقط ما إذا كان الشخص يحاول القيام بسلوك ما بل وتحدد أيضاً نوعية الأداء عندما تتم المحاولة، ومن ثم فهي ثقة الفرد بقدراته بالإضافة إلى توقعاته الذاتية حول نتائج أعماله الإبداعية التي تقع ضمن طموحاته المستقبلية (Michale, Hou & Fan, 2011, 528).

ويرى أبوت (Abbott, 2010, 12) أن فاعلية الذات الإبداعية بمثابة مهارة وهيئة دفاعية تهتم بتوضيح الحالة الإبداعية للفرد وتعبير عن الدافعية الذاتية للفرد التي تمكنه من المنافسة. وعندما ينخفض مستوى الفاعلية عنده يزيد لديه الشعور بعدم الثقة بالنفس ولذا يتبع الآخرين ويتقبل تعليماتهم.

لذا يعتمد بناء الذات الإبداعية على مستوى فاعلية الذات لدى الفرد، ومدى ثقته بقدراته، وتوقعاته الذاتية حول نتائج الأعمال الإبداعية. والأفراد الذين يمتلكون فاعلية ذات إبداعية عالية يشعرون بالثقة العالية، والمثابرة ويتغلبون على الصعوبات، ولديهم القدرة على حل المشكلات بطريقة إبداعية، وإيجاد حلول وأفكار جديدة، ويفضلون التطبيق الحقيقي لقدراتهم الإبداعية، ويشعرون بالرضا والتفؤل. وهذا يؤثر إيجاباً على أدائهم التحصيلي وسلوكهم وقدراتهم العقلية وطريقة تفكيرهم ورسم أهدافهم المستقبلية، مما يساهم في التغلب على مخاوفهم أثناء ممارسة العملية الإبداعية (Hsu, Sheng-Tsung & Hsueh-liang, 2011).

وتعد فاعلية الذات الإبداعية متغيراً وسيطاً بين المعرفة والفعل فالمعتقدات التي يكونها المعلم عن قدراته الإبداعية وعن توقعاته حيال نتائج جهوده تعد أساساً لفاعليته الذاتية الإبداعية كما أشارت إلى ذلك دراسات عدة هي (Mensah & Lebbaeus, 2013; Ghassabkar & Mirjafari, 2017; Cayirdag, 2017; Christensen-Salem et al., 2020 2018).

أفضل أداء، بينما يولد التردد الفشل. كما أن هذه المعتقدات يستخدمها الفرد بشكل إيجابي نشط ولملموس كي يسلك أو يستجيب من خلالها وهذا هو "مبدأ الحتمية التبادلية".

- **أنماط التفكير وردود الفعل:** حيث تحدد معتقدات أو إدراكات المعلم لفاعلية ذاته الإبداعية أنماط تفكيره وردود أفعاله، فالشعور بالفاعلية الذاتية يحدد التفكير السببي العلاقي بين العقل ونتيجته وعزو الفشل إلى نقص الجهد أو نقص القدرة.

ويرى كريستينسن وآخرون (Christensen- Salem et al., 2020, 6) أن فاعلية الذات الإبداعية تساعد المعلم على التطور في العمل؛ وحدد ذلك في نقاط هي:

١. فاعلية الذات الإبداعية من المفاهيم التي تحتل مركزاً رئيساً في تحديد وتفسير القوة الإنسانية، ففاعلية الذات الإبداعية تؤثر في أنماط التفكير وحل المشكلات، وكلما ارتفع مستوى فاعلية الذات الإبداعية ارتفع الأداء الإبداعي.
٢. تعزز معتقدات فاعلية الذات الإبداعية قدرة المعلمين على المثابرة والتكيف عندما يواجهون تحديات في عملهم، مما يؤدي إلى زيادة الاهتمام بالمهام الصعبة والقدرة والموارد للتعامل مع التحديات بشكل مختلف ومن منظور جديد. ويتعزز التطور عندما يعتقد المعلمون أنهم قادرون على التغلب على التحديات بشكل خلاق.
٣. تحت فاعلية الذات الإبداعية المعلمين على البحث في نطاق أوسع عن المعلومات من خلال البحث النشط عن الموارد.
٤. عندما يعتقد الأفراد أنهم قادرون على تحقيق أهدافهم باستخدام استراتيجيات جديدة ومفيدة، فمن المرجح أن يتطوروا من خلال المحاولة المستمرة

أفضلية لأي من هذه العوامل لإعطاء الناتج النهائي من السلوك. وكل عامل منها يحتوي على متغيرات معرفية (التوقعات) تحدث قبل القيام بالسلوك واعتبرها القوة المهمة في تفسير الدوافع الكامنة وراء أداء الفرد في المجالات المختلفة، وأن إدراك المعلم لفاعلية ذاته الإبداعية يساهم في تحديد وتنوع سلوكه الفردي.

لذلك تعد معتقدات الفاعلية الذاتية الإبداعية أحد الأبعاد الأساسية المكونة لشخصية المعلم التي يظهر تأثيرها على العمليات المعرفية والانفعالية للمعلم ودافعيته واختياره للنشاطات ومستوى الجهد والمثابرة والقناعة الذاتية والتفاعل مع الآخرين والبيئة المحيطة بفاعلية وتوقعات النجاح والفشل (Cayirdag, 2017, 1970).

وأن معتقدات فاعلية الذات تؤثر على سلوك المعلم من خلال (Cayirdag, 2017, 1962):

- **كم ومعدل الجهد** الذي يبذله المعلم ومثابرتة وحرصه على مواصلة الجهد لأداء النشاط المستهدف وهذا يرفع مستوى الأداء الذي يعود مرة أخرى ويؤثر على فاعلية الذات الإبداعية.
- **اختيار المعلم لسلوكه:** حيث يختار المعلم المهام التي يشعر فيها بقدر من الإمكانية والثقة والإنجاز، ففاعلية الذات الإبداعية تشكل المحدد الأساسي للسلوك وتتنبأ بالسلوك بغض النظر عن المعرفة والمهارة التي يملكها الفرد.
- **توقعات فاعلية الذات لها مظاهر متعددة من سلوك المعلم** وتتضمن: اختيار النشاطات التي سوف ينجح فيها المعلم، التعلم والإنجاز، الجهد المبذول والإصرار على تحقيق النتائج المرغوبة.
- **الفرد منتج لسلوكه:** معتقدات المعلم لفاعلية ذاته الإبداعية تؤثر على سلوكه وأنها المنتجة له أكثر من تنبؤها به، فالثقة بالنفس تولد نجاح يقود إلى

- (٧) أخذ اقتراحات الطلاب وأسئلتهم على محمل الجد.
(٨) مساعدة زملائه على تعلم كيفية التعامل مع الإحباط والفشل، بحيث يكون لديهم الشجاعة على تجربة الجديد وغير العادي.

٤- العوامل المؤثرة في فاعلية الذات الإبداعية للمعلم:

تحدد هذه العوامل في Mathisen & Bronnick, 2009, 21) عبد المنعم أحمد الدردير ومحمد بندر ومحمود محمد شبيب، ٢٠١٧، ٥١١؛ (Pieper, Fischer & Hasenknopf, 2020, 19):

(أ) الوراثة: تزود الوراثة المعلم بالإمكانات التي تتيح له فرص الاستفادة منها لو توفرت له وفق مجالات معينة، فالوراثة متطلب أساسي للإبداع الذاتي، ويمكن أن يكون الإبداع الذاتي كاملاً لا يظهر إذا لم تحته عوامل بيئية.

(ب) البيئة: هي أحد العناصر المحددة لظهور الإبداع الذاتي، وأن الفرد المبدع هو أحد نتائج تفاعله مع بيئته ومجتمعه، لذلك فإن البيئة وتعدد عناصرها وغناها ينمي الإبداع الذاتي. وتؤثر طبيعة البيئة المدرسية التي يعمل بها المعلم على تطور قدرات الذات الإبداعية لديه؛ فالأفراد الذين يعملون في بيئات مدرسية تمتاز بالتسلط والنقد، يكونوا أقل فاعلية إبداعية، مقارنة بالمعلمين الذين يشاركون في القيادة ولهم الحرية في التعبير عن آرائهم.

(ج) الصفات الشخصية: مثل الاستقلالية والمرونة والمبادرة والحساسية للمثيرات والمثابرة والدافعية والمزاجية وتأكيد الذات الإبداعية والفكاهة والسيطرة، فالأفراد الذين يتسمون بمثل هذه الخصائص هم أكثر قدرة على الأداء الإبداعي.

(د) الإنجازات الأدائية: وتنشأ هذه المعتقدات من خلال ملاحظة الإنجاز والنجاح المسبق، فالتوقعات

للتحسن والتطلع إلى كل يوم جديد كفرصة للقيام بعمل أفضل.

٥. تساعد معتقدات الفاعلية المعلمين على أن يكونوا أكثر نشاطاً واستعداداً للتعلم من أجل تحقيق الأهداف لأن هذه المعتقدات أساسية لتحفيز الأفراد من خلال الأهداف الصعبة وتوقعات النتائج العالية.
٦. عندما يعتقد المعلمون أنهم قادرون على الأداء الإبداعي حتى عندما تكون الأمور صعبة، فمن المرجح أن يجدوا أنفسهم يتعلمون ويشعرون باليقظة والحيوية وتعزيز الازدهار وبالتالي، نتوقع أن تلعب فاعلية الذات الإبداعية دوراً مهماً في عملية التطور لأنها تساعد الأفراد على المثابرة حتى في مواجهة الصعوبات.

والمعلم الذي اعتاد على ممارسة الإبداع في كل شئون حياته يصبح الإبداع والتفكير الإبداعي لديه منهج حياة، حتى تصبح عمليات التفكير الإبداعي ضمن منظومة معتقداته عن نفسه وبذلك فهو يتمتع بفاعلية الذات الإبداعية.

وإذا كانت فاعلية الذات العامة مفتاح لشخصية المعلم، فإن فاعلية الذات الإبداعية هي مفتاح لشخصية المعلم التدريسية الإبداعية؛ فالمعلم الذي يتصف بفاعلية الذات الإبداعية قادر على (Cayirdag, 2017, 1960):

- (١) تشجيع الطلاب على التعلم بشكل مستقل.
- (٢) اختيار أسلوب تعليمي تعاوني ومتكامل اجتماعياً.
- (٣) تحفيز طلابه على إتقان المعرفة الواقعية، بحيث يكون لديهم قاعدة صلبة للتفكير المتشعب.
- (٤) تأخير الحكم على أفكار الطلاب/ الزملاء حتى يتم صياغتها بدقة ووضوح.
- (٥) تشجيع التفكير المرن.
- (٦) تعزيز التقويم الذاتي لدى الطلاب.

ثانياً: جودة حياة العمل:

١ - مفهوم جودة حياة العمل

جاء مفهوم جودة حياة العمل لتفعيل قوى المعلم الإبداعية في مهنته والتحسين على المستوى الوظيفي والنجاح في العلاقات الاجتماعية، حيث تتضمن الشعور بالرضا عن جوانب مثل الأجور وساعات العمل وبيئة العمل والمزايا والخدمات. وهذا المفهوم ينتقل من الاهتمام والتركيز على علاج الأمور السيئة إلى الاهتمام ببناء الصورة الإيجابية، والوصول بالمعلم إلى حالة من الرضا والسعادة الشخصية التي تمكنه من التفوق في مهنته.

يعتبر هذا المفهوم بناء متعدد الأبعاد الفلسفية والنفسية والتنظيمية؛ فهو يعبر عن رضا الفرد عن أبعاده حياته العملية مقارنة بحياته العملية المثالية التي يتصورها. ويعتمد تقييم جودة الحياة على نظام قيم الفرد وعلى البيئة الثقافية الاجتماعية والتنظيمية التي يعيش فيها (Ruževičius, 2014, 319).

لذا تعددت التعريفات التي قدمها الباحثون لجودة حياة العمل، فيرى ميوندي (10, 2011, Muindi)) أنها تصورات الموظف الحالية لسلامته البدنية والعقلية في العمل. ويمكن أن تكون هذه التصورات مناسبة أو غير مناسبة. وتشمل جودة حياة العمل (ظروف العمل، ووقت العمل، وطريقة دفع الأجور، وبعض المزايا المالية وغير المالية، وسلوك الإدارة تجاه العمال).

ويشير حميدي ومحمدي & Hamidi (2012, Mohamadi) إلى أن جودة حياة العمل هي عملية يتعلم من خلالها المعلمون في المدرسة كيفية العمل معاً بشكل أفضل، وتحديد الأنشطة والتغييرات والتحسينات التي تكون مرغوبة وفعالة للمدرسة لتكون أكثر كفاءة، مما يؤدي إلى تطوير مختلف القدرات البشرية وفرص النمو.

العالية لفاعلية الذات يمكن تنميتها من خلال النجاحات المتكررة، وتنخفض هذه التوقعات من خلال مواقف الفشل، ولهذا فإن من لديهم توقعات بفاعلية الذات منخفضة يتعدون عن المهام الصعبة ويعتبرونها تهديدات شخصية، وأنهم يمتلكون مقدرة ضعيفة على تحقيق أهدافهم وكذا الأداء الناجح، فالعلاقة هنا سببية بين الثقة بفاعلية الذات والإنجازات الإبداعية.

(٥) الخبرات البديلة: يقصد بها الخبرات والمعلومات التي يكتسبها الفرد بشكل غير مباشر من خلال ملاحظة أداء الآخرين سلوكياً ونتائجه، فيستطيع الفرد اكتساب خبرة لم يمر بها نهائياً في خبراته التعليمية السابقة وذلك عبر ملاحظة نتائج سلوكيات الآخرين ومقارنته بسلوكياتنا وغالباً ما يطلق على هذا النوع من خبرات التعلم "التعلم بالنموذج"

(و) الإقناع اللفظي: يرى بانديورا أن الإقناع اللفظي هو الحديث الذي يتعلق بخبرات معينة للآخرين والإقناع بها من قبل الفرد أو هي معلومات تأتي للفرد لفظياً عن طريق الآخرين فيما قد يكسبه نوعاً من الترغيب في الأداء أو الفعل ويؤثر على سلوك الشخص أثناء محاولاته لأداء المهمة الإبداعية.

(ز) الاستثارة الانفعالية: تشير إلى الحالة النفسية والسيولوجية، فالعوامل الداخلية تحدد للفرد ما إذا كان يستطيع تحقيق أهدافه أم لا، مع الأخذ في الاعتبار بعض العوامل الأخرى مثل القدرة المدركة للنموذج والذات وصعوبة المهمة الإبداعية والمجهود الذي تحتاجه والمساعدات التي يمكن أن يحتاجها الأداء وظروف الموقف نفسه.

- الأول هدف (تحسين مكان العمل، وجعل بيئة العمل أكثر راحة).
 - الثاني عملية (تجمع بين احتياجات المعلمين وأهداف المنظمة).
 - الثالث فلسفة (حيث تتشكل قيم الفرد من خلال المعرفة والخبرة وما إلى ذلك).
- مما سبق يستطيع الباحث أن يستنتج خصائص جودة حياة العمل في النقاط التالية:

١. جودة حياة العمل تقييم للظروف الحالية (هنا والآن) لحياة الفرد.
٢. جودة حياة العمل في جوهرها متعددة الأوجه.
٣. جودة الحياة قائمة على القيم الفردية والتنظيمية، وهي متغيرة.
٤. تشمل جودة الحياة مؤشرات موضوعية وتقييمات ذاتية.
٥. التقدير الذاتي لجودة حياة العمل يقوم كل فرد بتقييم جودة حياته بشكل ذاتي أثناء مقارنة الخبرة المكتسبة وتوقعات الفرد لمستقبله.
٦. تعتمد جودة الحياة أيضاً على ما إذا كان الفرد لديه هدف أو أهداف في الحياة، وما إذا كان يسعى إلى تحقيق قيم أعلى.
٧. تعتبر جودة الحياة بمثابة بناء يشمل مستويات مختلفة من تحقيق الرفاهية الاجتماعية والمهنية.

ويقترح روزفيكوس (Ruževičius, 2012, 435) نموذج للعوامل المؤثرة على جودة حياة العمل:

١. الحالة المادية (الصحة، عبء العمل، القدرة على التحمل، ظروف المعيشة، متوسط الدخل، ظروف العمل والترفيه).
٢. الحالة النفسية (العواطف، المواقف، القيم، احترام الذات، الرضا الوظيفي، التوتر، المناخ النفسي الأخلاقي داخل الأسرة والعمل).

ويراها روزفيكوس (Ruževičius, 2012, 432) أنها الجودة الشاملة لحياة عمل المعلم في المؤسسة. لا يكون مرتبطاً فقط برضا المعلمين وجعلهم أكثر سعادة ولكن أيضاً بنتائج أعمال أفضل. وعندما تكون جودة الحياة العملية مستقرة، لا بد من زيادة الإنتاجية. وتتأثر جودة الحياة بعوامل عدة منها: الصحة الجسدية والعقلية للفرد، ودرجة الاستقلال، والعلاقة الاجتماعية مع البيئة المحيطة بالمعلم.

ويؤكد مانجو (Manju, 2014, 78) أن جودة حياة العمل محاولة لإعادة هيكلة الأبعاد المتعددة للمدرسة وتأسيس آلية تقدم التغييرات وتحافظ عليها بمرور الوقت، وذلك وفقاً لمعايير وشروط متمثلة في (الراتب المناسب للمعلم، ظروف العمل الآمنة، إتاحة فرص النمو والترقي الوظيفي، الاندماج الاجتماعي في العمل، التوازن بين الجوانب الأسرية والعمل، أهمية العمل، شعور الفرد باحترام الذات).

ويحدد خان (Khan, 2017, 11) وكذلك مينساه وليبواس (Mensah & Lebbaeus, 2013, 203) جودة حياة العمل في أبعاد عدة هي: الانتماء التنظيمي، الثقة في الإدارة، ظروف العمل، فرصة النمو والتنمية، علاقات العمل، المناخ التنظيمي، الانتماء، الشفافية التنظيمية).

فجودة حياة العمل تعبر عن التوازن بين العمل والحياة، فهي الوقت الكامل الذي يستخدمه الفرد لتنفيذ جميع الأنشطة مقارنة بالوقت الكامل الذي يقضيه الفرد في العلاقات ومشاركة الأفراد الآخرين. كما أنها عملية تنظيم لمشاركة المعلم داخل دائرة القرارات الإدارية والتعبير عن رأيه (Anisha & Melvin, 2020, 568).

لذلك يراها كيم وجانج (Kim & Jang, 2018, 23) من ثلاث وجهات نظر مختلفة:

بسرعة القيم المدرسية. لذا يجب تدريب مدير المدرسة وتحفيزه على تطوير زملائه بطريقة جيدة وفعالة.

ويرى روزفيكوس Ruževičius, 2014, (342) أن مشاركة المعلم في اتخاذ القرار المدرسي يخفض الصراع بين المعلمين والإدارة، فيبدي المعلم آراءه الإبداعية بحرية. وكذلك يرفع من مستوى الانسجام في بيئة العمل، وهذا يعد نوعاً من التحفيز المعنوي لولاء المعلم لمدرسته.

وتؤثر جودة حياة العمل على رضا الموظفين مما يعزز بدوره الانتماء للمدرسة. وترفع الفاعلية الذاتية للمعلم، وتنشط العمليات المعرفية، وتحفزه على إدارة ردود فعله العاطفية التي تجعله معلماً منتجاً ومبدعاً (Khan, 2017, 42).

كما تنعكس الجودة العالية لحياة العمل في وضوح وظيفة المعلم، وانخفاض الضغط والتوتر النفسي في العمل، والتطور المهني، والاستقلال الوظيفي، والابتكار التنظيمي. لأن المعلمين الذين يعملون في ظل جودة حياة العمل تسهل لديهم المهام الوظيفية المختلفة، ويتكون لديهم مواقف إيجابية تجاه البرامج الدراسية المبتكرة، حتى لو كان تبني مثل هذه البرامج قد يولد تحديات جديدة (Li et al., 2020, 2).

ويرى الباحث أن أهمية جودة حياة العمل للمعلم تنحصر في:

- ١- تساعد على تهيئة بيئة عمل جيدة من رواتب ومكافآت.
- ٢- التقليل من الغياب والانتظام في العمل.
- ٣- تزيد من روح التعاون والعلاقات الاجتماعية والإيجابية بين العاملين.
- ٤- تسمح بمشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات التعليمية.

٣. التعليم وتطوير الذات (التعلم، جودة التعليم، المهارات وتطبيق المعرفة)

٤. العلاقات الاجتماعية (العلاقة مع الناس، الأسرة، المجتمع).

٥. إمكانيات التعبير عن الذات وأوقات الفراغ (الترفيه، الهواية، الإبداع، الترفيه).

٦. السلامة والبيئة (الأمن الشخصي المادي - الجسدي، القانوني، الاجتماعي، بيئة العمل، البيئة الاقتصادية والسياسية والقانونية).

٢ - أهمية جودة حياة العمل:

الاهتمام بالموارد البشرية في النظام التعليمي يعد مصدراً مهماً لتحقيق القدرة على مواجهة التحديات المستمرة التي تواجهه في العصر الحالي، فالاهتمام بجودة حياة العمل للمعلمين أحد الاستراتيجيات الفعالة التي تمكن النظام التعليمي من تحقيق أهدافه وتحسين مستوى الأداء الإبداعي للمعلم.

والسبب في أنها عنصر مهم إنها توفر حرية التعبير والتنظيم الذاتي واكتساب المهارات المختلفة للوصول إلى المعلومات المناسبة للعمل. وارتفاع الأداء الإبداعي للمعلم يرجع إلى تلبية احتياجاته وذلك سيؤدي بدوره إلى تحسين المنظمة وتحسين الكفاءة على المدى الطويل (Hamidi & Mohamadi, 2012, 2).

ورأى حميدي ومحمودي (Hamidi & Mohamadi, 2012, 5) أنه على الرغم من أهمية الأجور والمكافآت في شعور المعلم بالرضا عن العمل- وتقليل الغياب والانتظام في العمل إلا أن المعلمين أظهروا اهتماماً أكبر بشأن السلامة الصحية وحرية اتخاذ القرار.

وتوصل مانجو (Manju, 2014, 80) إلى أن ارتفاع جودة حياة العمل لدى المعلمين والوعي بثقافة العمل الجماعي في المدرسة، يؤدي إلى تعلم المعلمين

توليد الأفكار المتنوعة والأصيلة للمشكلات التي تواجهه في المدرسة (Khan, 2017, 49).

ولقد توصل كيم وجانج (Kim & Jang, 8, 2018) أن فاعلية الذات تعزز بشكل إيجابي سلوك الابتكار، وتعزيز تماسك المعلمين مع بعضهم، وزيادة الاستمتاع بالعمل وكل هذه العوامل تؤثر إيجاباً على جودة حياة العمل.

وأشار غاسبكار وميري-جعفر (Ghassabkar & Mirjafari, 2018, 276) أن هناك علاقة قوية بين فاعلية الذات والإبداع لدى المعلمين والمعلمات بالمدارس، وأن هذه الكفاءة ترتبط بجودة حياة العمل، فالتوازن بين جودة الحياة العملية لدى المعلمين والحياة الاجتماعية لديهم، يعد مؤشراً قوياً لمتغير الإبداع.

وخصائص المعلم الداخلية كالداخعية والمثابرة وحب العمل من أكثر عوامل جودة حياة العمل المنبئة بمعتقدات فاعلية الذات التدريسية. وخبرات الإتيان التي تتمثل في الخبرات والتجارب العملية التي يتعرض لها المعلم في حياته الوظيفية تعد أول مصدر يغذي الشعور بمعتقدات فاعلية الذات. واحترام الطلبة للمعلم وتقديرهم له وتكوين اتجاهات إيجابية نحوه يعزز من مكانة المعلم الاجتماعية. فينمو لديه الشعور بفاعلية الذات، وهذا يمثل الإقناع الاجتماعي كأحد مصادر الفاعلية الذاتية. وتسهم البيئة المدرسية في تعزيز الشعور بمعتقدات فاعلية الذات الإبداعية لدى المعلم من خلال ملاحظته لزملائه المعلمين الآخرين كنماذج اجتماعية تنجح في تحقيق أهدافها، فتعزز الشعور لدى المعلم أنه قادر على تحقيق أهدافه وإنجاز مهامه بإبداع وتفوق، وهذا يعكس خبرات الإثابة، وهي أيضاً أحد مصادر فاعلية الذاتية (مريم البلوشي وسعيد الظفيري، ٢٠١٩، ٣٩٤).

وتمكن فاعلية الذات المعلمين من استخدام المهارات للتعامل مع العقبات وهي عامل مهم للأداء الفعال والنجاح. حيث يتطلب الأداء الفعال كلاً من

٥- تتيح تبادل الخبرات والمعرفة بين المعلمين، وهو ما يقلل معدل الصراعات، ويزيد من إنتاجية المؤسسة.

٦- تجعل المعلمين أكثر رضا عن عملهم.

٧- تحقق التوازن بين حياتهم الشخصية والمهنية.

٨- تحقق أهداف المؤسسة التعليمية والمعلمين وأولياء الأمور.

٩- تزيد من مستوى الولاء والانتماء والثقة بالمؤسسة التعليمية.

١٠- التوازن بين حياة العمل، والحياة الأسرية.

١١- تدفع المعلم إلى التعلم والتطور المهني والابتكار.

٣- العلاقة بين جودة حياة العمل وفاعلية الذات الإبداعية للمعلم

يرى مينساه وليبواس (Mensah & Lebbaeus, 2013, 198) أن الأفراد ذوي الفاعلية الذاتية يتوقع منهم الاستفادة بشكل أفضل من الموارد وتوليد أفكار متنوعة في بيئة عملهم للتعامل مع المهام الصعبة في جميع المواقف المحددة. وهذا يلغي إمكانية التوتر في العمل ويجعل جودة حياة العمل أفضل. كما أن نتائج معظم الدراسات تدعم فكرة أن معتقدات الفرد تؤثر على المواقف والدوافع المرتبطة بالعمل، والتي بدورها تؤثر على جودة حياة العمل.

وتلعب جودة حياة العمل للمعلمين دوراً مهماً في تحديد أدوارهم وواجباتهم، وقد لوحظ أن المعلمين الذي لديهم جودة حياة العمل يتمتعون بفاعلية ذات إبداعية تتمثل في ثقة أعلى بالنفس ويشابرون لفترة أطول في واجباتهم، ويتعافون بشكل أسرع عندما يفشلون في تحقيق الأهداف المحددة، والاستمرار في مواقف الفشل، وتحمل المزيد من المخاطر مع المناهج الدراسية، واستخدام أساليب التدريس والبحث الجديدة، والقدرة على

■ الاستراتيجية الجسدية (Bodily): يحاول الشخص تغيير المظاهر الجسدية من أجل خلق مشاعر مرغوبة. فعلى سبيل المثال، يمكن للشخص محاولة التنفس العميق من أجل الحد من الغضب.

■ الاستراتيجية التعبيرية (Expressive): يُحاول الشخص تغيير الإيماءات التعبيرية بناء على تغير المشاعر الداخلية، مثل الابتسام عند محاولة الشعور بالسعادة.

ويرى توكسفورد وبرادلي (Tuxford & Bradley, 2015, 1007) أن العمل العاطفي هو تحكم المعلم في مشاعره لتحقيق أهداف وتوقعات النظام التعليمي. وهذا يعني أنك إما تعبر عن مشاعرك الإيجابية، أو تخفي مشاعرك السلبية.

ويعرفه جابرييل وديفيندروف (Gabriel & Diefendorff, 2015, 1804) بالعملية الديناميكية ذاتية التنظيم تتكشف على مدار التفاعلات مع الآخرين، حيث يقوم الموظفون باستمرار بمراقبة وتعديل مشاعرهم من خلال استراتيجيتين لتنظيم العاطفة: التمثيل السطحي والتمثيل العميق.

ويرى جاي وأزهر (Guy, & Azhar, 2018, 290) أن العمل العاطفي يعني إدارة العاطفة في المواقف المشحونة عاطفياً والتعامل بشكل بناء مع الحالة العاطفية للناس. والتناسق بين ما يشعر به الفرد فعلاً وما يعبر عنه. وكذلك الدرجة التي يستطيع بها الموظفون التحكم في عواطفهم والحفاظ على هدوئهم عند تعاملهم مع الصعوبات المختلفة.

ويشمل العمل العاطفي التحليل وصنع القرارات من حيث التعبير عن العاطفة سواء شعر بها فعلاً أم لا، والعكس صحيح حيث يجب قمع المشاعر التي يشعر بها ولكن لم يُعبر عنها. وبشكل أكثر تحديداً فإن العمل العاطفي يلعب دوراً أساسياً أثناء التواصل بين المعلمين

المهارات والإيمان بالقدرة على أداء تلك المهارات. وتؤثر كذلك على مقدار الجهد المبذول لأداء مهمة ما. وهذا ما يخلق توازن بين العمل والحياة للمعلمين فيرفع مستوى الإبداع والإنتاج لديهم (Li et al., 2020, 6).

ويرى الباحث من خلال ما سبق أن فاعلية الذات الإبداعية مهمة للمعلم الذي تحوطه بيئة اجتماعية معقدة لأنها تجعله قادراً على أداء مهامه بإبداع بصرف النظر عن صعوبة هذه المهمة، ولا يتحقق ذلك إلا بتوفير بيئة عمل تشمل علاقات إنسانية مُرضية، فتحفيز المعلم لا يتم إلا من خلال خلق ظروف مناسبة في مكان العمل وهذا ما يمثله مصطلح جودة حياة العمل. وبذلك فالعلاقة بينهما علاقة طردية كما أشارت إلى ذلك دراسات عديدة مثل (Ghassabkar & Mirjafari, 2018) مريم البلوشي وسعيد الظفيري، (٢٠١٩؛ Li et al., 2020).

ثالثاً: العمل العاطفي:

١ - مفهوم العمل العاطفي:

تتطلب أدوار المعلم إدارة المشاعر والتعبيرات وفقاً لدوره والهدف منه لتلبية المتطلبات العاطفية للعمل. ويُتوقع منه تنظيم عواطفه أثناء تعامله مع الطلبة وأولياء أمورهم وزملاء العمل والرؤساء.

ويشير هذا المصطلح إلى تنظيم العاطفة من أجل إظهار المشاعر المناسبة في العمل، وقد حدّد هوتشيلد ثلاثة استراتيجيات لتنظيم العاطفة (Basim, Begenirbas & Can Yalcin, 2013, 1489):

■ الاستراتيجية الإدراكية (Cognitive): يُحاول الشخص تغيير التصوّرات أو الأفكار على أمل تغيير المشاعر المرتبطة بها. يُمكن للمرء أن يربط صورة عائلية بالشعور بالسعادة، بحيث يقوم بالتفكير في الصورة المذكورة كلما حاول الشعور بالسعادة.

والطلاب- الإدارة، ويتطلب التنفيذ السريع لحسم الأمر من خلال استخدام استراتيجيات العمل العاطفي وهي: تجنب المواقف، واستراتيجية التعديل النشط، وإعادة التقييم، والقمع، والحد من التوتر (Burić, 2019, 12). وكذلك يرى بينج وآخرون (Peng et al., 2019) أن للعمل العاطفي مهارات معرفية سلوكية هي:

• الاستشعار عن بعد: من حيث اكتشاف الحالة العاطفية المؤثرة على الآخر واستخدام تلك المعلومات لتنظيم وتنسيق بديل أو بدائل خاصة للفرد المُعامل تجعله أكثر استجابة له.

• تحليل حالة الفرد العاطفية المؤثرة على الشخص ومقارنتها مع الآخرين.

• الحكم: وتعنى معرفة الاستجابات البديلة التي قد تؤثر على الآخر ثم اختيار أفضل بديل مناسب للشخص.

• السلوك: حيث يقوم العامل بقمع أو الإظهار والتعبير عن مشاعر خاصة من أجل الحصول على الاستجابة المرغوبة من الآخر.

والعمل العاطفي عند أليف (Alev, 2019, 1141) له ثلاثة أبعاد (التمثيل السطحي- التمثيل العميق- العواطف الصادقة). وكثيراً ما يلجأ المعلمين إلى سلوكيات العمل العاطفي في بيئة العمل إما بقصد أو بغير قصد. حيث يعبر المعلمين عن مشاعرهم بناءً على الموقف الذي يعيشون فيه من خلال التصنع أو تزييف مشاعرهم الحقيقية وتبني ردود فعل لا يشعرون بها أو قمع مشاعرهم الحقيقية أو يعملون على إظهار المودة والشفقة لطلابهم؛ والتصرف بود وهدوء وحيادية في مواجهة الحوادث السلبية التي قد تحدث من وقت لآخر. تعكس شغفهم بمهنتهم لطلابهم، وتجنب عكس المشاعر الشديدة.

ويشير وانج وهال وتاكسر (Wang, Hall & Taxer, 2019) إلى أن العمل العاطفي يركز على

السلوكيات الواعية أو اللاواعية لإخفاء أو تزييف المشاعر في سياق مهني. ومعتقدات الأفراد في قدرتهم على إدراك وتنظيم المشاعر التي تؤثر على سلوكياتهم اللاحقة المتعلقة بمشاعرهم. بعكس الذكاء العاطفي، الذي يُعرّف على أنه قدرة الفرد على مراقبة المشاعر وفهماها والتمييز بينها واستخدامها والتعبير عنها. كما يتم الاعتماد على الذكاء العاطفي أثناء أداء العمل العاطفي، وبغياب أحدهما يغيب الآخر.

٢- أهمية العمل العاطفي للمعلم:

ويرى ميكوم (Mekhum, 2020, 87) أن العمل العاطفي للمعلمين هو التحكم العاطفي، والاستخدام النشط للعواطف، والحفاظ على خدمة الابتسام في التعامل مع الطلاب والإدارة. فهم ينظمون مشاعرهم من خلال ثلاث استراتيجيات رئيسة هي: التقييد لانفعالاتهم، أو التعبير عن النفس، أو الإقناع الذاتي.

يرى باسم وبيجنيرباس وكان-ياشين (Basim, 1489), Begenirbas & Can Yalcin, 2013) أن المعلمين يتحكمون في عواطفهم ويديرونها من أجل تلبية المعايير المهنية والتوقعات الاجتماعية. فهي عنصر مهم في أي دور يقوم به المعلم داخل المدرسة. فالعمل العاطفي مهم للمعلمين الذين يحاولون باستمرار إدارة عواطفهم واستجاباتهم المعرفية للتعامل مع الطلاب تعليمياً وتربوياً.

وهو من أهم متطلبات مهنة التدريس، فالمعلم ينظم مشاعره وفقاً لبيئة العمل، ودوافع العمل الداخلية والخارجية، وهذا يُشكل هويته المهنية بهدف تحقيق دور فعال في النظام التعليمي (Truta, 2014, 791).

لذا يحدد لو ولو وجينغ (Liu, Liu & Geng, 1583), 2013 أهمية أن يعبر المعلمون عن عواطفهم الصادقة، لجعل العمل المدرسي مهنة ممتعة لكل أعضائها، كما يؤثر ذلك على دوافعهم ويزيد من فاعليتهم الذاتية الإبداعية بشقيها التفكير والأداء الإبداعي.

شأنها تقليل التوتر العاطفي للمعلم (مثل التنفس العميق) (Burić, 2019, 18).

وبناءً على هذا، استخدام المعلمين للعمل العاطفي كألية للتكيف أمر لا مفر منه، فعندما يشعر المعلمون بالضغوط المهنية_ مثل السلوكيات السلبية للطلاب_ يجب إظهار السلوكيات المناسبة وإعطاء ردود فعل مناسبة للموقف. وليس من الصواب إبقاء المعلمين تحت المراقبة الروتينية لضمان الاستجابات العاطفية المناسبة في أي موقف لأن هذا قد يؤدي إلى مزيد من التوتر وحتى الإرهاق، مما يقلل من فاعليته الإبداعية. بينما إتاحة الفرصة للتعبير عن الرأي وتدريب المعلمين على الاستراتيجية المناسبة لإدارة عواطفهم بطور بيئية مشجعة على الإبداع (Toprak & Savaş, 2020, 4).

وفي ضوء ما سبق يرى الباحث أن معلم التربية الخاصة يقوم بالتدريس لتلاميذ ذوي طبيعة خاصة، مما يزيد من عبء العملية التدريسية. لذلك يجب دعم تنظيمه وإدارته لعواطفه بالمساندة والتدريب وتوفير بيئة عمل جيدة؛ فذلك له الأثر الطيب على أداء دوره التربوي والتعليمي بفاعلية، مما يرفع ثقته بمعتقداته حول ذاته الإبداعية.

٣- علاقة العمل العاطفي بفاعلية الذات الإبداعية

للمعلم:

هناك الكثير من العوامل الموقفية والفردية والتنظيمية التي تؤثر في العمل العاطفي؛ وتتمثل المصادر الموقفية في توقعات التفاعلات مع الآخرين وتشمل (التكرار، المدة، تنوع التفاعلات، وتنوع التعبير)، والأحداث الانفعالية (الإيجابية والسلبية)، وسوابق الفروق الفردية تشمل (نوع الجنس، قدرة التعبير الانفعالي)، والعوامل التنظيمية (استقلالية العمل، دعم الإدارة-الزملاء) (Grandey & Sayre, 2019, 132).

وتوصل أليف (Alev, 2019, 1143) في دراسته عن آراء المعلمين حول العمل العاطفي إلى أنه:

١. يمكن تدريب المعلمين على إدارة العواطف حتى يتمكنوا من التعبير عن مشاعرهم بدقة بناء على الموقف الذي يعيشون فيه.
 ٢. يجب أن يظهر المعلمون سلوكيات حقيقية للتواصل الفعال مع الطلاب والزملاء والإدارة داخل المدرسة.
 ٣. يجب عدم إظهار المشاعر السلبية داخل الفصل أمام الطلاب حتى لا يكونوا قدوة سلبية لهم.
 ٤. من المهم أن يعكس المعلم مشاعره من خلال "التمثيل الحقيقي" من أجل إدارة منضبطة للصف الدراسي.
 ٥. العواطف هي جوهر عملية التدريس ومن المهم فهم مشاعر الطرف الآخر وإظهار سلوكيات العمل العاطفية المناسبة أثناء التدريس.
 ٦. يجب على المعلمين التعبير عن مشاعرهم بناء على الموقف الذي يعيشون فيه والتصرف بشكل يعكس شغف المعلمين نحو مهنتهم.
 ٧. يجب أن يتجنب المعلمون استخدام التمثيل السطحي والعميق في إدارة عواطفهم لعدم التعرض للإرهاق والقلق والتوتر. بعكس التمثيل الحقيقي الذي يظهر فيه المعلم مشاعره الصادقة تجاه من يتعامل معه.
- ويبدو أن إخفاء المشاعر أو قمعها في معظم الحالات أمر مؤذٍ من حيث ثقة المعلم بنفسه وجودة الحياة وأدائهم الإبداعي وبالتالي يجب تجنبه واستبداله باستراتيجيات تنظيم عاطفي أكثر فائدة مثل: إعادة التقييم (على سبيل المثال، يُذكر المعلمون أنفسهم بأن الطلاب "مجرد أطفال")، أو استراتيجية تعديل نشطة (على سبيل المثال، قد يسعى المعلمون للحصول على مساعدة مهنية مع طالب مُشكل)، أو استراتيجيات سلوكية مختلفة من

في المراقبة الذاتية المستمرة لمشاعره_ التي يجب استثمارها في تطوير المهارات الإبداعية وتوليد أفكار جديدة ومفيدة لحل المشكلات التي تواجهه. بينما التمثيل الحقيقي، يقوم المعلمون فيه بإعادة تقييم بيئة عملهم وتنظيم عواطفهم الخارجية من خلال التوازن بين مشاعرهم الداخلية ومتطلبات العمل. وهذا يساعد على تغيير إدراك المعلم للعلاقة بينه وبين البيئة، فيصبح أكثر استعدادًا لإيجاد حلول إبداعية لمشاكل الطلاب.

ويتفق جينج وآخرون (Geng, Liu, Liu & Lee) & Van Feng, 2014, 1049) ولي فان فلاك (Lee) & Van Vlack, 2018, 669) في أن التمثيل الحقيقي يؤدي إلى نتائج عمل إيجابية نظرًا لوجود المزيد من المشاعر الإيجابية الأصيلة (المتعة-الإبداع-الفخر) وقلّة المشاعر السلبية (القلق والغضب)، وإحدى هذه النتائج الإيجابية هي تقديم الأفكار الإبداعية. بينما يؤثر التمثيل السطحي سلبيًا على إبداع الموظفين لأنه يؤدي إلى الإنهاك النفسي والتناثر المعرفي الذي يقلل ثقتهم بذواتهم الإبداعية.

إجراءات الدراسة:

١ - منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في استقراء البحوث وبناء أدوات الدراسة وفي تحليل نتائج الدراسة.

٢ - عينة الدراسة:

أجريت الدراسة الحالية على (١٥٥) معلمًا ومعلمة (٧٠ معلمًا، ٨٥ معلمة) من معلمي التربية الخاصة بمحافظة الدقهلية/ مدينة المنصورة ومن المدراس الحكومية وهم (مدرسة النور للمكفوفين بالمرور- ضعاف السمع بميت حدر- التربية الفكرية بالسلكانة).

كما أن الإبداع مهم للأداء الفردي والتنظيمي لأنه يساعد على إيجاد حلول للمشكلات التي تواجه النظام. وهو نتيجة العمليات المعرفية والتحفيزية المختلفة ويتعزز من خلال السياق الاجتماعي والفردي، ويمكن أن يختلف الأداء الإبداعي من حيث الجودة والأصالة تبعًا لعلاقاته مع زملائه وقدرته على التعبير عن آرائه ومشاعره تجاه القرارات المختلفة (Christensen- Salem et al., 2020, 6).

لذا يرى الباحث علاقة محتملة بين الحالة العقلية للمعلم (الإبداع) والحالة المزاجية (العمل العاطفي)؛ لأن الحالة المزاجية الإيجابية تطور عملياتهم المعرفية والتحفيزية وتزيد من التفكير الإبداعي ومهارات حل المشكلات. والعكس عندما يشعر المعلمون بضغط وظيفية، يهملون طرق التفكير الأكثر صعوبة وتجريديًا في وظائفهم، وعندما يشعرون بالذعر لمحاولة التغلب على الضغط أو تقليله، فإنهم يفضلون الإجراءات العادية ويتخلون عن الأنشطة الإبداعية.

حيث توصل هسيه وآخرون (Hsieh, Hsieh & Huang, 2016, 73) إلى أن التمثيل العاطفي الناجح يؤدي إلى تحقيق وتقدير الذات مما يؤدي إلى النجاح في أداء العمل ومن ثم يؤدي إلى الشعور بالفاعلية الذاتية التي من مصادرها الخبرات الناجحة.

كما أن العمل العاطفي للمعلم يتأثر بتصوره الذاتي لقدرته على إدارة عمله، فعندما يكون المعلم قادرًا على الاستمتاع وتقبل الغضب وسلوكيات الطلاب المشكلة محاولًا علاجها؛ فإن ذلك يعد مؤشرًا على تمتعه بفاعلية ذات عالية (Lee & Van Vlack, 2018, 669).

ويرى توستين وشاهين (Tösten, & Şahin, 2017, 19) أن التمثيل السطحي يعني تزييف المعلمين تعبيراتهم الخارجية وقمع مشاعرهم الحقيقية، وهذا يكلف المعلم قدرًا كبيرًا من الموارد المعرفية_ حيث تستهلك

اللازمة لهؤلاء التلاميذ فهم في أمس الحاجة لمعلم قادر على فهمهم والعناية بهم.

كما روعي في اختيار العينة أن يعمل المعلم بمدارس تعادل مستوى المرحلة الابتدائية وأن يكونوا من الجنسين، للتعرف على أثر الجنس في متغيرات الدراسة. وجدول (١) يوضح توزيع عينة الدراسة.

جدول (١) عينة الدراسة

المتغيرات	النوع		
	ذكور	إناث	إجمالي
المدارس			
النور للمكفوفين	٢٢	٢٨	٥٠
ضعاف السمع	٢٣	٢٨	٥١
التربية الفكرية	٢٥	٢٩	٥٤
المجموع	٧٠	٨٥	١٥٥

الإبداعي بين (٣٠) إلى (١٥٠)، وبعد الأداء الإبداعي بين (٣٦-١٨٠)، وعلى المقياس ككل (٦٦-٣٣٠) والدرجة المرتفعة تشير إلى تمتع المعلم/ المعلمة بفاعلية ذات إبداعية عالية.

ب. مقياس جودة حياة العمل (إعداد الباحث):

اعتمدت الدراسة الحالية في تقدير جودة حياة العمل لدى معلمي التربية الخاصة على مقياس جودة حياة العمل من إعداد الباحث الحالي (فاروق مصطفى جبريل، ٢٠٢١)، وقد قام الباحث بحساب معامل ثباته باستخدام إعادة الاختبار وبلغ (٨١). وباستخدام ألفا كرونباخ بلغ (٨٣). ويتكون من (٥٦) عبارة موزعة على أبعاد جودة حياة العمل وهي (العلاقات الإنسانية، والبيئة المدرسية، والأمان والاستقرار الوظيفي، والترقي والنمو المهني، والمشاركة في اتخاذ القرار، والرضا الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة)، وأمام كل عبارة خمسة خيارات (دائمًا ٥ درجات-غالبًا ٤ درجات-أحيانًا ٣ درجات-نادرًا ٢ درجات-أبداً ١ درجة واحدة، والعبارات المصوغة في الاتجاه المعاكس تأخذ تقديرًا عكسيًا وعلى المعلم أو المعلمة وضع علامة (٧) أمام العبارة التي تصف سلوكك. وبذلك تراوحت الدرجة على البعد الأول

وتم اختيار معلمي التربية الخاصة نظرًا لأنهم يقومون بالتدريس لفئات تعاني من مشكلات متنوعة وتولد ضغوطًا نفسية على المعلمين لذا يحتاجون بيئة عمل جيدة وامتلاك استراتيجيات عمل عاطفية مناسبة تمكنهم من أداء أدوارهم بفاعلية وإبداعية وتقديم الرعاية

٣- أدوات الدراسة:

أ. مقياس فاعلية الذات الإبداعية (إعداد الباحث):

اعتمدت الدراسة الحالية في تقدير فاعلية الذات الإبداعية لمعلمي التربية الخاصة على مقياس فاعلية الذات الإبداعية من إعداد الباحث الحالي (فاروق مصطفى جبريل، ٢٠٢١)، وقد قام الباحث بحساب الصدق التلازمي وبلغ (٩٢). وبلغ معامل ثباته باستخدام إعادة الاختبار (٨٣). وباستخدام ألفا كرونباخ بلغ (٨٥). ويتكون من (٦٦) عبارة موزعة على أبعاد فاعلية الذات الإبداعية وهي (التفكير الإبداعي: ويشمل الطلاقة، والمرونة، والتفصيلات، والأصالة، والحساسية للمشكلات) وبعد (الأداء الإبداعي: ويشمل التدريس الإبداعي والتواصل، والترويج للإبداع، والمحافظة على الشخصية الإبداعية، والطموح المهني، وصناعة القرارات المدرسية)، وأمام كل عبارة خمسة خيارات (دائمًا ٥ درجات-غالبًا ٤ درجات-أحيانًا ٣ درجات-نادرًا ٢ درجات-أبداً ١ درجة واحدة، والعبارات المصوغة في الاتجاه المعاكس تأخذ تقديرًا عكسيًا وعلى المعلم أو المعلمة وضع علامة (٧) أمام العبارة التي تصف سلوكك. وبذلك تراوحت الدرجة على بعد التفكير

درجتان-أبدأً درجة واحدة، والعبارات المصوغة في الاتجاه المعاكس تأخذ تقديرًا عكسيًا وعلى المعلم أو المعلمة وضع علامة (√) أمام العبارة التي تصف سلوكك. وبذلك تراوحت الدرجة على النمط الأول في المقياس ما بين (١١) إلى (٥٥) والنمط الثاني والثالث ما بين (١٠) إلى (٥٠) ولا توجد درجة كلية على المقياس لأن كل بعد يمثل نمط عمل عاطفي مستقل بذاته. والدرجة المرتفعة على نمط ما تشير إلى سيادته عند صاحبه في التعامل مع الآخرين.

نتائج فروض الدراسة (مناقشتها وتفسيرها):

١. الفرض الأول:

لاختبار الفرض الأول الذي ينص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في كل من: جودة حياة العمل، والعمل العاطفي، وفعالية الذات الإبداعية". تم استخدام اختبار (ت) *T-test* للعينتين المستقلتين، وجاءت النتائج كما في جدول (٢) التالي:

في المقياس ما بين (٤٥-٩) والثاني والثالث بين (٣٥-٧) والرابع بين (٤٠-٨) والخامس (٣٥-٧) والسادس والسابع (٤٥-٩) والدرجة الكلية تتراوح بين (٥٦) إلى (٢٨٠) والدرجة المرتفعة تشير إلى شعور المعلم بجودة حياة العمل.

ج. مقياس العمل العاطفي (إعداد الباحث):

اعتمدت الدراسة الحالية في تقدير العمل العاطفي لدى معلمي التربية الخاصة على مقياس جودة حياة العمل من إعداد الباحث الحالي/ فاروق مصطفى جبريل (٢٠٢١)، وقد قام الباحث بحساب معامل ثبات أنماطه باستخدام إعادة الاختبار وبلغت (التمثيل السطحي ٨٣، والتمثيل العميق ٨٥، والحقيقي ٨٤)، وباستخدام ألفا كرونباخ بلغ معامل ثبات أنماطه على الترتيب (٧٩، ٨١، ٨٢). ويتكون من (٣١) عبارة موزعة على أنماط العمل العاطفي وهي (التمثيل السطحي، والتمثيل العميق، والتمثيل الحقيقي)، وأمام كل عبارة خمسة خيارات (دائمًا ٥ درجات- غالبًا ٤ درجات- أحيانًا ٣ درجات- نادرًا

جدول (٢) نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في كل من: جودة حياة العمل، والعمل العاطفي، وفاعلية الذات الإبداعية

المتغير	الأبعاد	الذكور (ن=٧٠)		الإناث (ن=٨٥)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	
		ع	م	ع	م			
جودة حياة العمل	العلاقات الإنسانية	٦,٣٢٣	٢٧,٢٨	٤,٥٢١	٢٧,٢٨	١,٨١٣	غير دال	
	البيئة المدرسية	٤,٧٣٢	٢٧,٨٩	٤,٨٤٢	٢٧,٨٩	١,٧٦٥	غير دال	
	الأمان والاستقرار	٤,٢٧٣	٢٨,٩٢	٣,٧٢٥	٢٨,٩٢	٠,٣٣٥	غير دال	
	التقني والنمو المهني	٤,٢٧٣	٢٨,٦٠	٣,٧٤٥	٢٨,٦٠	٠,١٧٧	غير دال	
	المشاركة في اتخاذ القرار	٤,٢٥١	٢٨,٩٢	٣,٧٢٥	٢٨,٩٢	٠,٩٦٠	غير دال	
	الرضا الوظيفي	٣,٩٤٠	٢٩,١٧	٤,٣١٨	٢٩,١٧	١,٠٣١	غير دال	
	التوازن بين العمل والحياة	٥,٥٣٧	٢٧,٣٢	٥,٢٠١	٢٧,٣٢	١,٦٨٧	غير دال	
	المجموع	٢٥,٨٠٧	١٩٨,١٤	٢٣,٥٤٠	١٩٨,١٤	١,٤٦٥	غير دال	
العمل العاطفي	التمثيل السطحي	٣,٥٩٢	٢٩,٠٧	٤,٨٩٣	٢٩,٠٧	٠,٣٠٦	غير دال	
	التمثيل العميق	٥,٢٦٥	٢٦,١٧	٦,٠٣٢	٢٦,١٧	١,٠٥٨	غير دال	
	التمثيل الحقيقي	٤,١٢٣	٣٠,٦٨	٤,٨٩٤	٣٠,٦٨	٠,٦٥٨	غير دال	
التفكير الإبداعي	الطلاقة	٤,٠٨٢	٢٤,١٧	٤,٣١٨	٢٤,١٧	٠,٢١٧	غير دال	
	المرونة	٥,٦٧٨	٢٢,٣٢	٥,٢٠١	٢٢,٣٢	١,٢٩١	غير دال	
	التفصيلات	٤,١٤٢	٢٠,٦٨	٤,٨٩٤	٢٠,٦٨	٠,٠٥٤	غير دال	
	الأصالة	٤,٧٧٣	٢٣,٠١	٤,٨٤١	٢٣,٠١	١,٧٨١	غير دال	
	الحساسية للمشكلات	٤,٦٨٢	٢٢,٨١	٤,٨٥٦	٢٢,٨١	١,٨٥٦	غير دال	
	المجموع	١٨,٨٧٩	١١٣,٢١	١٩,٨٥٦	١١٣,٢١	١,٣٠٣	غير دال	
	الاداء الإبداعي	التدريس	٣,٥٦٠	٢٦,٢٨	٣,٩٣٢	٢٦,٢٨	١,٧٠٩	غير دال
		التواصل	٤,٢٧٣	٢٣,٤٠	٣,٦٧١	٢٣,٤٠	٠,٤٩٢	غير دال
		الترويج	٤,٢٧٣	٢٣,٩٢	٣,٧٢٥	٢٣,٩٢	٠,٣٣٥	غير دال
		المحافظة على الشخصية	٤,٠٨٢	٢٣,٦٣	٤,٠٥٥	٢٣,٦٣	٠,٥٩٩	غير دال
الطموح المهني		٥,٦٧٨	٢٢,١٧	٥,٠٩٩	٢٢,١٧	١,١٢٧	غير دال	
صناعة القرارات		٤,١٤٢	٢٠,٣٦	٤,٧٣٥	٢٠,٣٦	٠,٣٨٥	غير دال	
المجموع		٢٠,٤٣٣	١٣٩,٧٨	١٩,٠٢٦	١٣٩,٧٨	٠,٣٩٢	غير دال	
الدرجة الكلية للفاعلية		٢٤٧,٦٧	٢٨,٣٢٠	٢٥٣,٠٠	٢٨,٣٢٠	٠,٨٦٣	غير دال	

متوسطات درجات الذكور والإناث في أبعاد جودة حياة العمل، وأنماط العمل العاطفي، وفاعلية الذات الإبداعية.

يتضح من جدول (٢)، تحقق صحة الفرض الأول للدراسة من عدم وجود فروق دالة إحصائية بين

الخاصة، التي تهدف إلى تطوير الجوانب الوظيفية وتؤثر على حياة المعلمين بما يساهم في تحقيق أهداف النظام التعليمي والعاملين والمتعاملين معه، وهذا ينعكس على المعلمين من الجنسين في أن واحد وطريقة واحدة.

- يعمل معلمو التربية الخاصة من الجنسين معاً في بيئة عمل واحدة ومطالب العمل منهما واحدة، حيث تتطلب منهم القيام بها بتفكير وأداء إبداعي.
- وطالما توافرت بيئة عمل مناسبة ومقدرة لجهود المعلمين وتسمح لهم باختيار أنماط عمل عاطفية تتناسب مع أدوارهم داخل المدرسة، وهذا ينعكس على فاعلية الذات الإبداعية لدى المعلمين من الجنسين.
- أن المعلمين والمعلمات في ميدان التربية الخاصة مطالبون بالتفاني في أداء عملهم على النحو الذي يتطلبه النظام التربوي والتعليمي وإدارة مشاعره والتعبير عنها لتلبية متطلبات العمل مع الرؤساء والزملاء والطلاب وأولياء الأمور وفقاً للمعايير المهنية والتوقعات الاجتماعية.

٢. الفرض الثاني:

لاختبار الفرض الثاني الذي ينص على أنه "توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات المعلمين في فاعلية الذات الإبداعية بمكوناتها الفرعية والدرجة الكلية وكل من: جودة حياة العمل بمكوناتها الفرعية والدرجة الكلية، وأنماط العمل العاطفي بمكوناته الفرعية". تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، فكانت النتائج كما في جدول (٣) التالي.

وبذلك يمكن الجمع بين عينتي الذكور والإناث في عينة واحدة.

ويتفق ذلك مع ما انتهت إليه الدراسات السابقة من عدم وجود فروق بين الجنسين في جودة حياة العمل مثل (Orgambídez, ;Mensah & Lebbaeus, 2013) ويختلف عما انتهت إليه دراسات أخرى وجدت فروقاً بين الجنسين مثل (Manju, 2014; Ghassabkar & Mirjafari, 2018).

وتتفق الدراسات السابقة أيضاً مع ما انتهت إليه الدراسة الحالية من عدم وجود فروق بين الجنسين في العمل العاطفي مثل دراسات (Lee & Van Vlack, 2018)؛ (Zhang, Yu & Jiang, 2020) وتختلف مع دراسات مثل (Alev, ;Guy & Azhar, 2018)؛ (2019) وجدت فروقاً بين الجنسين.

وتتفق الدراسات السابقة أيضاً مع ما انتهت إليه الدراسة الحالية من عدم وجود فروق بين الجنسين في فاعلية الذات الإبداعية مثل دراسات (أحمد الزعبي ٢٠١٤؛ Atabek, 2020)؛ (Hung, 2018; Karwowski et al., 2015) وجدت فروقاً بين الجنسين.

ويفسر الباحث عدم وجود فروق بين الجنسين من معلمي التربية الخاصة في متغيرات الدراسة الحالية إلى ما يلي:

- يتعرض المعلمون والمعلمات في مدارس التربية الخاصة إلى مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تنفذها إدارة التربية

جدول (٣) معاملات الارتباط بين جودة حياة العمل والعمل العاطفي وفاعلية الذات الإبداعية

المتغير		جودة حياة العمل											الدرجة الكلية للفاعلية			
		أنماط العمل العاطفي								المتوسط					الانحراف المعياري	
المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير
الطلاق	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-	٠,٢٠٣-
المرونة	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-	٠,١٤٥-
التفصيلات	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-	٠,١٧٤-
الأصالة	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-	٠,١٧٢-
حساسية للمشكلة	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-	٠,١٦٠-
المجموع	٠,٢١١-	٠,٢١١-	٠,٢١١-	٠,٢١١-	٠,٢١١-	٠,٢١١-	٠,٢١١-	٠,٢١١-	٠,٢١١-	٠,٢١١-	٠,٢١١-	٠,٢١١-	٠,٢١١-	٠,٢١١-	٠,٢١١-	٠,٢١١-
التدريس	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-	٠,١٣٨-
التواصل	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-	٠,١٤٦-
الترويج	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-	٠,٢٤١-
المحافظة على	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-	٠,١٤٢-
الظموح المهني	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-	٠,١٤٧-
صناعة القرارات	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-	٠,٢١٦-
المجموع	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-	٠,٢١٨-

يتضح من جدول (٣) ما يلي:

- عدم وجود علاقة بين نمط التمثيل العميق وكل من المرونة، التدريس، الترويج، الطموح، وصناعة القرارات.

وبذلك تشير هذه النتيجة إلى تحقق صحة الفرض الثاني للدراسة.

وما انتهت إليه الدراسة الحالية من وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين فاعلية الذات الإبداعية وجودة حياة العمل، يتفق مع ما انتهت إليه بعض الدراسات التي تناولت العلاقة بين جودة حياة العمل وفاعلية الذات الإبداعية مثل دراسات (Mensah & Lebbaeus, 2013; Khan, 2017; Ghassabkar & Kim & Jang, 2018; Mirjafari, 2018; Orgambidez, Borrego & Vázquez-Aguado, 2020).

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما يراه أبوت (Abbott, 2010) وهو ما يراه الباحث من أن فاعلية الذات الإبداعية حالة داخلية تتأثر بمتغيرات شخصية وبيئية، وأنها تمثل معتقدات الفرد حول قدرته على تفعيل تفكيره الإبداعي للوصول إلى نتائج (أداءات) إبداعية جديدة.

وكذلك تتفق مع ما يراه تركي والقيسي (Turki & AL-Qisi, 2012, 1) من أداء الفرد الإبداعي نتاج تفاعل شخصية الفرد مع البيئة المحيطة به، وبيئة العمل أحد العناصر المحددة لظهور الإبداع، فبيئة العمل وتعدد عناصرها ينمي الإبداع الذاتي للمعلم. وخاصة عندما تشبع حاجات المعلم وتمكنه من المشاركة في اتخاذ القرارات والحصول على المكافآت وتوفر علاقات مهنية جيدة وتوفر له العمل في جو يشعر معه بالأمن والرضا (هدى أحمد، ٢٠١٧)، وعندما يتفاعل المعلمين مع

- وجود ارتباط موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين فاعلية الذات الإبداعية بمكوناتها الفرعية والدرجة الكلية وجودة حياة العمل بمكوناتها الفرعية والدرجة الكلية انحصرت قيمته بين (٠,٣٣٢, ٠٠, ١,٠٠).

- وجود ارتباط موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين فاعلية الذات الإبداعية بمكوناتها الفرعية والدرجة الكلية ونمط التمثيل الحقيقي، انحصرت قيمته بين (٠,٣٣٤, ٠٠, ٠,٩٩٠).

- وجود ارتباط سالب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين نمط التمثيل السطحي وفاعلية الذات الإبداعية بمكوناتها الفرعية والدرجة الكلية عدا بعد التدريس الإبداعي، انحصرت قيمته بين (-٠,٢٠٧, ٠٠, ٠,٣٩١).

- وجود ارتباط سالب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) بين نمط التمثيل السطحي وبعد التدريس قيمته (-٠,١٦١, ٠٠).

- وجود ارتباط سالب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين نمط التمثيل العميق وكل من مجموع التفكير الإبداعي، المحافظة على الشخصية الإبداعية، مجموع الأداء الإبداعي، والدرجة الكلية للفاعلية، انحصرت قيمته بين (-٠,٢١١, ٠٠, ٠,٢٤١).

- وجود ارتباط سالب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) بين نمط التمثيل العميق وكل من الطلاقة، التفصيلات، الأصالة، الحساسية للمشكلات، التواصل، انحصرت قيمته بين (-٠,١٦٠, ٠٠, ٠,٢٠٣).

والعلاقة الارتباطية السالبة بين التمثيل العاطفي السطحي والعميق وفاعلية الذات الإبداعية؛ في ضوء أن معلمي التربية الخاصة مطالبون بأن يديروا عواطفهم وفقاً للمعايير المهنية والتوقعات الاجتماعية باستمرار وأن يظهروا عواطفهم أو يقمعوها أثناء استجاباتهم للمتعاملين معهم من مسئولين وطلاب وأولياء أمور، حسب ما يتطلبه الموقف. وعندما يمارس المعلمين نمط التمثيل الحقيقي يظهر دورهم الفاعل في النظام التعليمي، مما يؤدي إلى ثقتهم بأنفسهم وينعكس ذلك على طريقة تفكيرهم وأدائهم الإبداعي.

ويلاحظ من جدول (3) أن علاقة نمط التمثيل السطحي والعميق بفاعلية الذات الإبداعية جاء سالباً. وهذا يرجعه الباحث إلى أن النمطين يتضمنان إخفاء وقمع للعواطف يشعر معه المعلم بالإرهاك النفسي والتناقص المعرفي الذي يقلل من ثقتهم بذواتهم الإبداعية وهذا اتفق مع وجهتي نظر (Geng et al., 2014) (Lee & Van Vlack, 2018).

كما يلاحظ أن علاقة نمط التمثيل الحقيقي بفاعلية الذات الإبداعية جاء موجباً، وهذا يرجع إلى أن المعلم صاحب هذا النمط يفكر بطريقة صادقة دون تزييف وتناقض بين تعبيره عن عواطفه وما يراه النظام التعليمي. وهذا النمط يجنب المعلم القلق والتوتر والشعور بالضغط المهنية، مما يدفعه إلى التفكير والأداء الإبداعي وهذا يتفق مع ما توصل إليه (Alev, 2019; Burić, 2019).

وما يؤكد النظرة السابقة؛ النتائج التي توصل إليها البحث في الفرض الثالث والرابع والخامس الذي لم يتنبأ كل منهم بفاعلية الذات الإبداعية من خلال نمطي التمثيل السطحي والعميق، ولكن تم التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية بأبعدها ودرجاتها الكلية من خلال نمط التمثيل الحقيقي.

بعضهم البعض لإنجاز مهام العمل (Christensen- Salem et al., 2020, 5).

وتتفق أيضاً مع ما تراه مريم البلوشي وسعيد الظفيري (2019، 394) من أن البيئة المدرسية تعزز الشعور بمعتقدات فاعلية الذات الإبداعية لدى المعلم من خلال ملاحظته لزملائه المعلمين الناجحين المبدعين، فتعزز الشعور لدى المعلم أنه قادر على تحقيق أهدافه وإنجاز مهامه بإبداع وتفوق.

كما يتفق مع ما يراه بيبير وأخرون (Pieper, Fischer & Hasenknopf, 2020) من أن البيئة أحد العناصر المحددة لظهور الإبداع الذاتي، فالبيئة المدرسية بعناصرها وغناها تعمل على تطوير قدرات المعلم الذاتية الإبداعية. وأن جودتها تنعكس على حالة المعلم النفسية وأدائه وتطوره واستقلاله المهني بما يحفز تفكيره وأدائه الإبداعي (Li et al., 2020, 2).

أما ما انتهت إليه الدراسة الحالية من وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمثيل العاطفي الحقيقي وفاعلية الذات الإبداعية، يتفق مع ما يراه ماسيزين وبرونيك (Mathisen & Bronnick, 2009, 21) من أن الخصائص الشخصية للفرد وخاصة حالته المزاجية وسلوكاته نحو اختيار الأنشطة والمهام والسعي لتحقيقها من خلال الاستثارة الانفعالية التي قد تكون معوقة أو مشجعة على التفكير والأداء الإبداعي.

وتتفق أيضاً بنتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة مثل (Hsieh et al., 2016, 73; Lee et al., 2018, 669; Grandey & Sayre, 2019, 132) من أن التمثيل العاطفي الحقيقي يؤدي إلى اتساق الفرد مع مشاعره وما يطلب منه مهام، وذلك يعني النجاح في أداء العمل بشكل مبدع ومن ثم يؤدي إلى الشعور بالفاعلية الذاتية الإبداعية.

ويفسر الباحث وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمثيل العاطفي الحقيقي وفاعلية الذات الإبداعية،

٣. الفرض الثالث:

عينة البحث. تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج
(Stepwise Multiple Regression Analysis)
ويوضح جدولاً (٤-٥) التالي نتائج هذه
التحليلات.

لاختبار الفرض الثالث الذي ينص على أنه
"يمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية (التفكير الإبداعي)
من خلال جودة حياة العمل والعمل العاطفي" لدى

جدول (٤) نتائج تحليل تباين الانحدار المتعدد لمتغير جودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي على
فاعلية الذات الإبداعية (التفكير الإبداعي)

معامل التحديد R2	متوسط الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٩٨٥	٠,٠١	١١٩١,٠٨٨	٧١٨٤,١٧٨	٨	٥٧٤٧٣,٤٢٤	الانحدار
			٦,٠٣٢	١٤٦	٨٨٠,٦١٥	الباقي
				١٥٤	٥٨٣٥٤,٠٣٩	المجموع الكلي

جدول (٥) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمتغيري جودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي على
فاعلية الذات الإبداعية (التفكير الإبداعي)

مستوى الدلالة	قيمة ت	قيمة بيتا β	الخطأ المعياري	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة
٠,٠١	١٠,٤٧٢		٢,٦٤٢	٢٧,٦٦	الثابت
٠,٠١	٢٦,٠٩٨	١,١٤٧	٠,٠٣٥	٠,٩٢	مجموع جودة
٠,٠١	١٢,٥٩٦	٠,٢٤٢	٠,٠٧٧	٠,٩٧	البيئة
٠,٠١	١٩,٠١٢	٠,٢٥٥	٠,٠٥٧	١,٠٩	التمثيل الحقيقي
٠,٠١	٤,٣٤٢	٠,٢٢٩	٠,٢٥٨	١,١٢	الأمان
٠,٠١	١٣,٥١	٠,٢٣٥	٠,٠٦٢	٠,٨٤	العلاقات
٠,٠١	٤,٢٧٥	٠,١٥٧	٠,١٨٠	٠,٧٧	المشاركة
٠,٠١	٤,٠٣	٠,١٥٥	٠,١٨٨	٠,٧٥	التزقي
٠,٠٥	٢,٤٤٢-	٠,٠٢٧-	٠,٠٥٠	٠,١٢-	التمثيل السطحي

يتضح من جدول (٤-٥) السابقين ما يلي:

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى
(٠,٠١) لنمط التمثيل الحقيقي على فاعلية الذات
الإبداعية (التفكير الإبداعي).

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى
(٠,٠١) ليعد الأمان الوظيفي على فاعلية الذات
الإبداعية (التفكير الإبداعي).

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى
(٠,٠١) ليعد مجموع جودة حياة العمل على فاعلية
الذات الإبداعية (التفكير الإبداعي).

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى
(٠,٠١) ليعد البيئة المدرسية على فاعلية الذات
الإبداعية (التفكير الإبداعي).

" فاعلية الذات الإبداعية (التفكير الإبداعي) =
 ٠,٩٧ + ٢٧,٦٦ + ٠,٩٢ (مجموع جودة حياة العمل) +
 (البيئة المدرسية) + ١,٠٩ (التمثيل الحقيقي) +
 ١,١٢ (الأمان الوظيفي) + ٠,٨٤ (العلاقات الإنسانية)
 + ٠,٧٧ (المشاركة في اتخاذ القرارات) + ٠,٧٥
 (التقدم المهني) - ٠,١٢ (التمثيل السطحي)".

ومن إجمالي نتائج الفرض الثالث يتضح أنه قد تحقق، أي تم قبول الفرض الثالث ورفض الفرض الصفري، حيث أشارت نتائج الفرض الثالث إلى أنه يمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية (التفكير الإبداعي) من خلال مجموع جودة حياة العمل، البيئة المدرسية، التمثيل الحقيقي، الأمان الوظيفي، العلاقات الإنسانية، المشاركة في اتخاذ القرارات، التقدم المهني، التمثيل السطحي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة.

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى:

- وجود العلاقة الارتباطية الموجبة المرتفعة بين التفكير الإبداعي وكل من نمط التمثيل الحقيقي وأبعاد جودة حياة العمل السابقة.
- أن بيئة العمل المدرسية التي تسمح بالتقدم المهني والأمان الوظيفي التي يسودها علاقات إنسانية تسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات تؤدي به إلى الأمن والهدوء النفسي والإحساس بالنجاح في حياته المهنية والشخصية لما حققته من إشباع لحاجاته. وأن تنبئه لنمط التمثيل الحقيقي جنبه التنافر المعرفي وحقق له الأمن النفسي فأتاح له فرصة التفكير الإبداعي، ومن ثم أثرت هذه الجوانب تأثيراً إيجابياً على التفكير الإبداعي لدى المعلم. بينما أثر التمثيل السطحي تأثيراً سلبياً لما فيه من تناقض انفعالي سلوكي بين ما يظهره الفرد وما هو بداخله.

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لبعد العلاقات الإنسانية على فاعلية الذات الإبداعية (التفكير الإبداعي).

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لبعد المشاركة في اتخاذ القرارات على فاعلية الذات الإبداعية (التفكير الإبداعي).

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لبعد التقدم المهني على فاعلية الذات الإبداعية (التفكير الإبداعي).

- وجود تأثير سالب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) لنمط التمثيل السطحي على فاعلية الذات الإبداعية (التفكير الإبداعي).

- في حين لا يوجد تأثير دال إحصائياً لبقية أبعاد جودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي على فاعلية الذات الإبداعية (التفكير الإبداعي).

- إن معامل التحديد أو مربع معامل الارتباط المتعدد يساوي (٠,٩٨٥) مما يدل على أن الدرجة الكلية لجودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي تفسر مجتمعة (٩٨,٥%) من التباين في درجات المتغير التابع فاعلية الذات الإبداعية (التفكير الإبداعي) لدى عينة البحث الحالي، وهو مقدار مرتفع من التباين المفسر بواسطة هذا البعد.

- إن ثابت الانحدار دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية (التفكير الإبداعي) من خلال جودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي (التمثيل الحقيقي) لدى عينة البحث في الصورة التالية:

٤. الفرض الرابع:

عينة البحث. تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج Stepwise Multiple Regression Analysis، ويوضح جدولي (٦-٧) التالي نتائج هذه التحليلات.

لاختبار صحة الفرض الرابع الذي ينص على أنه "يمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية (الأداء الإبداعي) من خلال جودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي " لدى

جدول (٦) نتائج تحليل تباين الانحدار المتعدد لمتغير جودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي على فاعلية الذات الإبداعية (الأداء الإبداعي)

معامل التحديد R2	متوسط الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٩٤٦	٠,٠١	٥١٩,٩٠٤	١١٢١٢,٧٢٥	٥	٥٦٠٦٣,٦٢٤	الانحدار
			٢١,٥٦٧	١٤٩	٣٢١٣,٤٧٣	الباقي
				١٥٤	٥٩٢٧٧,٠٩٧	المجموع الكلي

جدول (٧) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمتغيري جودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي على فاعلية الذات الإبداعية (الأداء الإبداعي)

مستوى الدلالة	قيمة ت	قيمة بيتا β	الخطأ المعياري	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة
٠,٠١	٥,٩٢٤		٣,١٣٦	١٨,٥٨	الثابت
٠,٠١	١٤,٥٩٢	٠,١,١١١	٠,٠٦١	٠,٨٨	مجموع الجودة
٠,٠١	١٠,٥٩٧	٠,٢٦٤	٠,١٠٧	١,١٣	التمثيل الحقيقي
٠,٠١	٦,٢٦٦	٠,١٩٧	٠,١١٣	٠,٧٠	العلاقات
٠,٠١	٣,٣٠٦	٠,١١٦	٠,١٤٣	٠,٤٧	البيئة
٠,٠١	٢,٨٣٢	٠,١٢٦	٠,٢٢١	٠,٦٢	المشاركة

يتضح من جدولي (٦-٧) ما يلي:

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لبعد العلاقات الإنسانية على فاعلية الذات الإبداعية (الأداء الإبداعي).

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لمجموع جودة حياة العمل على فاعلية الذات الإبداعية (الأداء الإبداعي).

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لبعد البيئة المدرسية على فاعلية الذات الإبداعية (الأداء الإبداعي).

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لنمط التمثيل الحقيقي على فاعلية الذات الإبداعية (الأداء الإبداعي).

خلال نمط التمثيل الحقيقي ومجموع جودة حياة العمل والعلاقات الإنسانية والبيئة المدرسية والمشاركة في اتخاذ القرارات لدى معلمي التربية الخاصة.

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى:

- وجود العلاقة الارتباطية الموجبة المرتفعة بين الأداء الإبداعي ونمط التمثيل الحقيقي ومجموع جودة حياة العمل وأبعادها (العلاقات الإنسانية والبيئة المدرسية والمشاركة في اتخاذ القرارات).
- أن سيادة العلاقات الإنسانية وما تتيحه للمعلم من مشاركة في اتخاذ القرارات، أدى ذلك إلى جودة أدائه الإبداعي لمهام مهنته داخل بيئة العمل المدرسية.
- أن نمط التمثيل الحقيقي يجنب المعلم التنافر المعرفي والإنهاك النفسي مما يوفر عليه طاقته التي يمكن أن يوجهها إلى الأداء الإبداعي لمهام عمله.

٥. الفرض الخامس:

لاختبار الفرض الخامس الذي ينص على أنه "يمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية (الدرجة الكلية) من خلال جودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي " لدى عينة البحث. تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج Stepwise Multiple Regression Analysis، ويوضح جدول (٨-٩) التالي نتائج هذه التحليلات.

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لبعد المشاركة في اتخاذ القرار على فاعلية الذات الإبداعية (الأداء الإبداعي).

- في حين لا يوجد تأثير دال إحصائياً لبقية أبعاد جودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي على فاعلية الذات الإبداعية (الأداء الإبداعي).

- إن معامل التحديد أو مربع معامل الارتباط المتعدد يساوي (٠,٩٤٦) مما يدل على أن الدرجة الكلية لجودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي تفسر مجتمعة ٩٤,٦% من التباين في درجات المتغير التابع (فاعلية الذات الإبداعية) لدى عينة البحث الحالي، وهو مقدار مرتفع من التباين المفسر بواسطة هذا البعد.

- إن ثابت الانحدار دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

ومن خلال جدولي (٦-٧) يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية (الأداء الإبداعي) من خلال جودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي لدى عينة البحث في الصورة التالية:

$$\text{"فاعلية الذات الإبداعية (الأداء الإبداعي)"} = ١٨,٥٨ + ٠,٨٨ (\text{مجموع جودة حياة العمل}) + ١,١٣ (\text{التمثيل الحقيقي}) + ٠,٧٠ (\text{العلاقات الإنسانية}) + ٠,٤٧ (\text{البيئة المدرسية}) + ٠,٦٢ (\text{المشاركة في اتخاذ القرارات})."$$

ومن إجمالي نتائج الفرض الرابع يتضح أنه قد تحقق، أي تم قبول الفرض الرابع ورفض الفرض الصفري، حيث أشارت نتائج الفرض الرابع إلى أنه يمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية (الأداء الإبداعي) من

جدول (٨) نتائج تحليل تباين الانحدار المتعدد لمتغيري جودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي على فاعلية الذات الإبداعية (الدرجة الكلية)

معامل التحديد R2	متوسط الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٩٧٤	٠,٠١	٩٢٦,٦٢٤	٣٦٥١٣,٢٥٢	٦	٢١٩٠٧٩,٥١١	الانحدار
			٣٩,٤٠٥	١٤٨	٥٨٣١,٨٨٣	الباقى
				١٥٤	٢٢٤٩١١,٣٩٤	المجموع الكلي

جدول (٩) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمتغيري جودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي على فاعلية الذات الإبداعية (الدرجة الكلية)

مستوى الدلالة	قيمة ت	قيمة بيتا β	الخطأ المعياري	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة
٠,٠١	١١,٤٥١	-----	٤,٤٠٧	٥٠,٤٦	الثابت
٠,٠٥	٢,٢٢٣	٠,١٦٠	٠,١١٢	٠,٢٤	مجموع الجودة
٠,٠١	١٥,٢٣٠	٠,٢٦٥	٠,١٤٦	٢,٢٢	التمثيل الحقيقي
٠,٠١	١٠,٧٧١	٠,٢٦٧	٠,١٩٧	٢,١١	العلاقات
٠,٠١	٨,٣١٢	٠,٢٢٢	٠,١٨٩	١,٥٧	التوازن
٠,٠١	٧,٨٣٤	٠,١٦٤	٠,١٩٢	١,٥٠	الرضا
٠,٠١	٣,٤٥٢	٠,١٤٩	٠,٤١٥	١,٤٣	الأمان

يتضح من جدولي (٨-٩) ما يلي:

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لنمط التمثيل الحقيقي على فاعلية الذات الإبداعية (الدرجة الكلية).
- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) لمجموع جودة حياة العمل على فاعلية الذات الإبداعية (الدرجة الكلية).
- وجود تأثير موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لأبعاد جودة حياة العمل (العلاقات الإنسانية، والتوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي، والأمان والاستقرار) على فاعلية الذات الإبداعية (الدرجة الكلية).
- إن ثابت الانحدار دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).
- في حين لا يوجد تأثير دال إحصائياً لبقية أبعاد جودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي على فاعلية الذات الإبداعية.
- إن معامل التحديد أو مربع معامل الارتباط المتعدد يساوى (٠,٩٧٤) مما يدل على أن الدرجة الكلية لجودة حياة العمل وأنماط العمل العاطفي تفسر مجتمعة (٩٧,٤%) من التباين في درجات المتغير التابع (فاعلية الذات الإبداعية) لدى عينة البحث الحالي، وهو مقدار مرتفع من التباين المفسر بواسطة هذا البعد.
- ومن خلال جدولي (٨-٩) يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية (الدرجة الكلية) من خلال جودة حياة العمل

وأنماط العمل العاطفي " لدى عينة البحث في الصورة التالية:

"فاعلية الذات الإبداعية (الدرجة الكلية) = ٥٠,٤٦ + ٢,٢٢ (التمثيل الحقيقي) + ٢,١١ (العلاقات الإنسانية) + ١,٥٧ (التوازن بين العمل والحياة) + ١,٥٠ (الرضا الوظيفي) + ١,٤٣ (الأمان الوظيفي) + ٠,٢٤ (مجموع جودة حياة العمل)"

ومن إجمالي نتائج الفرض الخامس يتضح أنه قد تحقق، أي تم قبول الفرض الخامس ورفض الفرض الصفري، حيث أشارت نتائج الفرض الخامس إلى أنه يمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية (الدرجة الكلية) من خلال التمثيل الحقيقي، العلاقات الإنسانية، التوازن بين العمل والحياة، والأمان الوظيفي، والرضا الوظيفي ومجموع جودة حياة العمل لدى عينة البحث الحالي.

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى:

– وجود العلاقة الارتباطية الموجبة بين الدرجة الكلية لفاعلية الذات الإبداعية وكل من نمط التمثيل الحقيقي ومجموع جودة حياة العمل والعلاقات الإنسانية، التوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي والأمان والاستقرار الوظيفي.

– أن سيادة العلاقات الإنسانية وقدرة المعلم على التوازن بين العمل والحياة، وشعوره بالأمان انعكست على رضاه الوظيفي ومن ثم جاءت جودة حياة العمل منبئة بفاعلية الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة.

– أن نمط التمثيل الحقيقي مكن معلم التربية الخاصة من التفكير والأداء الإبداعي؛ لأن المعلم يعبر فيه عن مشاعره الحقيقية ويعمل على اتساقها مع البيئة من حوله.

التوصيات:

١. يمكن تدريب المعلمين على إدارة عواطفهم حتى يتمكنوا من التعبير عنها بدقة تعكس مشاعرهم بناءً على الموقف الذي يتعرضون له، ووفقاً لما يتطلبه النظام التعليمي.
٢. يطلب من المعلمين إظهار سلوكياتهم الحقيقية من أجل التواصل الفعال مع الآخرين في البيئة المدرسية وتطوير العلاقات معهم وخلق انطباع إيجابي.
٣. عدم عكس المشاعر التي قد تؤدي إلى عواقب سلبية مثل الغضب والذعر وحتى لا يكونوا قدوة سلبية للطلاب.
٤. ضرورة التأكيد على المعلمين عند إدارة مشاعرهم أخذ الظروف الطرفية في الاعتبار.
٥. لفت نظر المعلمين إلى أنه يمكن السيطرة على مشاعرهم السلبية قدر الإمكان أثناء إدارة الفصل الدراسي من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.
٦. المعلمون في حاجة إلى بث المشاعر الإيجابية من أجل أداء واجباتهم بطريقة فعالة تجذب انتباه الطلاب.
٧. يجب على المسؤولين عن النظام التعليمي الاهتمام بتوفير العوامل المساهمة في تحقيق بيئة جيدة للعمل.
٨. يمكن الأخذ بنتائج الدراسة الحالية في الاعتبار عند التدريب الدوري للمعلمين (تدريب الكادر).

البحوث المقترحة:

- ١- العلاقة بين العمل العاطفي وفاعلية الذات الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة.
- ٢- برنامج قائم على استراتيجيات العمل العاطفي لتقليل الإنهاك النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.

٧. فاروق مصطفى جبريل. (٢٠٢١). مقياس جودة حياة العمل. دمياط: مكتبة دار المستقبل.
٨. فاروق مصطفى جبريل. (٢٠٢١). مقياس فاعلية الذات الإبداعية. دمياط: مكتبة دار المستقبل.
٩. كوثر قطب محمد أبو قورة. (٢٠١٩). فاعلية الذات الإبداعية وعلاقتها بأنماط الاستثارة الفائقة وأساليب التعلم النوعية Memletics لدى طلبة مدرسة المتفوقين الثانوية في العلوم والتكنولوجيا STEM. المجلة التربوية، جامعة سوهاج - كلية التربية، ٦٣، ١ - ٧٣.
١٠. محمد سعد الدين القاضي. (٢٠٢٠). فاعلية الذات الإبداعية والمرونة المعرفية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة العلوم التربوية، ٢٣(٣)، ٤٣٧-٥٢٨.
١١. مريم البلوشي وسعيد الظفيري. (٢٠١٩). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٥، ٣٨٧-٣٩٨.
12. Abbott, D. H. (2010). *Constructing a creative self-efficacy inventory: A mixed methods inquiry*. (Published Doctoral of Philosophy), College of Education and Human Sciences, University of Nebraska, <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1067&context=cehsdiss>.
13. Alev, S. (2019). A Qualitative Study of Primary School Teachers' Emotional Labor Behavior.

- ٣- العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي لدى الإداريين بالتربية والتعليم.
- ٤- العلاقة بين أنماط العمل العاطفي والمرونة الانفعالية لدى معلمي التربية الخاصة.
- ٥- العلاقة بين جودة حياة العمل والمرونة المعرفية لدى معلمي التربية الخاصة.

المراجع

١. أحمد محمد الزعبي. (٢٠١٤). فاعلية الذات الإبداعية لدى الطلبة الموهوبين ومعلميهم في الأردن. المجلة الأردنية في العلوم التربوية. ١٠(٤)، ٤٨٨-٤٧٥.
٢. أنيتا ولفولك. (٢٠١٥). علم النفس التربوي، ترجمة صلاح علام. الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
٣. جيهان عثمان محمود. (٢٠٢٠). رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية. المجلة التربوية، جامعة سوهاج - كلية التربية، ٧٥، ٩٩ - ١٧٦.
٤. السيد محمد أبو هاشم (٢٠٠٥): مؤشرات التحليل البعدي لبحوث فاعلية الذات في ضوء نظرية باندورا. مركز البحوث التربوية، جامعة الملك سعود، كلية التربية، ١-٨٧.
٥. عبد المنعم أحمد الدردير ومحمد بندر ومحمود محمد شبيب. (٢٠١٧). الذات الإبداعية لدى المعلمين والعوامل المؤثرة فيها. مجلة العلوم التربوية: جامعة جنوب الوادي - كلية التربية بقنا، ٣٠، ٤٩٥-٥١٩.
٦. فاروق مصطفى جبريل. (٢٠٢١). مقياس العمل العاطفي. دمياط: مكتبة دار المستقبل.

- Sciences: Theory and Practice*, 13(3), 1488-1496.
19. Beghetto, R. A. (2006). Creative self-efficacy: Correlates in middle and secondary students. *Creativity Research Journal*, 18(4), 447-457.
20. Beghetto, R. A., & Karwowski, M. (2017). *Toward untangling creative self-beliefs*. In *The creative self* (3-22). Academic Press.
21. Brockhus, S., Van der Kolk, T. E. C., Koeman, B., & Badke-Schaub, P. G. (2014). *The influence of creative self-efficacy on creative performance*. In DS 77: Proceedings of the DESIGN 2014 13th International Design Conference, 437-444.
22. Burić, I. (2019). The role of emotional labor in explaining teachers' enthusiasm and students' outcomes: A multilevel mediational analysis. *Learning and Individual Differences*, 70, 12-20.
23. Cayirdag, N. (2017). Creativity fostering teaching: Impact of creative self-efficacy and teacher efficacy. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17(6), 1959-1975.
24. Cheung, F. Y. L., & Tang, C. S. K. (2009). Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference. *Journal of International Journal of Eurasia Social Sciences*, 10(38), 1141-1156.
14. Andrews, T. M. (2014). *Leader creative self-efficacy effects on relationships between transformational leadership and follower creativity*. (Published doctoral), Northcentral University, <https://search.proquest.com/openview/8c3d7482a8a998925f0a61302d5b793c/1?pqorigsite=gscholar&cbl=18750&diss=>
15. Anisha, B., & Melvin, C. (2020). Study on work life balance practices of the higher education teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(4), 567-571.
16. Atabek, O. (2020). Adaptation of creative self-efficacy scale into Turkish language. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 12(2), 84-97.
17. Bandura, A. (2007). Much ado over a faulty conception of perceived self-efficacy grounded in faulty experimentation. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(6), 641-658.
18. Basim, H. N., Begenirbas, M., & Can Yalcin, R. (2013). Effects of Teacher Personalities on Emotional Exhaustion: Mediating Role of Emotional Labor. *Educational*

- momentary approach. *Academy of Management Journal*, 58(6), 1804-1825.
30. Geng, Z., Liu, C., Liu, X., & Feng, J. (2014). The effects of emotional labor on frontline employee creativity. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(7), 1046-1064.
31. Ghassabkar, G., & Mirjafari, S. A. (2018). Investigating the relationship between self-efficacy and quality of work life with creativity among employed male and female teachers in the education of Deylam and the countryside. *Indian Journal of Positive Psychology*, 9(2), 275-278.
32. Grandey, A. A., & Sayre, G. M. (2019). Emotional labor: Regulating emotions for a wage. *Current Directions in Psychological Science*, 28(2), 131-137.
33. Guy, M. E., & Azhar, A. (2018). Emotional labor meanings, gender, and culture: A comparative assessment. *Administrative Theory & Praxis*, 40(4), 289-303.
34. Hamidi, F., & Mohamadi, B. (2012). Teacher's quality of work life in secondary schools. *International Journal of Vocational and Technical*, 4(1), 1-5.
- Business and Psychology, 24(3), 245-255
25. 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.
26. Christensen-Salem, A., Walumbwa, F. O., Hsu, C. I.-C., Misati, E., Babalola, M. T., & Kim, K. (2020). Unmasking the creative self-efficacy–creative performance relationship: the roles of thriving at work, perceived work significance, and task interdependence. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–27.
27. Diliello, T. C., Houghton, J. D. (2011). Narrowing the creativity gap: The moderating effects of perceived support for creativity. *The Journal of psychology*, 145(3), 151-172.
28. Farmer, S. & Tierney, P. (2017). Considering creative self-efficacy: Its current state and ideas for future inquiry. In *The creative self* (pp. 23-47). Academic Press.
29. Gabriel, A. S., & Diefendorff, J. M. (2015). Emotional labor dynamics: A

- Learning and individual differences*, 44, 1-8.
40. Khan, M. (2017). Quality of work life, self-efficacy and job satisfaction as predictors of organizational commitment among university teachers (Doctoral dissertation, Aligarh Muslim University).
41. Kim, J.H., Jang, S.N. (2018) Quality of Life: Organizational Culture, Self-Efficacy, and Perceived Fatigue. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 15, 21-50.
42. Lee, M., & Van Vlack, S. (2018). "Teachers' Emotional Labour, Discrete Emotions, and Classroom Management Self-Efficacy." *Educational Psychology*, 38(5): 669-686.
43. Li, Q., Li, X., Wang, F., Zhao, J., Zhao, G., Chen, L. & Chi, P. (2020). Teachers' quality of work life and attitudes toward implementing a psychosocial intervention for children affected by parental HIV/AIDS: roles of self-efficacy and burnout. *AIDS care*, 1-8.
44. Liu, C., Liu, X., & Geng, Z. (2013). Emotional labor strategies and service performance: the mediating role of employee creativity. *Journal of*
35. Hsieh, C. W., Hsieh, J. Y., & Huang, I. Y. (2016). Self-efficacy as a mediator and moderator between emotional labor and job satisfaction: A case study of public service employees in Taiwan. *Public Performance & Management Review*, 40(1), 71-96.
36. Hsu, F., Sheng-Tsung, M & Hsueh-liang, H. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
37. Hung, S. P. (2018). Validating the creative self-efficacy student scale with a Taiwanese sample: An item response theory-based investigation. *Thinking Skills and Creativity*, 27, 190-203.
38. Hung, S. -P., & Lin, S. S. J. (2005). Self-efficacy about creativity: the development of questionnaire with confirmatory factor analysis, *Poster Session Presented at the 113th Annual Convention of American Psychological Association*, Washington, USA.
39. Karwowski, M., Gralewski, J., & Szumski, G. (2015). Teachers' effect on students' creative self-beliefs is moderated by students' gender.

50. Michael, L. H., Hou, S. T., & FaN, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 528-530.
51. Muindi, F. K. (2011). *The effect of personality on the relationship between quality of work life and job satisfaction* (Doctoral dissertation, University of Nairobi, Kenya).
52. Orgambidez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2020). Linking Self-efficacy to Quality of Working Life: The Role of Work Engagement. *Western Journal of Nursing Research*, (1)2, 1-8.
53. Peng, J., He, Y., Deng, J., Zheng, L., Chang, Y., & Liu, X. (2019). Emotional labor strategies and job burnout in preschool teachers: psychological capital as a mediator and moderator. *Journal Work*, 63(3), 335-345.
54. Phelan, S. G. (2001). *Developing creative competence at work: The reciprocal effects of creative thinking, self-efficacy and organizational culture on creative performance* (Doctoral dissertation, ProQuest Information & Learning).
45. Manju, N. D. (2014). Quality of work life: perception of school teachers. *Int J Educ Psychol Res*, 3(2), 77-80.
46. Mascherini, M. (2014). *Well-Being at Work*. In: Michalos A.C. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 6995- 7273. Netherlands: Springer.
47. Mathisen, G. E., & Bronnick, K. S. (2009). Creative self-efficacy: An intervention study. *International Journal of Educational Research*, 48(1), 21-29.
48. Mekhum, W. (2020). Impact of Ethical Leadership on Organizational Outcomes through Mediation of Emotional Labor and Moderation of Followers' Personality Traits. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 87-96.
49. Mensah, A. O., & Lebbaeus, A. (2013). The influence of employees' self-efficacy on their quality of work life: The case of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 195-205.

60. Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2010): Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and teacher education*, 26 (4), 1059-1069.
61. Toprak, M., & Savaş, A. C. (2020). School headmasters' emotional intelligence and teachers' job satisfaction: Moderation effect of emotional labor. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 32(2), 4-18.
62. Tösten, R., & Şahin, Ç. Ç. (2017). Examining the Teachers' Emotional Labor Behavior. *Journal of Education and Training Studies*, 5(10), 18-27.
63. Truta, C. (2014). Emotional labor and motivation in teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 791-795.
64. Tuxford, L. M., & Bradley, G. L. (2015). Emotional job demands and emotional exhaustion in teachers. *Educational Psychology*, 35(8), 1006-1024.
65. Wang, H., Hall, N. C., & Taxer, J. L. (2019). Antecedents and consequences of teachers' emotional labor: A systematic review and meta-analytic
55. Pieper, L., Fischer, R., & Hasenknopf, H. (2020). "Innovation? Yes, I Can"– Individually Perceived Creative Self-efficacy as an Effect of Vividness Targeting Creativity Methods. *In International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics* (pp. 17-21). Springer, Cham.
56. Remington C.L. (2018). *Emotional Labor*. In: Farazmand A. (eds) *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Springer, Cham.
57. Ruževičius, J. (2012). Management de la qualité. Notion globale et recherche en la matière. *Vilnius: Maison d'éditions Akademinė leidyba*, 432-440.
58. Ruževičius, J. (2014). Quality of life and of Working Life: Conceptions and Research. *In Liverpool (2014, August): 17th Toulon-Verona Conference "Excellence in Services"*, 317-334.
59. Shin, I., Hur, W. M., & Oh, H. (2015). Essential precursors and effects of employee creativity in a service context. *Career Development International*. 20(7), 733-752

labor and regulation
strategies. *Teaching and Teacher
Education*, 103024,
doi.org/10.1016/j.tate.2020.103024

investigation. *Educational Psychology
Review*, 1-36.

66. Zhang, L., Yu, S., & Jiang, L. (2020).
Chinese preschool teachers' emotional