



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا  
ISSN (Print):- 1110-1237  
ISSN (Online):- 2735-3761  
<https://mkmgjournals.ekb.eg>  
المجلد (٨٩) يناير ٢٠٢٣ م



تأثير أبعاد الذكاء الوجداني على مستوى النجاح المهني لدى معلمات رياض الأطفال  
من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات

إعداد

أ/ ماجدة بنت عبد الله عبد الرحمن الغريري

**Majdah Abdullah Alghriri**

ماجستير، قسم السياسات التربوية، تخصص أصول تربية، كلية التربية،  
جامعة الملك سعود

معيدة بعمادة السنة الأولى المشتركة، قسم تطوير المهارات، جامعة الملك سعود

البريد الإلكتروني: [Malghriri@ksu.edu.sa](mailto:Malghriri@ksu.edu.sa)

المجلد (٨٩) يناير ٢٠٢٣ م

### المستخلص:

هدفت الدراسة الكشف عن مدى تأثير أبعاد الذكاء الوجداني على مستوى النجاح المهني لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي مع الاعتماد على مقياس الذكاء الوجداني ومقياس مستوى النجاح المهني لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة بلغت (٤٣١) معلمة وذلك بنسبة (٢٠%) من مجتمع مؤسسات رياض الأطفال الأهلية والحكومية، وأشارت النتائج إلى أن جميع معاملات الارتباط بين مكونات الذكاء الوجداني (الوعي بالذات، إدارة الذات، الوعي الاجتماعي، إدارة العلاقات الاجتماعية) ومكونات النجاح المهني لمعلمات رياض الأطفال دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ فأقل، مستوى ٠.٠١ فأقل مما يدل على وجود علاقة ارتباطية بينهما ووجود تأثير قوي للذكاء الوجداني في مستوى النجاح المهني، كما أشارت النتائج لوجود علاقة ارتباطية بين متغيري الخبرة وعدد الدورات التدريبية والذكاء الوجداني.

**الكلمات المفتاحية:** الذكاء الوجداني، الذكاء العاطفي، النجاح المهني، الكفاءة المهنية.

## المقدمة:

يعد الذكاء الوجداني والنجاح المهني من المواضيع الملحة في الوقت الحالي، وذلك للأهمية البالغة التي تحظى بها الانفعالات والعواطف في الوقت الراهن ودورها الكبير في دعم النجاح المهني للفرد؛ لذلك تزايد اهتمام الباحثين لدراسة الحياة الوجدانية للإنسان من ناحيتها الإيجابية، وهذا ما تجلّى في مختلف الأبحاث التي سعى العلماء والباحثون من خلالها إلى فهم الإنسان، ودوافعه، إلى جانب معرفة خصائصه، وسماته الانفعالية، وكذا طرق تنمية المهارات والسمات الإيجابية لديه.

ويشكل تمثُّع الفرد بالذكاء الوجداني أهمية بالغة في تحقيق النَّجاح في العمل والوصول إلى مُستوى مُرتفع من الأداء، فالأفراد الذين يُدركون مشاعرهم ويقومون بإدارتها بشكل حكيم ويتفهَّمون مشاعر الآخرين، ويتعاملون معها بصورة جيِّدة، هم أولئك الذين يتميِّزون عن غيرهم في حياتهم المهنية، لذا يُعدُّ مفهوم الذكاء الوجداني أحد المؤشَّرات التي تقيس نجاح الأفراد في تحقيق الأهداف النَّظميَّة والفردية والمُجمعيَّة، وتُساعد المُنظَّمات على البقاء والنُّمو (الكفاوين، ٢٠١٥: ٢).

ومن هذا المنطلق، يُعد الذكاء الوجداني أحد محددات السلوك الإنساني والتنظيمي (Boyatzis, 2009)، ومؤشراً قوياً للنجاح المهني (ملحم وآخرون، ٢٠٢٠). فهو يتيح للفرد قدرات شخصية خاصة تمكنه من فهم المشاعر والانفعالات، وإدارتها، وإحداث التوافق الفعال في المواقف المختلفة. ونتيجة لهذه الأهمية، أُدرج المنتدى الاقتصادي العالمي (٢٠١٦) الذكاء الوجداني ضمن أهم عشر مهارات يحتاجها الأفراد المشاركون في الثورة الصناعية الرابعة (Lee et al., 2020). وإذا كان الذكاء الوجداني ذا أهمية كبيرة للمنظمات على مستوى الأفراد، فإن تلك الأهمية تتعاظم على مستوى القادة، حيث تتجلى الحاجة للقائد الذي لا تتحكم عواطفه في سلوكياته، وقراراته؛ بل يستفيد من تلك العواطف في قيادة نفسه، وقيادة الآخرين. وعلى المستوى العلمي، فإن امتلاك القدرة على إدراك المعلومات الوجدانية وفهمها واستخدامها يضمن الأداء المتميز في الحياة الخاصة، وفي مكان العمل؛ لذلك يعد الذكاء الوجداني أحد أهم مكونات القدرة التنافسية في المنظمات (Kren & Sellei, 2021).

ويعد النجاح المهني بأبعاده المختلفة مؤشراً قوياً لنجاح المؤسسة وتعزيز مركزها التنافسي (المعاينة، الحموري، 2018؛ Kaul & Sen، 2015). وتسهم بيئة العمل التي تتوفر فيها عوامل الجودة والسعادة في تحقيق النجاح المهني والرضا، والسلامة، والالتزام، والمشاركة، والاحتفاظ، وبناء سلوكيات عمل منتج وأداء تنظيمي أفضل، وغالباً ما تسبق السعادة جميع مقاييس النجاح (Fisher، Cindiloglu Demirer، 2010؛ ، 2019؛ Boehm & Lyubomirsky، 2008). فالسعادة في بيئة العمل تعد من المداخل الحديثة التي تستخدم لمواجهة كثير من تحديات العمل وتحقيق جملة من نواتجه، والأفراد الأكثر سعادة من المتوقع أن يكونوا أكثر ازدهاراً داخلياً وخارجياً (الدبابي وآخرون، ٢٠١٩).

ويتطلب النجاح المهني أن يتحلى الفرد بمجموعة من القدرات الوجدانية تتجلى في قدرته على الوعي بمشاعره وانفعالاته، والتحكم في نزواته ونزعاته، أي في قدرته على إدارة حياته الوجدانية بذكاء، وقراءته لمشاعر الآخرين، والتفاعل معها بمرونة في علاقته (جولمان، ٢٠٠٠).

وقد أشار بطرس (٢٠٠٦: ٤٠٧-٤٠٨) إلى أن الحالة المزاجية والانفعالية والدوافع السلوكية للمعلم تعد من المؤشرات الدالة على فاعليته في أداء عمله، فالمعلم الذي يتسم بسرعة الغضب والانفعال قد يهيئ بيئة تعليمية تنأى بمتعلميها بعيداً عن الفاعلية والإنجاز والتفوق، على حين يستطيع المعلم الذي يتحكم في ذاته القادر على إدارة انفعالاته والتواصل مع الآخرين أن يوفر للأطفال بيئة خصبة ثرية متحديّة، كما يساهم في نمو شخصيات قادرة على أن تتغلب على كل ما يصادفها من صعوبات وتحديات، شخصيات متحديّة، مثابرة، مقاومة للاندفاع تتميز بمرونة التفكير مع وضعهم في الاعتبار نوع المخاطرة المحسوبة لانفعالاتهم عند تطبيق الخبرات السابقة في مواقف حياتية أخرى جديدة.

وبالنسبة لمعلمة الروضة، فقد أشارت دراسة عبد الفتاح (٢٠٠١: ٢٥٥) إلى أن دور معلمة الروضة لا يتوقف على مجرد نقل المعرفة الأكاديمية، بل تنمية استعداد الأطفال للتعلم والإيجابية في السعي إلى التعرف على المظاهر والعلاقات الاجتماعية

وتتمية وعيهم بذواتهم، وتعلمهم المفردات الدالة على المشاعر وكيفية التعامل مع المشاعر بفهم وحكمة، وتعلم الخجولين المهارات الاجتماعية لحمايتهم من الانسحاب، مع تنمية روح الإنجاز والإحساس بالتمكن، وعدم التسليم بالمواقف الصعبة، مما يساعدهم على تعلم المشاركة في اتخاذ القرار، ويدعم دور المعلمة في تنمية التفهم لديهم والتعاطف مع الآخرين، واستشعار معاناتهم سواء آلام جسمية أو نفسية.

لذا ينبغي على معلمة الروضة أن تمتلك الجوانب الخمسة للذكاء الوجداني وهي من وجهة نظر جابر عبد الله (٢٠٠٦: ٥٣٤) تشمل على الوعي بالذات، إدارة الانفعالات، التعاطف، المهارات الاجتماعية والدافعية، وهذه الكفاءات الوجدانية ضرورية أيضاً للمعلمين والقادة بالمدارس.

ويجب الانتباه إلى أن الاهتمام بالكشف عن أهم القدرات الوجدانية المنبئة ونجاح المعلمة مهنيًا يمكن أن تساعد في عمل برامج تدريبية لتنميتها خلال إعداد المعلم أكاديمياً ومهنيًا، حتى تتمكن من السيطرة على انفعالاتها عندما تتعرض للمواقف الضاغطة أثناء ممارستها لتلك المهنة، ومقاومة الضغوط بفاعلية واقتدار، تمكنها من أن يكون لديها مهارة في فهم مشاعر الأطفال في الروضة، وقدرتها على تكوين علاقات اجتماعية جيدة. فتوفر تلك القدرات أو المكونات تمكن المعلمة من أداء عملها الوظيفي على أنجح صورة وقدرتها على مواجهة المشكلات السلوكية والنفسية الشائعة بين أطفال تلك المرحلة.

ومن هنا تأتي أهمية الذكاء الوجداني لمعلمة الروضة كمؤشر للنجاح المهني للمعلمة لأن دراسة الذكاء الوجداني لمعلمة الروضة يتطلب منها معرفة وتقييم انفعالاتها مما يساعدها في عملها المهني في الروضة، كما تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال معرفتها لمدى توافر مكونات الذكاء الوجداني لدى معلمة الروضة، ومدى توافر السمات أو الخصائص التي تتطلبها مكونات الذكاء الوجداني الخمسة، هذا علاوة على أن معرفة أهمية الذكاء الوجداني لدى المعلمات يلفت نظر المهتمين بإعدادها بتضمين مقررات وأنشطة تنمي الذكاء الوجداني لديهن.

## مشكلة الدراسة:

أشارت نتائج دراسة عائشة جويخ (١٤٢٩هـ) إلى وجود علاقة ارتباطيه بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني.

وهكذا ومن خلال الدراسات السابقة، ومن خلال ملاحظات الباحثة بحكم عملها في مجال رياض الأطفال، بأن النجاح المهني للمعلمة داخل الروضة يعكس مدى التأثير البالغ الأهمية لدورها الكفاء مهنيًا وشخصيًا في علاقتها بالأطفال وأساليبها في ضبط النظام في العملية التعليمية، وقدرتها في اكتشاف المشكلات العضوية والسلوكية والنفسية وعلاجها تلك المشكلات بإتباع مهارات الذكاء الوجداني.

فإذا كانت معلمة الروضة تفتقر إلى بعض مكونات الذكاء الوجداني فقد يؤدي ذلك إلى ازدياد مستوى المشكلات الشخصية بين الأطفال وتفاقم المشكلات السلوكية والنفسية عندهم. وقد أشار بطرس (٢٠٠٦م: ٤٠٨)، إلى أن ازدياد حالة اضطرابات الشخصية بين بعض الأطفال إنما يرجع إلى المعلمين غير المقتدرين مهنيًا وشخصيًا، وبناء عليه لكي يتمكن المتعلم من اكتساب معلومة أو استدعاء خبرة سابقة، فلا بد أن تتوفر له الظروف الآمنة لذلك بعيداً عن التهديد والقلق وسرعة الغضب والانفعال من جانب المعلمة، وهي ضرورة تفرضها نجاح العملية التعليمية.

ولما كان نجاح هذه المرحلة في تأدية رسالتها يعتمد على حسن اختيار المعلمات وحسن إعدادهن ثم تدريبهن أثناء الخدمة، لذا يجب على الكليات المختصة بإعداد معلمات رياض الأطفال أن تحسن اختيار الطالبات اللاتي يلتحقن بها، وذلك للتأكد من اتصاف هؤلاء الطالبات ببعض السمات الأساسية اللازمة لنجاحهن المهني، وأن تضع المقررات التي تهدف إلى تزويد الطالبات بالمعلومات والمعارف والمهارات التي تزيد من احتمال نجاحهن في مهنتهن، كما أن على الكلية مسئولية توفير البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة. وقد اهتم العديد من الباحثين بدراسة النجاح المهني للمعلم، لأن النجاح المهني يعد أحد حاجات عمل المعلم. فالمعلم الناجح في إطار الحداثة هو المعلم الفعال **Effective Teacher** الذي تتحدد فعاليته بمستوى أدائه في مختلف المواقف التي يتطلبها عمله. وهو من هذا المنظور ينبغي أن يكون قادراً على فرز البدائل

والاختبار من بينها ما يجعل تدريسه ناجحاً واستبعاد ما لا يؤدي إلى ذلك. ويذكر Hargreave (٢٠٠٠) أن مكونات الذكاء الوجداني التي حددها Goleman (١٩٩٥)، (١٩٩٨) تعد ضرورية وأساسية حتى يكون المعلم كفاً وقائداً فاعلاً. (حسن، ٢٠٠٧: ١١-١٢)

ويجب الانتباه إلى أن الاهتمام بالكشف عن أهم القدرات الوجدانية المنبئة ونجاح المعلمة مهنيًا يمكن أن تساعد في عمل برامج تدريبية لتنميتها خلال إعداد المعلم أكاديمياً ومهنيًا، حتى تتمكن من السيطرة على انفعالاتها عندما تتعرض للمواقف الضاغطة أثناء ممارستها لتلك المهنة، ومقاومة الضغوط بفاعلية واقتدار، تمكنها من أن يكون لديها مهارة في فهم مشاعر الأطفال في الروضة، وقدرتها على تكوين علاقات اجتماعية جيدة. فتوفر تلك القدرات أو المكونات تمكن المعلمة من أداء عملها الوظيفي على أنجح صورة وقدرتها على مواجهة المشكلات السلوكية والنفسية الشائعة بين أطفال تلك المرحلة.

ومن هنا تأتي أهمية الذكاء الوجداني لمعلمة الروضة كمؤشر للنجاح المهني للمعلمة لأن دراسة الذكاء الوجداني لمعلمة الروضة يتطلب منها معرفة وتقييم انفعالاتها مما يساعدها في عملها المهني في الروضة، كما تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال معرفتها لمدى توافر مكونات الذكاء الوجداني لدى معلمة الروضة، ومدى توافر السمات أو الخصائص التي تتطلبها مكونات الذكاء الوجداني الخمسة، هذا علاوة على أن معرفة أهمية الذكاء الوجداني لدى المعلمات يلفت نظر المهتمين بإعدادها بتضمين مقررات وأنشطة تنمي الذكاء الوجداني لديهن.

#### أسئلة الدراسة: حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١- ما مدى تأثير أبعاد الذكاء الوجداني: (الوعي بالذات، إدارة الانفعالات، تحفيز الذات، التعاطف، المهارات الاجتماعية) على مستوى النجاح المهني لمعلمات رياض الأطفال؟

٢- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الذكاء الوجداني لمعلمات رياض الأطفال ومتغيرات (العمر، الخبرة، عدد الدورات التدريبية)؟

### أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

١- التعرف على مدى تأثير أبعاد الذكاء الوجداني: (الوعي بالذات، إدارة الانفعالات، تحفيز الذات، التعاطف، المهارات الاجتماعية) على مستوى النجاح المهني لمعلمات رياض الأطفال.

٢- التعرف على ما إذا كان هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الذكاء الوجداني لمعلمات رياض الأطفال ومتغيرات: (العمر، الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

٣- تقديم التوصيات والمقترحات المناسبة في ضوء نتائج الدراسة والتي تساعد المعلمة على امتلاك مكونات الذكاء الوجداني والتي تكون مؤثر فعال على نجاحها المهني.

### أهمية الدراسة:

١. قد تُثير اهتمام الباحثين والمهتمين بهذا المجال لإجراء مزيد من الدراسات المُرتبطة بهذا المجال على البيئة العربية بصفةٍ عامّةٍ، والبيئة السُّعوديّة بصفةٍ خاصّةٍ.

٢. قد تُسهم في تشكيل القاعدة المعرفية للعلاقة بين الذكاء الوجداني، والنجاح المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

٣. تستمد الدراسة الحالية أهميتها في جانبها النظري من كونها تعد من الدراسات القليلة على -حد علم الباحثة- التي اهتمت بدراسة النجاح المهني للمعلم في علاقته بالذكاء الوجداني.

٤. تتضح أهمية الدراسة من أهمية المرحلة التي تتحدد فيها حدود الدراسة المكانية وهي مرحلة رياض الأطفال.

٥. تتضح أهمية الدراسة من أهمية المرحلة التي تتحدد فيها حدود الدراسة المكانية وهي مرحلة رياض الأطفال.

٦. قد تؤدي نتائج هذه الدراسة إلى تبصير القائمين على تقويم معلمات رياض الأطفال سواء (مديرات الروضات، مشرفات رياض الأطفال) بأهمية عملية تقويم معلمة رياض الأطفال، واستخدام بطاقات الملاحظة وقوائم تقييم النجاح المهني والأبعاد اللازمة لنجاح معلمة رياض الأطفال مهنيًا.



## حدود الدراسة:

١. **الحدود البحثية:** تقتصر الدراسة على بحث الذكاء الوجداني من خلال الأبعاد التالية (الوعي بالذات، إدارة الانفعالات، تحفيز الذات، التعاطف، المهارات الاجتماعية) وطبيعة علاقتها بالتنبؤ بالنجاح المهني لمعلمات رياض الأطفال.
٢. **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية من معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية والأهلية من مختلف الجهات الأصلية لمدينة الرياض.
٣. **الحدود الزمانية:** يتم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٣٣/١٤٣٤هـ.

## مصطلحات الدراسة:

**الذكاء الوجداني:** يُعرف بأنه "مجموعة مُركّبة من القدرات والمهارات الشخصية التي تُساعد الشخص على فهم مشاعره وانفعالاته، ثم سيطرته عليها جيداً، وعلى فهم مشاعر وانفعالات الآخرين، وحُسن التَّعامل معهم، مع القُدرة على استغلال طاقته الوجدانية في الأداء الجيد، وعلى إقامة علاقات طيبة مع المُحيطين به" (السمادوني، ٢٠٠٧: ٤٤).

**وتعرف الباحثة الذكاء الوجداني إجرائياً:** بمدى امتلاك معلمة الروضة لمكونات الذكاء الوجداني (الوعي بالذات، إدارة الانفعالات، تحفيز الذات، التعاطف، المهارات الاجتماعية) وذلك من خلال نتائج الدراسة الميدانية والمقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية.

**٦- النجاح المهني:** يقصد به قدرة المعلم على الاتصال بالآخرين والتعامل معهم ، ونوع التأثير الذي يتركه المعلم في المتعلمين في مواقف التعلم بالشكل الذي يتيح للمتعلمين القدرة على التعبير عن الذات، وحل الصراعات، وفهم الانفعالات في جو يتميز بالمرونة ولامركزية الذات، فيسهل عليه التواصل الاجتماعي مع الآخرين، وتحقيق النجاح والتقبل الاجتماعي لدى متعلميه (بطرس، ٢٠٠٦: ٤١٠).

## الدراسات السابقة:

١. دراسة الغامدي (٢٠٢٢): هدفت الكشف عن العلاقات السببية بين الذكاء العاطفي لدى القيادات الأكاديمية والتميز المؤسسي من خلال الدور الوسيط للسعادة في بيئة العمل الجامعي. ولتحقيق هذا الهدف، استُخدم مقياس الذكاء العاطفي لـ وونغ ولو ( WLIES; )

Wong & Law، 2002)، ومقياس السعادة في بيئة العمل، ومقياس التميز المؤسسي وجميعهما من إعداد الباحث. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتصميم البحث الكمي، حيث جمعت بياناتها من عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها 116 قائدة أكاديمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. وقد كانت أبرز النتائج ما يلي: أولاً، حصول جميع متغيرات الدراسة على مستويات تقييم كلية مرتفعة. ثانياً، يؤثر الذكاء العاطفي لدى القيادات الأكاديمية بشكل مباشر وإيجابي في التميز المؤسسي، وبالمثل في السعادة في بيئة العمل. ثالثاً، ارتبطت المستويات المرتفعة من السعادة في بيئة العمل بمستويات أعلى من التميز المؤسسي. أخيراً، تم الكشف عن أن السعادة في بيئة العمل تتوسط جزئياً في علاقة التأثير بين الذكاء العاطفي لدى القيادات الأكاديمية والتميز المؤسسي. وبشكل إجمالي، أظهرت النتائج مؤشرات مطابقة مرتفعة تدل على أن النموذج المقترح للدراسة يفسر العلاقات المفترضة، ويمثل النموذج السببي الأنسب لمتغيرات الدراسة الحالية.

٢. دراسة الحارثي (٢٠٢٠): هدفت هذه الدراسة إلى التَّحَقُّق من مدى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  بين مُتوسَّطات درجات تقديرات أفراد عيّنة الدِّراسة لدرجة فاعليَّة اتِّخاذ القرار لدى قائدات المدارس التَّانويَّة بمدينة جدَّة، وبين مُتوسَّطات تقديراتهنَّ لمُستوى الذِّكاء العاطفي، وأثر مُتغيِّر المُؤهل العلمي وسنوات الخبرة. واتَّبعَت الدِّراسة المنهج الوصفي التَّحليلي، وتكوَّن مُجتمع الدِّراسة من مُعلِّمات المرحلة التَّانويَّة بمدينة جدَّة البالغ عددهنَّ (٣٠٥٧)، وتكوَّنت عيّنة الدِّراسة من (١٩٥) مُعلِّمة. واستخدمت الدِّراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأهم النتائج التي توصلَّت إليها الدِّراسة أن درجة فاعليَّة اتِّخاذ القرار الإداري لدى قائدات المدارس التَّانويَّة بمدينة جدَّة جاءت بدرجة مُوافقة (مرتفعة)، وأن درجة توافُر الذِّكاء العاطفي لدى قائدات المدارس التَّانويَّة بمدينة جدَّة جاءت بدرجة مُوافقة (مرتفعة) من وجهة نظر أفراد عيّنة الدِّراسة، وكذلك وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين مُتوسَّطات درجات تقديرات أفراد عيّنة الدِّراسة لدرجة فاعليَّة اتِّخاذ القرار لدى قائدات المدارس التَّانويَّة بمدينة جدَّة، وبين مُتوسَّطات تقديراتهنَّ لمُستوى الذِّكاء العاطفي.

٣. قام (Rey & Extremera, Arrivillaga، 2020) بدراسة تكشف عن الذكاء الوجداني كوسيط محتمل في الارتباط بين الاستخدام الإشكالي للإنترنت والهواتف الذكية والتفكير في الانتحار لدي عينة من ٢١٩٦ (١٠٠٨ ذكور و ١١٨٨ أنثى) من المراهقين الإسبان. وأشارت نتائج تحليلات الوسيط إلى أن الذكاء الوجداني يخفف من الارتباط السلبي بين الاستخدام الإشكالي للإنترنت والهواتف الذكية ومخاطر الانتحار.
٤. دراسة ناجار نادو (Nagar and Nadu، 2015): هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف تأثير الذكاء العاطفي على القيادة ومهارة اتخاذ القرار من قبل القادة، وقد استخدم الباحث الاستبانة في جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) من المشاركين في مختلف المستويات من المديرين التنفيذيين الحكوميين في حي ترايكريلي، وتم استخدام المنهج الوصفي، وأشارت النتائج إلى أن هناك علاقة بين الذكاء العاطفي واتخاذ القرار، علاوة على ذلك أشارت النتائج إلى أن الذكاء العاطفي يؤثر بشدة في اتخاذ القرار.
٥. دراسة الهواري وشاهين (٢٠١٣): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء الوجداني والجنس بكل من الذكاء الموضوعي وبعض عوامل الشخصية، تكونت العينة من (١٢٨) طالبا وطالبة من طلاب جامعة الإمام، وبالاستعانة بمقياس الذكاء الوجداني الذي أعده (عبد المنعم دردير، ٢٠٠٢) واختيار ذكاء الشباب اللفظي الذي أعده (حامد زهران، ١٩٧٧) والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية (الانفتاح **Openness**، الضمير الحي **Conscientiousness**، الانبساطية **Extraversion**، المقبولية **Agreeableness**، العصابية **Neuroticism**) لجولديبرج **Goldberg** (١٩٩٩) وتعريب الباحث وباستخدام تحليل التباين المنفصل **unrelated ANOVA**، لم تظهر أية فروق جوهرية بين المجموعات في الذكاء الموضوعي ترجع للجنس أو إلى الذكاء الوجداني كما تشير النتائج إلى وجود فروق جوهرية (عند مستوى ٠.٠٥) بين المجموعات في سمات الانفتاح و الضمير الحي والمقبولية و العصابية ترجع إلى الذكاء الوجداني ولم تظهر أية فروق ترجع للجنس، كما لم تظهر فروق جوهرية في سمة الانبساطية.
٦. تناولت دراسة لين وزملائه (Lin، et al، ٢٠١٢): آثار الذكاء الثقافي والذكاء الانفعالي على مستوى التوافق لدى الطلاب الوافدين. وتكونت عينة الدراسة من (٢٩٥) طالبا

الطلاب الوافدين في تاوان. واعتمدت الدراسة على تحليل الانحدار للتعرف على أثر الذكاء الثقافي على التوافق عبر الثقافي والأثر الوسيط الذي يلعبه الذكاء الانفعالي على العلاقة بين الذكاء الثقافي والتوافق عبر الثقافي. وأوضحت نتائج الدراسة أن الذكاء الانفعالي له أثر إيجابي على التوافق عبر الثقافي وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن الذكاء الانفعالي يتوسط العلاقة بين الذكاء الثقافي والتوافق عبر الثقافي، بحيث يمكن التنبؤ بالتوافق عبر الثقافي من خلال الذكاء الثقافي بأبعاده الأربعة. وأكدت الدراسة على أهمية الذكاء الثقافي والذكاء الانفعالي في فهم التوافق عبر الثقافي.

٧. هدفت دراسة ناصير (Nasir):، 2012 إلى التعرف على الدور الوسيط الذي يلعبه الذكاء الانفعالي في العلاقة بين التوافق الثقافي والتحصيل الأكاديمي. تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) طالباً وطالبة (٥٨ من الإناث، ٤٢ من الذكور ممن تراوحت أعمارهم ١٩-٣٠ عاماً من الطلاب الوافدين في أقسام متعددة في الجامعة الإسلامية الدولية في إسلام آباد والجامعة الدولية للغات الحديثة. واستخدم الباحث مقياس التوافق الثقافي ومقياس الذكاء الانفعالي. وأوضحت الدراسة وجود علاقة بين المتغيرات الثلاث وأشارت نتائج الارتباط الجزئي إلى وجود أثر وسيط للذكاء الانفعالي في العلاقة بين التوافق الثقافي والتحصيل الأكاديمي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين الذكاء الانفعالي والتوافق الثقافي ٠.٥٩ وبين التوافق الثقافي والتحصيل الأكاديمي ٠.٢٩. وبعد عزل أثر الذكاء الانفعالي بلغ ٠.٠٤ وهو غير دال. واستخلصت الدراسة أهمية المهارات الانفعالية مثل تنظيم الانفعالات في التغلب على صعوبات ومشكلات عملية التوافق لدى الطلاب الوافدين حيث يلعب دوراً مهماً في تسهيل ودعم العلاقات البيئشخصية وفهم وجهات النظر.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

أشار العرض السابق لتنوع الدراسات التي اهتمت بدراسة الذكاء الوجداني، سواء من حيث الكشف عن واقعه لدى بعض الفئات، أو التركيز على علاقته ببعض المتغيرات وبيان مدى التأثير والتأثر، ويلاحظ أن أغلب الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي واعتمدت على المقياس في جمع البيانات، مع ملاحظة تباين الفئات والمراحل التعليمية

التي تناولتها الدراسات السابقة، وتأتي هذه الدراسة متفقة مع الدراسات السابقة من حيث التركيز على الذكاء الوجداني ومن حيث استخدام المنهج الوصفي ومن حيث دراسة التأثير المتبادل بين الذكاء الاجتماعي وأحد المتغيرات الأخرى، ولكنها تختلف في ربطها بين الذكاء الوجداني ومستوى النجاح المهني تحديداً، ومن حيث تركيزها على معلمات رياض الأطفال، بجانب اختلافها في مجتمعها وعينتها، واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تدعيم الإحساس بمشكلاتها وفي تناول بعض المفاهيم النظرية بجانب الاستفادة منها في بناء وتصميم الأداة وفي تفسير ومناقشة النتائج.

### الإطار النظري:

#### مفهوم الذكاء الوجداني:

يُعرّف الذكاء الوجداني بأنه: "القدرة على إيجاد نتائج إيجابية في علاقة الفرد بنفسه والآخرين، وذلك من خلال معرفة عواطف الآخرين، وتشمل النواتج الإيجابية كاللّهجة والتفّاول والنّجاح في المدارس والعمل والحياة" (حسين، ٢٠٠٦: ١١).

والذكاء الوجداني هو: قدرة الفرد على الانتباه والإدراك الصادق لانفعالاته ومشاعره الذاتية وانفعالات ومشاعر الآخرين والوعي بها وفهمها وتقديرها بدقة ووضوح وضبطها وتنظيمها والتحكّم فيها وتوجيهها واستخدام المعرفة الانفعالية وتوظيفها لزيادة الدافعية، وتحسين مهارات التّواصل الانفعالي والتّفاعّل الاجتماعي مع الآخرين وتطوير العلاقات الإيجابية التي تكفل للفرد والآخرين تحقيق النّجاح في شتّى جوانب حياتهم" (المصدر، ٢٠٠٨: ٥٩٩).

ويُعرّف الذكاء الوجداني بأنه: "عبارة عن مجموعة المهارات الاجتماعية والانفعالية التي يمتلكها الفرد، والتي من خلالها يستطيع شقّ طريق حياته بنجاح وفي شؤون الحياة الأخرى" (معمرية، ٢٠٠٩: ٢٤).

كما يُعرّف الذكاء الوجداني كذلك بأنه: "عملية تدريب غير شاق لتدعيم الإدارة الفردية والتحكّم في الانفعالات وردود الأفعال ومُجابهة التحديات، ويُضيف كون الفرد يتمتع بذكاء عاطفي، أي إنه واعٍ بذاته، مُتعاطف متجاوب مُلتزم بالاتجاهات التّدعيمية، ويتوقّع أفضل النتائج" (جاب الله، ٢٠١٢: ٢٩).

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن الذكاء الوجداني قدرة الفرد على تمكنه من فهم نفسه وذاته وعواطفه الذاتية والتحكم فيها وتنظيمها وفق عواطف الآخرين، والتعامل مع المواقف، ويميز هؤلاء الأفراد كيفية مراقبة عواطف الغير، واستخدام الاستراتيجيات للتحكم الذاتي، والحساسية في التعامل مع متطلبات النجاح الحياتي، وتتفق جميع التعريفات على أن الذكاء الوجداني ينبثق من مهارات واستراتيجيات تُسهم في ترقية جوانب عقلية ومهنية وشخصية في حياة الفرد الذكي عاطفياً.

### أهمية الذكاء الوجداني:

أصبح مفهوم الذكاء الوجداني موضوعاً مهماً جداً في السنوات الأخيرة، وخاصةً فيما يتعلق بكيفية تأثيره على القوى العاملة، حيث قام (أبو رحمة، ٢٠١٨: ٧، والحارثي، ٢٠٢٠) بذكر أهمية الذكاء الوجداني وإجمالها على النحو التالي:

١. إن نجاح المؤسسات أصبح متأثراً بالناس، وبهذا أي شيء يؤثر على فاعلية أذهان الناس له تأثير أيضاً على المؤسسات، لهذا أصبح حاصل الذكاء الوجداني للشخص أكثر أهمية من الذكاء نفسه، ويعتقد العلماء أنه بالتأكيد المؤشر للنجاح أو الفشل.
٢. الذكاء الوجداني له أثره في حياة كل شخص، فالتعاون بين العقل والقلب، أو بين الشعور والفكر يُبرز لنا أهمية الذكاء الوجداني، سواء أكان ذلك من خلال اتخاذ القرارات الحكيمة أم في إتاحة الفرصة لنا لنفكر في صفاء ووضوح إذا ما أخذنا بالحسبان أن العاطفة إذا ما قويت أفسدت علينا القدرة على التفكير السليم والحصول على قرارات صائبة.
٣. إن للذكاء الوجداني تأثيراً على الصحة البدنية لنا، فقدرة الأشخاص على رعاية أجسامهم، وخاصةً في حالات الإجهاد، قد يكون فقط من خلال الوعي بالحالة العاطفية وردود الفعل في إدارة الإجهاد للحفاظ على صحة جيدة.
٤. الذكاء الوجداني له دور في تحسين الراحة العقلية للأشخاص في تأثيره على سلوكهم ومساعدتهم في تقليل القلق والتوتر والتقلبات المزاجية، فالمستويات العالية من الذكاء الوجداني لها علاقة طردية موجبة بتحسين الحالة النفسية والمزاجية للأفراد.
٥. الذكاء الوجداني له تأثيره على العلاقات، وهي تساعدنا على فهم وإدارة مشاعرنا

بصورة أكبر، وتجعلنا أكثر فهماً لمشاعر الآخرين واحتياجاتهم، فبهذا تُؤدّي إلى علاقة أكثر قوة وترابطاً.

### مهارات الذكاء الوجداني:

وهي كما تحدّث عنها أبو عمشة (٢٠١٣: ٥٨) و(الحارثي، ٢٠٢٠) بأنه لجعل الفرد أكثر فاعليّة، لا بد أن يمتلك خمس مهارات، وهي:

١. القدرة على تحمّل المسؤولية.
٢. إيجاد خيارات متنوعة ومرنة لمواجهة المواقف المختلفة.
٣. تقبّل وجهات نظر الآخرين وتكوين علاقات اجتماعيّة.
٤. العمل بفاعليّة لإيجاد أفضل الخيارات المُمكنة لكل حالة، وخاصة القرارات ذات التأثير.

٥. الإصرار على خلق عزيمة ذاتية واحترام الذات والإحساس بالفاعليّة الشخصية.

### مراحل تعلم الذكاء الوجداني:

ذكرت الشوا (٢٠١٥: ١٤)، وكما ذكر أبو عمشة (٢٠١٣: ٥٩) و(الحارثي، ٢٠٢٠) أن تعلم الذكاء الوجداني يمر بثلاث مراحل، وهي:

١. التعلّم الجسمي: وفيه يتعلّم الطفل الانفعالات المرتبطة بالحالات الجسميّة.
٢. التعلّم بالنتائج: ويتداخل مع المرحلة الأولى والمرحلة الثالثة، وفيه يتعلّم الطفل الأفكار والمعاني من خلال اتّباع السلوك المتعلّم من النتائج كآليات التعلّم بالتعزيز.
٣. التعلّم التركيبي التمثيلي: ويهتم هذا النمط بأعلى مُستوى من تعلّم الأفكار والمعاني في حياة الفرد.

### أبعاد الذكاء الوجداني:

ذكر جولمان (٢٠٠٠) في كتابه عن أبعاد الذكاء الوجداني، أنها تتكوّن من مجموعتين، ولكن في مجموعها خمسة أبعاد، وهي كما يلي:

#### أولاً: مُكوّنات شخصيّة، وتشمل:

١. الوعي بالذات: وهو معرفة الفرد لذاته ومعرفة تفضيلاته، وأن يعرف عواطفه وتأثيراتها، كما يعرف تقييم عواطفه، بحيث يُحدّد مصادر قوّته ومصادر ضعفه، وأن تكون لديه ثقة بنفسه.

٢. إدارة الذات: وهي أن يُدير الفرد حالته الداخليّة ويدير اندفاعه ويضبط نفسه، وأن يُراقب عواطفه واندفاعه، وأن يكون لديه المقدرة على المرونة في معالجة ما يدور بداخله وإبداء التغيير، وأن تكون لديه أفكار مُبتكرة ومعلومات جيّدة.

٣. التّحفيز: أن يكون لدى الفرد ميول عاطفية التي تُوجّهه أو تُسهّل وصول الدافع إلى إنجاز الأهداف، وأن يتصف الفرد بالالتزام بأهداف المجموعة والمبادرة والاستعداد للتصرف بناءً على الفرص، والتفاؤل والإصرار على متابعة الأهداف على الرغم من وجود عقبات.

ثانياً: مُكوّنات اجتماعيّة:

١. التّعاطف والوعي بالآخرين: أي الوعي بحاجات الآخرين والإحساس بمشاعرهم، والإحساس بمخاوفهم، وتعزيز قدراتهم وتوفّعاتهم، ومُساعدتهم على اغتنام الفرص.

٢. المهارات الاجتماعية: المهارة في الاستجابة للآخرين والتأثير فيهم، واستخدام الوسائل الفعالة لإقناعهم، والاستماع لهم بشكل مفتوح، ومُراسلتهم برسائل مُقنعة.

مفهوم النجاح المهني للمعلم:

ينظر يعرف للمعلم الناجح مهنيّاً بأنه المعلم الذي يؤدي الأشياء بالشكل الصحيح، ويتخذ القرارات الصائبة، والذي يؤثر في حياة الآخرين وطلابه على وجه الخصوص.

ويعد المعلم في العادة ناجحاً كما أشار حمدان (١٩٩١: ١٦١) عند تنفيذ عمله عملياً لمتطلبات الهدف أو الكفاية الوظيفية ويتوقف نجاحه في أداء مهامه التربوية على فهمه وإدراكه لمسئوليّاته وأدواره، وما يساعده على التفاعل مع المواقف التعليمية. (الخولي، ٢٠٠٢: ٢٢٦)

أما عزة جلال الدين (١٩٩٦) فتعرف المعلم الكفاء بأنه "المعلم المعد إعداداً جيداً يمكنه من إدارة جوانب الموقف التعليمي بصورة طيبة، ويساعده على تحقيق أهداف المنهج بصورة جيدة، ويؤيدها في ذلك أحمد البهي السيد (٢٠٠٢) عندما عرف المعلم الناجح بأنه "المعلم الذي يدير دفة العملية التعليمية بالشكل المناسب الذي يحقق الأهداف المتوقعة لها.



وتعد فترة التربية العملية هي أنسب المراحل التي يجب فيها إكساب الطالب المعلم المهارات والسمات اللازمة له كمعلم ناجح، وإحداث تغييرات في شخصية الطالب بما يتناسب مع الموقف الجديد حتى يصبح معلماً مسئولاً عن تلاميذ فصله، ومن خلالها أيضاً يتعرف على دوره في الأنشطة المدرسية ودور الإدارة المدرسية ومسئولياتها، ويلم بالجوانب المختلفة لأدواره المنوط بها.

ونخلص مما سبق أن المعلم الناجح مهنيًا هو المعلم المعد إعداداً جيداً في كليات التربية، والقادر على أداء مهامه التربوية والتعليمية بكفاءة وفاعلية داخل الفصل وخارجه محافظاً على مهامه الإدارية المنوط بها مما يساعد على تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة.

ويذكر أحمد البهي السيد (٢٠٠٢) أن نجاح المعلم المهني - كفاءة وفاعلية

المعلم في العملية التعليمية - يعتمد على:

- سمات المعلم الشخصية: وهي مجموعة من السمات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تعمل في منظومة متكاملة تتسلم بالاتساق والانتظام، وتتضح في العلاقات الاجتماعية للمعلم والتي تميزه عن غيره من المعلمين تميزاً واضحاً، وتتضمن: الرغبة في التدريس، الضمير اليقظ، الاتزان الانفعالي، الذكاء، الطاقة الجسمية والنفسية، المهارة اللغوية، اتساق الفكر ومنطقيته، المرونة، المساعدة، الإبداع، والسماح للطلاب بالمناقشة.

- الكفاءة المهنية للمعلم: أي قدرة المعلم على صياغة ونقل المعلومات في أطر يفهمها الطالب، وهو ما يطلق عليه معلومات المحتوى التربوي، وتشتمل على استراتيجيات التدريس.

- المعرفة الأكاديمية: ويقصد بها فهم المادة العلمية، والسيطرة الأكاديمية على محتواها أفقياً ورأسياً وربطها بالواقع.

- الثقافة العامة: تتمثل في الإلمام بالإطار الثقافي العام للسياق الاجتماعي الذي يعيشه المعلم، السماح للطلاب بالمناقشة في الموضوعات العامة، الاهتمام بمشكلات الطلاب الشخصية والتعاطف.

ونستنتج مما سبق أن النجاح المهني لمعلمة رياض الأطفال يعني قدرة معلمة رياض الأطفال على توظيف ما لديها من معلومات وخبرات ومعارف واتجاهات بكفاءة وفاعلية لتحقيق الأهداف المتوقعة من العملية التعليمية، والتي تظهر في أنماط سلوكها وتصرفاتها المهنية أثناء تفاعلها مع جميع عناصر العملية التعليمية.

العوامل المؤثرة في النجاح المهني:

تتعدد العوامل المؤثرة في النجاح المهني لمعلمة الروضة والتي يمكن أن نجملها على النحو التالي:

(١) العوامل العقلية: إن ذكاء المعلم يعد من أهم العوامل المؤثرة في النجاح المهني للمعلم، فقد نجد أن كفاية المعلم ترتبط بذكائه ارتباطاً ليس له دلالة إحصائية، ولكن من الضروري توافر حد أدنى معين من الذكاء لدى المعلم لتحقيق التدريس الفعال ومن ثم النجاح المهني له. وفي هذه الحالة تلعب العوامل المعرفية والمزاجية الأخرى والأكثر أهمية الدور الأكبر في تفسير معظم الفروق بين المعلمين الأكفاء وغيرهم. (أبو حطب وصادق، ١٩٩٤: ٢١٢)

(٢) العوامل الانفعالية: أشار العديد من الباحثين كما ورد في دراسة حسن إلى وجود العديد من العوامل الانفعالية المسهمة في النجاح المهني للمعلم، وتتمثل في: الحالة المزاجية، الشعور بالوحدة، القدرة على تبادل العلاقات الاجتماعية، والاتجاه النفسي والتربوي نحو مهنة التدريس، والالتزان الانفعالي وسمة الانبساطية كعاملين مؤثرين في النجاح المهني للمعلم. (حسن، ٢٠٠٧: ٧٣)

وبشير الخولي (٢٠٠٢) إلى أن درجة النجاح المهني للمعلم تتوقف على مصدرين: مصادر خارجية مثل: القدر والحظ أو الصدفة، أو حتى إلى تأثير الآخرين، أو إلى مصادر داخلية متمثلة في: القدرة أو الجهد أو المهارة.

ومن العوامل الانفعالية المساهمة وبشكل كبير في النجاح المهني للمعلم التوافق المهني للمعلم والرضا الوظيفي له، والذي يعد من أهم مقومات التوافق المهني والذي يؤثر بالإيجاب على الكفاية الإنتاجية للمعلم. (حسن، ٢٠٠٧: ٧٤)

وقد أشار جولمان إلى أن الذكاء الوجداني يجمع بين الجانب العقلي والجانب الانفعالي للفرد، فهو يشمل القدرة على إدراك الانفعالات بدقة، وتقييمها، والتعبير عنها، والقدرة على توليد الانفعالات، أو الوصول إليها عندما تيسر عملية التفكير، والقدرة على فهم الانفعال والمعرفة الوجدانية، والقدرة على تنظيم الانفعالات بما يعزز النمو الوجداني والعقلي لدى الفرد.

وسبب ذلك كما أشار جولمان (٢٠٠٨: ٤) أيضاً إلى أن العقل البشري يتكون من عقليين، فعقل يفكر وعقل يشعر، وأن هذين العقليين -الوجداني والمنطقي- يعملان بالتنسيق مع بعضهما البعض، فتكون المشاعر ضرورية للتفكير، ويكون العقل ضروري للمشاعر. حيث تعمل المشاعر على تغذية عمليات العقل المنطقي بالمعلومات، بينما يعمل العقل المنطقي على تنقية مدخلات العقل الوجداني، ومع ذلك يبقى عمل كلا منهما شبه مستقل عن الآخر.

### (٣) العوامل الاجتماعية:

تعد المهارات الاجتماعية أحد العوامل المؤثرة في النجاح المهني للمعلم، فهناك خمسة عوامل رئيسية يمكن أن تسهم في النجاح المهني للمعلم وهي: الذكاء الاجتماعي، المبادرة، روح الدعابة والفكاهة، واتخاذ القرار، الاتجاه نحو مهنة التدريس.

ويتناسب ذلك مع المكون الرابع وهو إدارة العلاقات الاجتماعية في نموذج جولمان حيث أشار إلى أن إدارة العلاقات تحفز بالاستجابات المرغوب بها لدى الآخرين، وتشمل المهارات الاجتماعية الأساسية وتتكون من ثمان كفاءات، هي:

- تنمية الآخرين وتشمل الإحساس باحتياجات النمو لدى الأفراد ودعم قدراتهم، وهي مهمة لا تختص بالمدرسين والمرشدين إنما بالقيادات البارزة.
- التأثير في الآخرين ونحن نمارس جوهر هذه الكفاءة عندما نتعامل مع الانفعالات ونديرها بفاعلية لدى الآخرين، ونكون مقنعين. والأفراد الأكثر فاعلية يشعرون برد فعل الآخرين، ويبدلون من استجاباتهم لتحقيق أفضل اتجاه للتفاعل. وهي تظهر لدى اللامعين من المشرفين والمدراء التنفيذيين والأفراد الذين يكونوا على حقيقتهم ويضعون الأهداف الجماعية قبل اهتماماتهم الشخصية.

- التواصل مع الآخرين العامل الرئيس في النجاح التنظيمي، فالأفراد الذين يبذلون كفاءة الاتصال أكثر فاعلية في المعلومات الانفعالية الخاصة بالعطاء والأخذة، ويتعاملون مع القضايا الصعبة بشكل مباشر، ويستمتعون جديا ويرحبون بمشاركة المعلومات بشكل كامل. وهذه الكفاءة تبنى على إدارة مشاعر الفرد والتعاطف والحوار الصحي المتناغم مع حالات المشاعر لدى الآخرين.
  - إدارة الصراع وهي خاصة بأولئك المهرة في تحديد المشكلة واتخاذ خطوات لتهدئة الأفراد. وبالتالي ففنون الاستماع والتعاطف أمور هامة لمهارات التعامل مع الناس والمواقف الصعبة بدبلوماسية، كما أن إدارة الصراع الفعالة والتفاوض الفعال تعتبر جميعا أمور هامة على المدى الطويل، مثل علاقات رجال الأعمال، والمعلمين مع المدرء.
  - القيادة والقياديون يملكون مدى من المهارات الشخصية لإلهام الآخرين للعمل معا نحو أهداف مشتركة، وقادرون على إيقاظ الحماس نحو رؤية ومهمة مشتركة، وكلما كان أسلوب القائد إيجابيا كلما كانت مجموعته أكثر إيجابيه وتعاون ومساعدة.
  - تحفيز الآخرين والإسراع بالتغيير كفاءة ذات تقدير كبير لدى القيادات، حيث يجب أن يكون القائد قادر على التعرف على الحاجة للتغيير وإزالة الحواجز، وتحدي الحالة الموجودة، وتحفيز الآخرين لمبادرات جديدة. وقدرة القائد على الإسراع بالتغيير والتحفيز تحقق جهود أكبر وأداء أفضل عن مساعديه وتجعلهم أكثر فاعلية.
  - بناء الروابط (جسور الثقة) وهي العمل على جمع الشتات بين مجموعة الأفراد العاملين في شبكة واحدة، وبذلك بناء جسور الثقة وحسن النية بين الآخرين.
  - التعاون والعمل في الفريق وتبرز أهمية متزايدة في العقد الأخير لهذه الكفاءة، لاتجاه معظم الأعمال في وقتنا الحاضر نحو العمل الجماعي داخل فريق واحد، وهذا ما يعتمد على الذكاء الوجداني لأعضائه والانسجام بينهم.
- ويشير جولمان ١٩٩٨ بأنه على الرغم من مناقشة كل عنقود من الكفاءات بشكل مستقل عن الآخر إلا أنه يوجد تداخل وتفاعل واضح بينها، مكونا عاملا عاما وهو الذكاء الوجداني، وكل كفاءة تسهم بجانب معين في زيادة وتطوير هذا الذكاء والتفوق فيه، ومثل

تلك الكفاءات لا تضمن إتقان الذكاء الوجداني ولكن فقط يكون لدينا الإمكانية لهذا الإتقان (بخاري، ٢٠٠٧، ٤٧).

كما أن التعاون مع الزملاء والعمل كفريق أمر جوهري لنجاح المعلم، فهو يقلل من أعبائه وأعباء زملائه، كما أنه يوسع أفق العمل، ويساعد على التوصل إلى مجموعة من الأهداف أكثر ملاءمة.

هذا إلى جانب أن علاقة المعلم بتلاميذه والتي لها دور رئيسي في تقديم العمليات الدراسية وتنمية السلوك الاجتماعي للتلاميذ، ونجاح المعلم في تأديته لمهمته وتحقيق الأهداف التعليمية يتوقف على نجاح أو فشل تلك العلاقة. (حسن، ٢٠٠٧: ٧٤)

(٤) العوامل المهنية:

تتضمن العوامل المهنية المسهمة في النجاح المهني للمعلم عاملين رئيسيين هما: الإعداد التربوي للمعلم، والكفايات المهنية للمعلم. فالإعداد التربوي للمعلم له تأثير واضح على نموه المهني وعلى إثراء الحياة المهنية له كمعلم ناجح. أما الكفايات المهنية للمعلم فهي "مجموعة المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات التي يجب توافرها لدى المعلم، والتي تمثل المتطلبات الأساسية اللازمة لنجاح المعلم في مهنة التدريس". وتتضمن الكفايات المهنية للمعلم: الإعداد والتخطيط للدرس، تنفيذ الدرس، استخدام استراتيجيات التعلم، استخدام الوسائل التعليمية، تقويم العملية التعليمية، إدارة الصف، العلاقات الإنسانية، والنمو المهني. (كوجك وأحمد، ١٩٩١: ٤٢٧)

وفي هذا الصدد فقد أشار جولمان (٢٠٠٠: ٢٧١) إلى أن الذكاء الوجداني هو مجموعة من المهارات الوجدانية التي يتمتع بها الفرد واللازمة للنجاح في التفاعلات المهنية وفي مواقف الحياة المختلفة، بالإضافة إلى قدرتنا على معرفة مشاعرنا ومشاعر الآخرين وعلى تحفيز ذاتنا وإدارة انفعالاتنا وعلاقتنا مع الآخر بشكل فعال.

**الكفايات المهنية اللازمة للنجاح المهني لمعلمة رياض الأطفال:**

قسمت كوثر كوجك، وسعد مرسي (١٩٩١) كفايات المعلم إلى:

- كفايات التخطيط والإعداد قبل التدريس.
- كفايات الأداء وهي ما يتم خلال الموقف التعليمي.

- كفايات التقييم وترتبط بقدرة المعلم على الحكم على نتائج الموقف التعليمي ومدى تحقق الأهداف.

ويذكر Blacke (١٩٨٨) ، كما أشار نصار (٢٠٠٣: ١٦٩) أن المعلم يحتاج إلى مجموعة من الكفايات أو المهارات العملية اللازمة لنجاحه المهني مثل: مهارات الاتصال لأنه من المتوقع أن يعرض الدرس أمام تلاميذه، كما أنه يحتاج إلى إدارة التعلم داخل الصف، تنظيم العملية التعليمية، واستغلال الحديث من تكنولوجيا التعليم ليعلم التلاميذ كيف يتعلمون.

وتوصل نبيل السيد حسين (٢٠٠١) أن معلمات رياض الأطفال ذوات الأداء المهني المرتفع لديهن:

- قدرة عالية على التفاعل الاجتماعي مع الأطفال.
  - قدرة على مواجهة المشكلات التي تعترض الأطفال وزملاءها.
  - قدرة على مساعدة الأطفال للحفاظ على النظام داخل حجرات الدراسة بما يعكس لديهم الشعور بالأمان والاستقرار النفسي.
  - قدرة على الإشراف وتوجيه الأطفال مع منحهم قدراً كبيراً من حرية التعبير داخل الفصل.
  - قدرة على مساعدة الأطفال على القيام بالأنشطة المناسبة.
  - قدرة على تدعيم سلوك الأطفال وتحفيزهم على العمل والتفاعل الاجتماعي.
  - تنمية استعدادات الأطفال حتى يشعروا بالرضا النفسي عندما يؤدون أعمالاً أكثر صعوبة.
  - قدرة على مشاركة زميلاتها المعلمات في أي عمل جماعي بغية النهوض بمستوى الأطفال التعليمي والاجتماعي، وتحقيق أبعاد العملية التعليمية لمرحلة ما قبل المدرسة.
- أي إنه يقترح أن الكفايات المهنية للمعلمات الناجحات مهنيًا - ذوات الأداء المهني المرتفع - تتمثل في كفاية إدارة الصف، كفاية التفاعل مع الأطفال، كفاية العلاقات مع الزملاء.

- ونشير الناشر (٢٠٠٥: ٢١٣-٢١٤) إلى أن الكفايات المطلوبة من معلمة الروضة، وهي أن تكون قادرة على:
- تخطيط وتطوير برامج تؤدي إلى تحقق نمو الطفل في المجالات المختلفة من نمو لغوي ومعرفي ونمو المهارات الاجتماعية والجسمية الحركية في إطار برنامج قائم على اللعب.
  - مساعدة الأطفال على تنمية عادات صحية وغذائية جيدة.
  - تنمية ثقة الأطفال في أنفسهم والتعلم من خبراتهم مع الآخرين في بيئة مشجعة ودائمة للتعلم الذاتي والاعتماد على النفس.
  - تكوين علاقة إيجابية مع أولياء الأمور تسهم في توفير المعلومات التي يحتاج إليها الآباء حول كيفية تعلم الأطفال في هذه المرحلة، وتؤدي إلى تنمية مهارات التواصل بينهم وبين أطفالهم.
  - تقوم بتعليم الأطفال المبادئ الأساسية في المواد العلمية المختلفة.
  - تهتم بصحة الطفل وغذائه والعادات المرتبطة بذلك.
  - تراعي صحة الطفل النفسية وتهيئ المناخ النفس لنمو الشخصية.
  - تسهم في تنشئة الطفل وإعداده لمتطلبات المدرسة بما في ذلك التفاعل مع الآخرين وفهم مشاعره الخاصة والسيطرة عليها.
  - تساعد الطفل على تبني القيم الأخلاقية للمجتمع الذي يعيش فيه، والعمل على تهذيب أو إزالة الاتجاهات السلبية للأطفال مثل: التفرقة العنصرية أو التفرقة القائمة على النوع أو المكانة الاجتماعية أو الاقتصادية أو غيرها من الإعاقات بأنواعها.
  - تقدم المساعدة الطبية والنفسية وتتعاون مع الهيئة المساعدة في المؤسسة التي تعمل بها.
  - تتابع الأطفال وتقوم بعمل السجلات اللازمة وغير ذلك من الأعمال التنظيمية والإدارية التي يتطلبها العمل.
  - تعمل مع أولياء أمور الأطفال بشكل تعاوني وتأخذ احتياجاتهم بعين الاعتبار من خلال البرنامج اليومي مع الأطفال وذويهم.

## الذكاء الوجداني والنجاح المهني لدى معلمة رياض الأطفال:

لاشك أن المعلم يعد عاملاً هاماً في نجاح العملية التربوية التعليمية، فهو حجر الزاوية فيها، والتي تصلح بصلاحيته، وتضعف بضعفه، فهو ليس ملقناً للعلوم والمعارف فحسب، إنما هو الموجه، والمرشد، والمربي، والمحفز، والقُدوة في كثير من أوجه النشاط الإنساني، فهو الشخصية التي تلعب دوراً كبيراً في حياة الطلاب، والتي يتقمصها البعض منهم، فيمتصون من خلاله كثيراً من قيمه واتجاهات وأنماط سلوكه. إلى جانب أنه من يجعل عملية التعلم أمراً مشوقاً وجذاباً وممتعاً، ومن هنا تظهر محدودية تسمية المعلم لمجرد "معلم"!

ويتساءل البعض بقولهم: هل الذكاء الوجداني مهم، وهل يمكن تطبيقه بنجاح في قضايا تنمية الموارد البشرية وجدانياً؟

وتتضح الإجابة على تلك التساؤلات من خلال نتائج البحوث التي أشارت إلى أن النجاح في أماكن العمل يعتمد ٨٠% منه على الذكاء الوجداني، بينما يعتمد ٢٠% منه فقط على الذكاء الأكاديمي. (Martinez، 1997)

ويؤكد سالوفي وماير (Mayer & Salovey، 2004) على الدور الذي يلعبه الذكاء الوجداني في النجاح المهني، عندما أوصيا إلى أن الاهتمام به جاء كرد فعل للإدعاء القائل: أن الذكاء الأكاديمي هو مفتاح النجاح الدراسي والوضع المهني، إلا أنه مازال قادراً على أن يسهم بنسبة ٢٠% منه على التباين في تلك المجالات. ويستطردان حديثهما بقولهم أن علماء النفس يبحثون - حتى الآن - عن العوامل التي تسهم بنسبة ٨٠% من النجاح في مجالات الحياة.

وقد توصلا المهتمين بهذا المجال إلى أن الذكاء الوجداني أهم القدرات التي لها علاقة مباشرة بالنجاح في الحياة، ولكن من الصعب أن نحدد تماماً إلى أي مدى تصل أهمية الذكاء الوجداني في الإسهام بتلك النسبة (Goleman، Cherniss، 2000) ، (Serpkeni & Lusch، 1994) .

ويتضح دور القدرات الوجدانية من خلال ما أشار إليه كوبر (Cooper، 1997) من أن العواطف أو الانفعالات تلعب دوراً مهماً في بناء الثقة لدى الأفراد في مجال العمل،



والولاء والالتزام، وتحقيق العديد من المكاسب الإنتاجية والابتكارات والإنجازات العلمية. ويرى كذلك أن الأشخاص يغضبون ويثارون ولكن المهم الكفاءة في استثمار تلك الطاقة جيداً بصورة أكثر عقلانية.

لذلك اتجه الباحثون في الآونة الأخيرة إلى دراسة الانفعال والذكاء الوجداني بهدف تحقيق استراتيجيات جوانب إيجابية مثل توفير الوقت، واستثمار الجهد، وتوجيه الطاقة الوجدانية نحو تحقيق نتائج أفضل، واتخاذ قرارات فعالة في أماكن العمل. (Schulman, 1995)

وقد توصلت بعض الدراسات بنتيجة هامة تتمثل في أن الذكاء الوجداني يمثل عنصراً فعالاً لا يمكن الاستغناء عنه لتحقيق نسب نجاح مرتفعة في مختلف المهن والتي تعتمد بدرجة كبيرة على الثقة، والإخلاص والجدية في العمل، وفي العلاقات بين العاملين بعضهم البعض ، وفي رضائهم عن مستوى إنجازهم. (السمادوني، ٢٠٠١: ٨٠)

ويشير "جولمان" إلى أن التفوق في العمل في المهن المختلفة يتطلب توفر نوعية م القدرات أو الكفاءات الوجدانية لدى القائمين بالعمل أكثر من الذكاء الأكاديمي، بالإضافة إلى المهارة العملية في الأداء. وتعرف هاتين النوعين من الكفاءة بالكفاءة الشخصية (الذاتية) Personal competence والكفاءة الاجتماعية Social competence وتتضمن كل كفاءة مجموعة من المهارات النوعية.

وتتضح أهمية تلك القدرات الوجدانية - الكفاءات الوجدانية - في الدراسة التي أجريت على مجموعة من العاملين الذين يتعاملون مباشرة مع الجمهور، وكانوا من العاملين بشركات البيع. فقد تبين أن البائعين المتفانين والذين يتميزون بذكاء وجداني عالي زادت مبيعاتهم عن أقرانهم المتشائمين - ذوي الذكاء الوجداني المنخفض - بنسبة ٢١% في العام الأول من مبيعاتهم و ٥٧% في العام الثاني من التحاقهم بمؤسسات البيع. (Schulman, 1995).

والمعلم الناجح -وظيفياً- كما يراه حسين وحسين (٢٠٠٦، ص١٩٦) هو الذي يسهم في حياة أطفاله الخاصة، ولا يقتصر دوره على تزويدهم بالمعلومات والمعارف، بل يتعين عليه فهم مشاعرهم وحالتهم الوجدانية ويعطي اهتماماً لحاجاتهم ويستمع إليهم ويفهم

مشكلاتهم، فيقدم لهم الدعم المناسب ويتواصل معهم ويشاركهم نجاحاتهم ويظهر اتجاهات إيجابية ويتعاطف مع الطلاب ويعمل على بث روح الجماعة فيهم. وهذا مما يتطلب أن تكون أساس العلاقة الثنائية بين المعلم وطلابه أساسها الثقة والاحترام، والذي لا ينشأ إلا عن توفر مهارات الذكاء الوجداني.

ونظراً لأن المهنيين الذين يعملون في قطاع الخدمات الإنسانية يتعرضون بصورة متكررة لضغوط بيئية تؤثر على أدائهم أثناء مزاوتهم للمهنة، فلا بد أن يتصفون بمستوى مرتفع من الكفاءة الشخصية والاجتماعية للنجاح في الأداء والشعور بالرضا عن العمل. وتعتبر مهنة التدريس من المهن التي تقدم خدمات إنسانية، ويتطلب النجاح في تلك المهنة أن يؤدي المعلم أدواره المتعددة بكفاءة دون الشعور بعدم قدرته على السيطرة على انفعالاته والإرهاق الانفعالي، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي. (السمادوني، ٢٠٠١: ٨١)

ومن المتوقع أن القدرات الوجدانية تساعد المعلم في قدرته على السيطرة على انفعالاته ومقاومته للضغوط التي تؤدي إلى الشعور بالإرهاك النفسي. وتنشأ أهمية الذكاء الوجداني في حياتنا من أهمية الانفعالات والعواطف التي تعد جانباً أساسياً من الحياة النفسية الإنسانية، بدونها تكون الحياة كتيبة باردة آلية لا حراك فيها.

كما يشير السمادوني (٢٠٠٧، ص ١٩٣) إن أن المعلم يلعب دوراً فاعلاً في خلق البيئة التعليمية التي تؤثر تأثيراً مباشراً على نمو الشخصية للطلاب في كافة جوانبها الجسمية والعقلية والنفسية، لذلك فتفاعل المعلم مع طلابه يعكس المناخ النفسي الاجتماعي الذي يكون للمعلم دوراً في تكوينه، من خلال ما يدور من أحاديث ومناقشات وإيماءات داخل حجرة الصف. فالدور الإيجابي الذي يلعبه المعلم يؤدي إلى تنمية مهاراتهم الاجتماعية، وزيادة ثقتهم بأنفسهم، وتعاونهم مع الآخرين، وقدرتهم على تحمل المسؤولية واحترام مشاعرهم وآرائهم، إضافة إلى زيادة طموحهم في النجاح المدرسي وقدرتهم على ضبط مشاعرهم وتحفيزهم للتعلم.

ولا تبرز أهمية الذكاء الوجداني للمعلم على الساحة من خلال فهم وتفهم طلابه، وتعاطفه معهم فقط، إنما في تحقيقه للتوافق النفسي والانسجام بين المعلم وزملائه المعلمين في المدرسة ككل وفي التخصص الواحد، كما أنه يقلل من شعور المعلم بالاحتراق النفسي؛ فيزيد من قوته النفسية، ويزيد من إصراره وحماسه ومثابرتة، كما يمد المعلم بالقدرة على تحفيز ذاته باستمرار دون ملل أو تعب. مما يساهم في تحقيق النجاح الوظيفي بسهولة ويسر. (الأنصاري، والفيل، ٢٠٠٩: ١٧٩). وهذا ما أثبتته دراسة كابلان ٢٠٠٢ أن للذكاء الوجداني تأثيرا موجبا على النجاح الوظيفي للمعلم.

وركز بعض الباحثين على الذكاء الوجداني ومدى أهميته في المؤسسات المهنية ودراسة العلاقة بين مجموعة من القدرات وخصوصا القدرات الوجدانية والتقدم في العمل ، وقد أشار "جولمان " في المؤتمر العالمي الثاني للقدرات إلى ضرورة الاهتمام بتطوير وتنمية الذكاء الوجداني لما له من أهمية داخل المؤسسة والنجاح في العمل (السمادوني ، ٢٠٠٧م: ٢٢١).

وتوصلت نتائج بعض الدراسات إلى أن الذكاء الوجداني يمثل عنصرا فعالا لا يمكن الاستغناء عنه لتحقيق نسب نجاح مرتفعة في مختلف المهن التي تعتمد بدرجة كبيرة على الثقة والإخلاص والجدية في العمل وفي العلاقات بين العاملين بعضهم البعض ، وفي رضاهم عن مستوى إنجازاتهم (أبو النصر، ٢٠٠٨م: ١٨٤).

ويشير جولمان (٢٠٠٠م: ١٨٠) إلى أن التفوق في العمل في المهن المختلفة يتطلب توفر نوعية من القدرات أو الكفايات الوجدانية لدى القائمين بالعمل أكثر من الذكاء المعرفي بالإضافة إلى المهارة في الأداء. وتتمثل تلك القدرات في الكفاءة الشخصية ( الذاتية ) والكفاءة الاجتماعية وتتضمن كل كفاءة مجموعة من المهارات النوعية ، لذلك تلعب القدرات الوجدانية دورا مهما في بناء الثقة لدى القائمين بالعمل ، ويكون لديهم ولاء للعمل ، وتحقيق العديد من الإنجازات والابتكارات.

إن الذكاء الوجداني يعد عاملا مهما للاحتفاظ بالوظيفة أو المهنة ، وهذا ما أكدته دراسة " براون " التي أجريت على عينة من العاملين في مجالات مختلفة ، وأسفرت بأن الصحة الوجدانية تكون مهمة للنجاح في العمل والحياة عامة (السمادوني ، ٢٠٠٧م: ٢٢٢)

إن النجاح في العمل يتطلب أن يتحلى الفائون به بنوعين من الكفاءات أو القدرات وهما: أن يكون لديهم القدرة على التعرف على مشاعرهم وانفعالاتهم وتحليل مشاعر وانفعالات الآخرين. كما يكون لديهم قدرة على استخدام المعلومات المتعلقة بالمهنة لحل الصراعات والمشكلات القائمة ، وتحسين العلاقة بالآخرين فالنمو الوجداني والعقلي المعرفي يعملان على ارتفاع مستوى الأداء والنجاح المهني. ( محمد، ٢٠٠٧م، ٤٨٥،

ولذلك إذا ما أردنا معلما ناجحا وظيفيا وعمليا في حياته فمن المهم جدا أن يتمتع بمهارات الذكاء الوجداني، فإذا ما كانت الخبرة والتعمق في مجال التخصص الذي يدرسه المعلم شرط أساسي لنجاحه في عمله، فالكفاءات الوجدانية والانفعالية إذا ما تم توظيفها بصورة واضحة في إدارة المواقف التعليمية، تساعد على أداء مهمته التعليمية بنجاح دون رقابة أو توجيه من المدير، وتؤدي دورها في مستوى دافعية الطلاب للتعلم، وهكذا يتضح لنا أن امتلاك المعلم للمهارات الوجدانية والاجتماعية شرط ضروري لتحقيق الفاعلية في الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي -محور البحث الحالي- فلقد توصلت نتائج بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني والرضا الوظيفي للمعلم، وأن فشل المعلم في أداء وظيفته يرجع إلى نقص مهاراته التواصلية والانفعالية، وأن المعلم الذي يشعر بالرضا الوظيفي هو أكثر المعلمين وفاءا بمطالب الوظيفة التربوية وأكثرهم تحفيزا للطلاب على الارتقاء بمستواهم الأكاديمي، فالذكاء الوجداني يلعب دورا بالغا في شعور المعلم بالرضا الوظيفي، حيث يعمل على توفير البيئة المناسبة للمعلم للعمل بحرية ومسؤولية كاملة، ويزوده بالقدرة على إدارة علاقاته مع المدير ومع الطلاب، ويتيح له مشاركة أكبر في عمليات صنع القرار المدرسي وصياغة الرؤية المشتركة للمنظمة التربوية وأهدافها. (حسين، وحسين، ٢٠٠٦: ١٩٧-١٩٨).

إذا فالمعلم الذكي وجدانيا يستطيع نقل مشاعره الإيجابية إلى طلابه، وكذلك يفعل المعلم المضطرب وجدانيا والذي ينقل انفعالاته السلبية، والتي تؤثر سلبا على حالة الطلاب النفسية، والتي تكون عادة وراء الكثير من حدوث المشاكل السلوكية للطلاب،

لذلك وجب العمل على تنمية المهارات الوجدانية للمعلم من خلال تنمية مهارات الذكاء الوجداني لديه.

وترى الباحثة أن أغلب المعلمين في واقعنا الحالي يعانون كثيرا من المشكلات في العمل، منها ما يكون ناجما عن صراعات نفسية داخلية، ومنها ما يرجع إلى مشكلات أسرية واقتصادية واجتماعية، ومنها ما يرتبط بعوامل وظيفية كطبيعة العمل أو عدم تحقيق رغباتهم ومتطلباتهم، أو لفقد التواصل والعلاقة الجيدة مع المدير والزملاء، وكلها مشكلات تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية للمعلم وعدم شعوره بالسعادة الوجدانية، مما ينعكس سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لديه، مما يدل على عدم تمتع المعلم بمهارات وقدرات الذكاء الوجداني. والذي أشار إليه المبيض (٢٠٠٣: ١١٥) الذي وجد أن من أهم العوامل التي تؤثر على إيجاد جو مناسب وصحي يساعد على نمو الذكاء الوجداني لدى الطلاب. ولكن الأمر الأهم في هذا هو على مدى نجاح المعلم في التعامل مع مشاعره وعواطفه الذاتية، وخاصة المشاعر السلبية منها. فالمعلم الناجح في مفهوم الذكاء الوجداني - هو الأقدر على التعامل والتكيف مع مشاعره السلبية بشكل صحي وحقيقي مناسب.

#### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

**منهج الدراسة:** نظراً لطبيعة أهداف الدراسة، فقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لأنه الأنسب لتحقيقها.

**مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال في مدينة الرياض من مؤسسات رياض الأطفال الحكومية والأهلية. والبالغ عددهن خلال العام ١٤٢٩ / ١٤٣٠ في التعليم الحكومي والأهلي ٢١٥٩ معلمة موزعين على النحو التالي (١٠١٢ معلمة في رياض الأطفال الحكومية، و ١١٤٧ معلمة في رياض الأطفال الأهلية) (<http://www.cdsi.gov.sa>)

**عينة الدراسة:** قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية غير منتظمة من مجتمع الدراسة بلغت (٤٣١) معلمة وذلك بنسبة (٢٠%) من مجتمع مؤسسات رياض الأطفال الأهلية والحكومية، حيث بلغ عدد المعلمات اللاتي تم اختيارهن من مجتمع مؤسسات رياض الأطفال الحكومية (٢٠٢) معلمة، ومن مجتمع مؤسسات رياض الأطفال الأهلية (٢٢٩)

معلمة، وبعد استرجاع الاستبانات واستبعاد الاستبانات التي لم تستكمل الإجابة عن أدوات الدراسة. بلغ إجمالي عينة الدراسة التي دخلت التحليل الإحصائي (٣٢٥) معلمة وذلك بنسبة (١٥%) تقريبا من مجتمع مؤسسات رياض الأطفال الأهلية والحكومية في مدينة الرياض، وفيما يلي بيان خصائص عينة الدراسة.

#### أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس الذكاء الوجداني لمعلمة رياض الأطفال: قامت الباحثة بتصميم المقياس في ضوء مقياس النموذج المعدل **Golemen** (٢٠٠١) للذكاء الوجداني، ويتكون المقياس من أربعة مكونات رئيسية، ويندرج تحت كل مكون من هذه المكونات مجموعة من المكونات الفرعية.

التحقق من صدق وثبات المقياس: للتحقق من صدق المقياس استخدمت الباحثة بما يلي:

١- صدق المحكمين: تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في جامعة الملك سعود وغيرها من الجامعات من أقسام التربية وعلم النفس وقد بلغ عددهم (٦) محكمين لأخذ آرائهم في: انتماء العبارة للمكون الفرعي الذي وضعت لقياسه في ضوء التعريف الإجرائي، كفاية عدد العبارات تحت كل مكون فرعي، إضافة مفردات مناسبة وحذف العبارات غير المناسب فيها.

٢- صدق الاتساق الداخلي: بعد تحليل ورصد آراء المحكمين وملاحظاتهم اتضح اتفاقهم على مكونات المقياس الفرعية وعباراته، ثم قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي أقرها المحكمون مثل تعديل بعض الصياغات ولم يتم حذف مفردات وإدراج بعض العبارات الجديدة وبعد ذلك قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للوصول إلى الصورة النهائية للمقياس.

وقد قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية من المعلمات بلغ عددهن (٥٠) معلمة وذلك بهدف حساب معامل الصدق الداخلي لمقياس الذكاء الوجداني وذلك بحساب معاملات الارتباط وذلك على النحو التالي:

جدول (١) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات أبعاد أداة الدراسة الفرعية والدرجة الكلية للبعد المكون لها

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
أ- الوعي الانفعالي بالذات		
دالة	**٠,٥٩٧	بإمكاني التمييز بين انفعالاتي.
دالة	**٠,٦٢٥	يصعب عليّ وصف حالتي الانفعالية.
دالة	**٠,٧٢٨	أشعر بالرغبة في البكاء دون سبب واضح.
دالة	**٠,٦٦٦	يعلو صوتي أثناء غضبي دون أن أشعر.
ب- التقييم الدقيق للذات		
دالة	**٠,٦٢٢	أتعرف على نواحي القوة والضعف في شخصيتي.
دالة	**٠,٥٢٢	أرفض الاعتراف بعيوب شخصيتي.
دالة	**٠,٥٥٦	أعرف قدراتي وإمكاناتي الحقيقية.
دالة	**٠,٥٤١	أعترف بعدم قدرتي على ممارسة عمل معين.
دالة	**٠,٧٠٧	أواجه نفسي بعيوبها
ج- الثقة بالذات M3		
دالة	**٠,٦٤٠	أخشى إخبار الآخرين بأرائي عندما تتعارض مع آرائهم.
دالة	**٠,٦٣٠	أثق في نفسي في معظم المواقف.
دالة	**٠,٥٨٨	أستطيع أن أعبر عن انفعالاتي تعبيراً دقيقاً في جميع المواقف.
دالة	**٠,٦٩٣	أشك في نفسي وقدراتي إذا انتقدني الآخرون.
دالة	**٠,٦٥٦	أخجل من التصريح للآخرين بأسباب غضبي منهم.
دالة	**٠,٦٥٠	أستطيع أن أدافع عن حقوقي دون خجل أو عدوانية.

أ- الضبط الانفعالي للذات		
دالة	**٠,٦٨٤	أستطيع تهدئة نفسي في مواقف الانفعال.
دالة	**٠,٧٤٤	أغضب وأتور لأتفه الأسباب.
دالة	**٠,٦٦٦	أتسرع في اتخاذ بعض القرارات ولكني أندم عليها بعد ذلك.
دالة	**٠,٧٥٢	أشعر بأن انفعالاتي زائدة ولا تتناسب مع الموقف المختلفة
دالة	**٠,٥٧٩	قادرة على عدم إظهار انفعالات الغضب والضيق والحزن أمام الآخرين.
ب- الموثوقية		
دالة	**٠,٧٨٥	أعبر بلباقة عن اعتراضى على السلوكيات الخاطئة للآخرين.
دالة	**٠,٧٢١	أقبل معايير الجماعة وألتزم بها في سلوكي.
دالة	**٠,٧١٧	أناقش أخطائي بصراحة مع العاملين معي في الروضة.
دالة	**٠,٥٨٩	ألتزم بقواعد العمل وأتبعها.
ج- يقظة الضمير		
دالة	**٠,٣٩٨	أشعر بتأنيب الضمير عندما أخفق في عملي.
دالة	**٠,٥٩٤	قد أضطر للتحايل على بعض اللوائح والقوانين.
دالة	**٠,٦١٠	نادرا مع أشعر بالذنب بسبب أي شيء قمت به.
دالة	**٠,٦٢٢	يصعب علي أن أعترف أن سبب انخفاض مستوى أدائي في العمل يرجع لتقصيري.
د- التكيفية		
دالة	**٠,٦٢٢	أتوافق بسهولة مع المواقف الجديدة.
دالة	**٠,٦٧٦	أستطيع التعامل بفاعلية مع مصادر الضغوط الخاصة بالعمل.



دالة	**٠,٦٠٣	مشكلات حياتي تؤثر في أدائي بالعمل.
دالة	**٠,٥٧٧	أتعامل مع المواقف المحبطة بشكل جيد.
دالة	**٠,٦٠٩	لا أتكيف بسهولة مع النظم الجديدة بالعمل.
دالة	**٠,٥٩١	أشعر بالقلق عند بداية كل عام جديد.
هـ- دافعية الإنجاز		
دالة	**٠,٦٩٩	أستطيع أن أحفز نفسي لتحقيق طموحاتي.
دالة	**٠,٥٩٧	أستفيد من شعوري بالقلق في تحفيز ذاتي للنجاح والإنجاز.
دالة	**٠,٥٦٦	أشعر باليأس من مستقبلي المهني.
دالة	**٠,٦١٧	أنتبأ بتحسن الأحوال عندما تتأزم على الأمور.
دالة	**٠,٦٦٩	لدى أهداف وطموحات أسعى لتحقيقها.
دالة	**٠,٥٨٩	استمتاعي بالحياة يقل ويضعف.
و- المبادرة		
دالة	**٠,٦٨٣	أجازف أحيانا من أجل تحقيق أهدافي.
دالة	**٠,٥٩٩	عندما أبدأ عملاً لا أستطيع الاستمرار فيه حتى نهايته.
دالة	**٠,٦٨٨	أثابر حتى أبلغ غاياتي.
أ- التعاطف		
دالة	**٠,٧٥٤	أتفهم أفكار وآراء الآخرين.
دالة	**٠,٨٥٢	أستطيع أن أضع نفسي موضع الآخرين وأشعر بمشاعرهم.
دالة	**٠,٨١٠	أجيد قراءة مشاعر الآخرين المختلفة من تعبيرات وجوههم ونبرات صوتهم.
ب- توجيه الخدمة		
دالة	**٠,٤٣٠	لا أملك سوى الشفقة على من يواجه مشكلة.

دالة	**٠،٦٢٤	أهتم بحل مشكلات الآخرين وكأنها مشكلاتي.
دالة	**٠،٦٤٨	أخشى التدخل لحل مشكلات زملائي.
دالة	**٠،٤٩٧	لا أهتم برغبات ومطالب الآخرين بسبب ضغوط العمل.
دالة	**٠،٥٩٠	أشارك في أنشطة الخدمة العامة والأعمال الخيرية.
دالة	**٠،٦٠٤	أشعر باحتياجات الآخرين دون أن يصرحوا بذلك مباشرة.
ج- الوعي التنظيمي		
دالة	**٠،٦٢٣	أدرك المؤثرين في آراء وقرارات أفراد العمل.
دالة	**٠،٧٢٦	أفهم طبيعة النظام الإداري في عملي.
دالة	**٠،٧٤٣	أعرف واجباتي وحقوق في العمل.
دالة	**٠،٧٧٨	ملمة بالقوانين واللوائح الداخلية المنظمة للعمل.
دالة	**٠،٧٦١	أعرف الأدوار والمهام الوظيفية لكل فرد في المؤسسة التي أعمل بها.
أ- التواصل		
دالة	**٠،٦١٨	أستطيع جذب انتباه الآخرين عندما أتحدث إليهم.
دالة	**٠،٦٧٤	أحافظ على ابتسامتي واتصالي البصري مع الآخرين عند مناقشتهم.
دالة	**٠،٥٩٤	أتجنب القيام بأنشطة أخرى أثناء المحادثة مع الآخرين.
دالة	**٠،٤٩٥	تعليقاتي اللفظية تسرع من انتهاء حديث الآخرين معي.
ب- التأثير		
دالة	**٠،٥٥٩	يصعب على إقناع الآخرين بوجهة نظري.
دالة	**٠،٨٠٢	يستجيب الآخرون لتوجيهاتي ونصائحي.
دالة	**٠،٨٤٠	بإمكانني التأثير في الآخرين فيعدلوا من آرائهم.

دالة	**٠,٦٥١	قادرة على جعل الآخرين يفكرون ويتصرفون مثلي.
دالة	**٠,٧٣٣	أسلوبي ولباقتي يؤثران في الآخرين.
ج- إدارة الصراع		
دالة	**٠,٦٥١	أحاول التوصل لحل وسط وعادل يرضي جميع الأطراف المتنازعة.
دالة	**٠,٧٤٤	أستخدم أسلوب الحوار في حل خلافاتي مع الآخرين.
دالة	**٠,٦٠٦	ألجأ إلى لوم الآخرين كأحد الأساليب لمواجهة خلافاتي معهم.
د- القيادة		
دالة	**٠,٥٥٩	أتحدث بالنيابة عن زملائي في الاجتماعات والمناقشات.
دالة	*٠,٣٨٢	أقبل إتباع آراء زملائي دون اعتراض أو مناقشة.
دالة	**٠,٦٤٦	يصعب علي الانقياد للآخرين بسهولة.
دالة	**٠,٤٨٥	يعتمد على زملائي في اتخاذ القرارات التي تخص جماعة العمل.
هـ- بناء العلاقات الاجتماعية		
دالة	**٠,٥٩٨	أتسم بالانفتاح مع الآخرين.
دالة	**٠,٧١٢	أندمج بسهولة في أي جماعة حتى ولو كان معظمها أفراداً جدداً.
دالة	**٠,٦٩١	انطوائي يجعلني أخسر أصدقائي تدريجياً.
دالة	**٠,٧٧١	لدي صعوبة في اكتساب صداقات جديدة.
دالة	**٠,٦٠٦	أفضل الاحتفاظ بعدد قليل جداً من الأصدقاء.
دالة	**٠,٦٦٤	يعتبرني الآخرون ذات شخصية اجتماعية.
و- تطوير الآخرين		

دالة	**٠،٨٣٧	أحاول تدعيم السلوكيات الإيجابية لدى الآخرين.	
دالة	**٠،٨٧٤	أتفهم اهتمامات الآخرين وأساعدهم في تدعيمها.	
دالة	**٠،٨٧٢	أشجع وأساند زملائي ممن هم أقل مني في مستوى الأداء.	
دالة	**٠،٨٦٠	أساعد زملائي على تطوير وتحسين قدراتهم.	
ز- تحفيز التغيير			
دالة	**٠،٨٧٦	قادرة على التعامل بسهولة مع أي تغيير.	
دالة	**٠،٩٠٦	أدفع الآخرين وأساعدهم لمسايرة التغيير والتطور.	
دالة	**٠،٨٦٢	أحاول أن أطور من قدرات نفسي باستمرار.	
ح- التعاون والعمل مع الفريق			
دالة	*٠،٣٠٣	أفضل الأنشطة الفردية التنافسية عن الأنشطة الجماعية.	
دالة	**٠،٧٣٠	قادرة على العمل في مجموعات العمل داخل الروضة بفاعلية.	
دالة	**٠،٦٦٤	يضايقتني عدم تعاون الزملاء فيما يتصل بالعمل.	
دالة	**٠،٨٣٠	أتعاون مع زملائي لتحقيق الأهداف المشتركة في العمل.	
دالة	**٠،٧٥٨	أقوم بدور فعال في مساعدة زملائي.	

جدول (٢) معاملات الارتباط بين محاور أداة الدراسة الفرعية والدرجة الكلية للمقياس

المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الوعي بالذات		
بإمكاني التمييز بين انفعالاتي	**٥٦٩,٠	دالة
يصعب على وصف حالتي الانفعالية	**٤١٦,٠	دالة
أشعر بالرغبة في البكاء دون سبب واضح	**٤٧٣,٠	دالة
يلغو صوتي أثناء غضبي دوت أن أشعر	**٥٣٦,٠	دالة
أتعرف على نواحي القوة والضعف في شخصيتي	**٥١٤,٠	دالة
أرفض الاعتراف بعيوب شخصيتي	**٤٨٣,٠	دالة
أعرف قدرتي وإمكاناتي الحقيقة	**٥٣٠,٠	دالة
أعترف بعدم قدرتي على ممارسة عمل معين	*٢٠١,٠	دالة
أوجه نفسي بعيوبها	**٤٧٢,٠	دالة
أخشى أخبار الآخرين بأرائي عندما تتعارض مع آرائهم	**٥١١,٠	دالة
أثق في نفسي معظم الوقت	**٥١٣,٠	دالة
أستطيع أن أعبر عن انفعالاتي تعبيراً دقيقاً في جميع المواقف	**٥٣٤,٠	دالة
أشك في نفسي وقدراتي إذا انتقدني الآخرون	**٥٩٥,٠	دالة
أخجل من التصريح للآخرين بأسباب غضبي منهم.	**٣٨٢,٠	دالة
أستطيع أذاع عن حقوقي دون خجل أو عدوانية	**٤٦١,٠	دالة
إدارة الذات		
أستطيع تهدئة نفسي في مواقف الانفعال	**٥٠٢,٠	دالة
أغضب وأثور لأتفه الأسباب	**٥١٤,٠	دالة
أتسرع في اتخاذ بعض القرارات ولكني أندم عليها بعد ذلك	**٣٩٧,٠	دالة
أشعر بأن انفعالاتي زائدة ولا تتناسب مع الموقف المختلفة	**٥١٢,٠	دالة
قادرة على عدم إظهار انفعالات الغضب	*٣٨٩,٠	دالة

		والضيق والحزن أمام الآخرين	
دالة	**٥٧٨،٠	أعبر بلباقة عن اعتراضك على السلوكيات الخاطئة للآخرين	
دالة	**٥١٣،٠	أقبل معايير الجماعة وألتزم بها في سلوكي	
دالة	**٤٤١،٠	أناقش أخطائي بصراحة مع العالمين معي في الروضة	
دالة	**٥٠٣،٠	ألتزم بقواعد العمل وأتبعها	
دالة	**٣٥٩،٠	أشعر بتأنيب الضمير عندما أخفق في عملي	
دالة	**٤٦٧،٠	قد اضطرر للتحايل على بعض اللوائح والقوانين	
دالة	**٠،٠٤١٢	نادرأ مع أشعر بالذنب بسبب أي شيء قممت به	
دالة	**٣٥٢،٠	يصعب علي أن أعترف أن سبب انخفاض مستوي أدائي في العمل يرجع لتقصيري	
دالة	**٤٨٧،٠	أوافق بسهولة مع المواقف الجديدة	
دالة	**٥٦٥،٠	أستطيع التعامل بفاعلية مع مصادر الضغوط الخاصة بالعمل	
دالة	**٥١٧،٠	مشكلات حياتي تؤثر في أدائي بالعمل	
دالة	**٤٦٣،٠	أتعامل مع المواقف المحيطة بشكل جديد	
دالة	**٤٤٧،٠	لا أتكيف بسهولة مع النظم الجديدة بالعمل	
دالة	*٢٧٤،٠	أشعر بالقلق عند بداية كل عام جديد	
دالة	**٥٣٤،٠	أستطيع أن أحفز نفسي لتحقيق طموحاتي	
دالة	**٤٢٩،٠	استفيد من شعوري بالقلق في تحفيز ذاتي للنجاح والانجاز	
دالة	**٤٩٨،٠	أشعر باليأس من مستقبلي المهني	
دالة	**٤٩٧،٠	أنتبأ بتحسن الأحوال عندما تتأزم على الأمور	
دالة	**٥٤٧،٠	لدي أهداف وطموحات أسعي لتحقيقها	
دالة	*٣٩٧،٠	استمتعني بالحياة يقل ويضعف	
دالة	**٣٢٦،٠	أجازف أحياناً من أجل من أجل تحقيق أهدافي	
دالة	**٤٦١،٠	عندما أبدأ عملاً لا أستطيع الاستمرار فيه حتى نهايته	
دالة	**٦٢٤،٠	أثابر حتى أبلغ غاياتي	

الوعي الاجتماعي		
دالة	**٦٤٩,٠٠	أنفهم أفكار وآراء الآخرين
دالة	**٦٦٧,٠٠	أستطيع أن أضع نفسي موضع الآخرين وأشعر بمشاعرهم
دالة	**٦٧٢,٠٠	أجيد قراءة مشاعر الآخرين المختلفة من تعبيرات وجوههم ونبرات صوتهم
دالة	**٥١٢,٠٠	لا أملك سوي الشفقة على من يواجه مشكلة
دالة	**٥٦١,٠٠	أهتم بحل مشكلات الآخرين وكأنها مشكلاتي
دالة	*٣٦٣,٠٠	أخشي التدخل لحل مشكلات زملائي
دالة	*٣٣٢,٠٠	لا أهتم برغبات ومطالب الآخرين بسبب ضغوط العمل
دالة	**٤٥٦,٠٠	أشارك في أنشطة الخدمة العامة والأعمال الخيرية
دالة	**٥٩٧,٠٠	أشعر باحتياجات الآخرين دون أن يصرحوا بذلك مباشرة
دالة	**٦١٣,٠٠	أدرك المؤثرين في آراء وقرارات أفراد العمل
دالة	**٥٥٥,٠٠	أفهم طبيعة النظام الإداري في عملي
دالة	**٦٠٧,٠٠	أعرف واجباتي وحقوق في العمل
دالة	**٦٠٦,٠٠	ملمة بالقوانين واللوائح الداخلية المنظمة للعمل
دالة	**٥٤٦,٠٠	أعرف الأدوار والمهام الوظيفية لكل فرد في المؤسسة التي أعمل بها
إدارة العلاقات الاجتماعية		
دالة	**٥٩٣,٠٠	أستطيع جذب انتباه الآخرين عندما أتحدث إليهم
دالة	**٥٣٨,٠٠	أحافظ على ابتسامتي واتصالي البصري مع الآخرين عند مناقشتهم
دالة	**٤٢٩,٠٠	أتجنب القيام بأنشطة أخرى أثناء المحادثة مع الآخرين
غير دالة	١٢١,٠٠	تعليقاتي اللفظية تسرع من انتهاء حديث الآخرين معي
دالة	**٣٩٢,٠٠	يصعب على أفتاع الآخرين بوجهة نظري
دالة	**٥٦٤,٠٠	يستجيب الآخرون لتوجيهاتي ونصائحي
دالة	**٥٨١,٠٠	بإمكاني التأثير في الآخرين فيعدلوا من آرائهم

دالة	*٣٨٣,٠	قادرة على جعل الآخرين يفكرون ويتصرفون مثلي	
دالة	**٦١٠,٠	أسلوبي ولباقتي يؤثران في الآخرين	
دالة	**٥٨٥,٠	أحاول التواصل لحل وسط وعادل يرضي جميع الأطراف المتنازعة	
دالة	**٥٧٩,٠	استخدم أسلوب الحوار في حل خلافاتي مع الآخرين	
دالة	**٥١٤,٠	أجأ إلي لوم الآخرين كأحد الأساليب لمواجهة خلافاتي مع الآخرين	
دالة	**٠,٤٠٠	أتحدث بالنيابة عن زملائي دون اعتراض أو مناقشة	
دالة	**٥٧٩,٠	أقبل إتباع آراء زملائي دون اعتراض أو مناقشة	
دالة	**٥٤٢,٠	يصعب على الانقياد للآخرين بسهولة	
دالة	*٣٥٧,٠	يعتمد على زملائي في اتخاذ القرارات التي تخص جماعة العمل	
دالة	**٥١٤,٠	أتمم بالانفتاح مع الآخرين	
دالة	**٥١٢,٠	أندمج بسهولة في أي جماعة حتى ولو كان معظمها أفراداً جدداً	
دالة	**٤٨٢,٠	انطوائي يجعلني أخسر أصدقائي تدريجياً.	
دالة	**٥٢١,٠	لدي صعوبة في اكتساب صداقات جديدة	
دالة	*٣٢٤,٠	أفضل الاحتفاظ بعدد قليل جداً من الأصدقاء	
دالة	**٥٤٧,٠	يعتبرني الآخرون ذات شخصية اجتماعية	
دالة	**٦٣٢,٠	أحاول تدعيم السلوكيات الإيجابية لدي الآخرين	
دالة	**٦٧٢,٠	أفهم اهتمامات الآخرين وأساعدهم في تدعيمها	
دالة	**٦٦٠,٠	أشجع وأساند زملائي ممن هم أقل مني في مستوي الأداء	
دالة	**٦٨٨,٠	أساعد زملائي على تطوير وتحسين قدراتهم	
دالة	**٦٦٨,٠	قادرة على التعامل بسهولة مع أي تغيير	
دالة	**٦٨٤,٠	أدفع الآخرين وأساعدهم لمسايرة التغيير والتطور	
دالة	**٦٦٤,٠	أحاول أن أطور من قدرات نفسي باستمرار	
دالة	**٥٨٢,٠	أفضل الأنشطة الفردية التنافسية عن الأنشطة الجماعية	



دالة	**٦٣٨,٠	قادرة على العمل في مجموعات العمل داخل الروضة بفاعلية	
دالة	*٣٢٧,٠	يضايقني عدم تعاون الزملاء فيما يتصل بالعمل	
دالة	**٥٨٣,٠	أتعاون مع زملائي لتحقيق الأهداف المشتركة في العمل	
دالة	**٦٥٢,٠	أقوم بدور فعال في مساعدة زملائي	

جدول (٣) يبين معاملات الارتباط بين كل محور من محاور مقياس الدراسة والدرجة  
الكلية للمقياس

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مقياس الوعي بالذات	
دالة	**٧٨٩,٠	الوعي بالذات	١
دالة	**٨٨٨,٠	إدارة الذات	٢
دالة	**٨٥١,٠	الوعي الاجتماعي	٣
دالة	**٨٦١,٠	إدارة العلاقات الاجتماعية	٤

يتضح من الجداول رقم (١)، (٢)، (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط أنها دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يشير إلى صدق المقياس وصلاحيته للاستخدام فيما صمم من أجله.  
ثبات أداة الدراسة (مقياس الذكاء الوجداني): استخراج معامل الثبات لهذا المقياس بطريقتين هي:

- ١) الثبات عن طريق التجزئة النصفية باستخدام معامل جتمان ومعامل سبيرمان براون
  - ٢) تقدير الثبات باستخدام معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ "Cronbach Alpha"
  - ١- الثبات عن طريق التجزئة النصفية باستخدام معامل جتمان ومعامل سبيرمان براون
- جدول (٤) معامل جتمان ومعامل سبيرمان براون

معامل سبيرمان براون	معامل جتمان	المقياس
٠.٨٨٦٨	٠.٨٦٥٩	مقياس الذكاء الوجداني

توضح نتائج الجدول (٤) أن قيمة معامل الثبات بجميع الأبعاد بالنسبة لمعامل جتمان بلغت (٠.٨٦٥٩)، وبالنسبية لمعامل سبيرمان براون بلغت (٠.٨٨٦٨) وهي نسبة ثبات عالٍ جداً، وهذا يدل على صلاحية الاستبانة وثباتها العالي لتطبيق الدراسة الميدانية. كما تم حساب معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات المقياس وأبعاده والجدول (٥) يوضح ذلك

جدول (٥) تقدير الثبات باستخدام معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ

معامل الثبات ألفا كرونباخ	مقياس الذكاء الوجداني
	المكون الأول: الوعي بالذات
٠.٧٨	الوعي الانفعالي للذات
٠.٥٦	التقييم الدقيق للذات
٠.٧٥	الثقة بالذات
	المكون الثاني: إدارة الذات
٠.٦٥	المبادرة
	المكون الثالث: الوعي الاجتماعي
٠.٦٨	التعاطف
٠.٥٧	توجيه الخدمة
٠.٦٥	الوعي التنظيمي
	المكون الرابع: إدارة العلاقات الاجتماعية
٠.٥٦	التواصل
٠.٦٢	التأثير
٠.٦٧	إدارة الصراع
٠.٤٣	القيادة
٠.٧٥	بناء العلاقات الاجتماعية
٠.٨٧	تطوير الآخرين
٠.٧٨	تحفيز التغيير
٠.٤٩	التعاون والعمل مع الفريق

يلاحظ من نتائج الجدول أن جميع معاملات الثبات للأبعاد دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على أن المقياس على درجة مناسبة من الثبات مع ملاحظة أن بعد القيادة قد احتاج إلى حذف بعض العبارات

كما تم حساب الثبات للعينة الإجمالية كما هو موضح في الجدول (٦)

جدول (٦) معامل ألفا كرونباخ لمحاوَر أداة الدراسة ن = (٣٢٥)

المحور	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
الوعي بالذات	١٥	٠.٧٥١
إدارة الذات	٢٨	٠.٨٤٩
الوعي الاجتماعي	١٤	٠.٧٨٦
إدارة العلاقات الاجتماعية	٣٤	٠.٨٧٨
معامل الثبات الكلي	٩١	٠.٩٤٢

يتضح من جدول (٦) أن جميع معاملات الثبات للأبعاد دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على أن المقياس على درجة عالية من الثبات كما أن معامل الثبات الكلي عالٍ جداً

### ثانياً: مقياس النجاح المهني

يتكون مقياس النجاح المهني لمعلمة الروضة من سبعة أبعاد، وذلك من خلال الاستفادة من دراسة بطرس (٢٠٠٦) ودراسة سالي حسن (٢٠٠٧) حيث تم الاعتماد على مقياس النجاح المهني المستخدم في هاتين الدراستين.

#### التحقق من صدق وثبات مقياس النجاح المهني:

١- صدق المحكمين: تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في جامعة الملك سعود من أقسام التربية وعلم النفس وقد بلغ عددهم (٦): بهدف التعرف على آرائهم حول انتماء العبارة للمكون الفرعي الذي وضعت لقياسه في ضوء التعريف الإجرائي، كفاية عدد العبارات تحت كل مكون فرعي، إضافة مفردات مناسبة وحذف العبارات غير المناسب فيها.

٢- صدق الاتساق الداخلي: بعد تحليل ورصد آراء المحكمين وملاحظاتهم اتضح اتفاقهم على مكونات المقياس الفرعية وعباراته، وبعد ذلك قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي حتى تصل إلى الصورة النهائية للمقياس، وقد قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية من المعلمات بلغ عددهن (٥٠) معلمة وذلك بهدف حساب معامل الصدق

الداخلي لمقياس النجاح المهني وذلك بحساب معاملات الارتباط وذلك على النحو التالي  
كما هو موضح في الجدول (٧):

جدول (٧) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور مقياس النجاح المهني  
الفرعية والدرجة الكلية للمحور المكون لهان= (٣٢٥)

المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
أ- كفاية الإعداد والتخطيط للعملية التعليمية		
صياغة الأهداف التعليمية المناسبة لمادة التعلم بطريقة إجرائية	**٧٧٨,٠	دالة
إعداد الأنشطة التعليمية بطريقة تجذب انتباه الأطفال وتستثير دافعيتهم للتعلم	**٨٤٨,٠	دالة
مراعاة التدرج في عرض المحتوى العلمي من البسيط إلي المركب ومن الكل إلي الجزء ومن السهل إلي الصعب	**٨٣٦,٠	دالة
مراعاة الفروق الفردية للأطفال عند التخطيط للدرس	**٨٣٠,٠	دالة
اختيار الوسائل التعليمية المناسبة لتقديم النشاط	**٨٣٥,٠	دالة
الاهتمام بتنظيم المواقف التعليمية في دفتر التحضير	**٧٩٧,٠	دالة
ب- كفاية تنفيذ العملية التعليمية		
التهيئة للنشاط التعليمي بأساليب متنوعة ومشوقة للأطفال	**٨١٣,٠	دالة
ربط الخبرات الجديدة بالخبرات السابقة للأطفال لجذب انتباههم واهتمامهم وإثارة تفكيرهم	**٨٣٢,٠	دالة
مراعاة المرونة في تقديم الأنشطة التعليمية المختلفة	**٨٤٥,٠	دالة
التأكد من استيعاب الأطفال أثناء تقديم مادة التعلم	**٨٣٣,٠	دالة
إعطاء الحرية للأطفال في ممارسة الأنشطة التي تتناسب مع اهتمامهم وميولهم	**٧٦٦,٠	دالة
مساعدة المتعثرين من الأطفال أثناء النشاط التعليمي حتي يحققوا مستوى التقدم المناسب	**٨٣٢,٠	دالة
تبسيط الحقائق والمفاهيم وإعطاء أمثلة وتطبيقات حياتية من بيئة الطفل	**٨١٩,٠	دالة
تقبل أسئلة الأطفال أثناء النشاط التعليمي والإجابة عنها	**٨٠٤,٠	دالة
ج- كفاية استخدام استراتيجيات التعليم والوسائل التعليمية		

دالة	**٨٢٣,٠	التنوع في أساليب التوجيه الفردي والجماعي بما يتناسب مع قدرات الطفل
دالة	**٧٩٠,٠	استخدام وسائل تعليمية تتسم بالبساطة والوضوح والتشويق
دالة	**٨٢٧,٠	ارتباط الوسائل التعليمية بالأهداف التعليمية المراد تحقيقها
دالة	**٨٣١,٠	تناسب الوسيلة التعليمية مع إستراتيجية التعليم المستخدمة في تقديم مادة التعلم
دالة	**٧٨٧,٠	استغلال المواد والخامات البيئية في إنتاج الوسائل التعليمية
دالة	**٦٣٣,٠	إشراك الأطفال في تصنيع بعض الوسائل التعليمية
دالة	**٧٧٧,٠	استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للنشاط التعليمي الذي يقوم بها الطفل
د- كفاية إدارة الصف		
دالة	**٧٧٥,٠	إعداد بيئة التعلم لممارسة الأنشطة من حيث أماكن الأطفال، والمعلمة والوسائل التعليمية
دالة	**٧٧٥,٠	مراعاة قواعد الأمن والسلامة لوقاية الأطفال من الأخطار والحوادث
دالة	**٨١٠,٠	تدريب الأطفال على إجراء خطة الانضباط لإدارة سلوكهم داخل الفصل
دالة	**٧٤٣,٠	استخدام أساليب ثواب وعقاب متناسبة مع سلوكيات الأطفال
دالة	**٨١٩,٠	القدرة على إدارة الوقت وتنظيمه داخل الفصل تبعاً للموقف التعليمي
دالة	**٧٤٤,٠	استخدام الأسلوب الديمقراطي في إدارة الفصل
دالة	**٨٠٧,٠	استخدام درجات الصوت والإشارات والإيماءات لجذب انتباه الطفل
دالة	**٧٩١,٠	المرونة في مواجهة المواقف والمشكلات في العمل واستخدام حلول مناسبة
دالة	**٨١٨,٠	توزيع الأدوار على الأطفال بما يتناسب مع استعدادهم وقدراتهم
ه- كفاية تقويم العملية التعليمية		
دالة	**٧٧٨,٠	استخدام أساليب تقويم متنوعة تتناسب مع الأهداف التعليمية وخصائص المتعلمين
دالة	**٨٣٨,٠	قياس مستوي الأطفال قبل البدء في تخطيط البرنامج التعليمي التقويم المبدئي
دالة	**٨٤١,٠	تشخيص الصعوبات التي يواجهها الأطفال وقياس نواحي القوة والضعف لديهم التقويم الشخصي
دالة	**٨٤٥,٠	التعرف على نواحي القوة والضعف في البرنامج التعليمي حتي يتم تعديل مساره التقويم التكويني

دالة	**٨٠١٠٠	تحديد ما إذا كان البرنامج التعليمي قد حقق أهدافه بصورة ناجحة بعد إتمام تقديمه التقويم الختامي
دالة	**٦٩٩٠٠	إشراك أولياء الأمور في عمليات التقييم والتطوير للعملية التعليمية من خلال المناقشات والاستفتاءات
دالة	**٦٢٢٠٠	تقييم مستوي تقدم الطفل وعمل تقارير دورية عنه وحفظها في ملفات مخصصة لذلك ( البورتفوليو)
دالة	**٦٦٣٠٠	تقييم المعلمة لأدائها المهني ومحاولتها لتحسينه
و- كفاية تحقيق النمو المتكامل للطفل		
دالة	**٨٣٣٠٠	مساعدة الأطفال على تنمية مفهوم ذات إيجابي عن أنفسهم
دالة	**٨٥٧٠٠	تنمية ثقة الأطفال بقدراتهم على حل المشكلات ومواجهة مواقف الإحباط
دالة	**٨٨٩٠٠	تشجيع الأطفال على العمل الجماعي التعاوني
دالة	**٨٧٣٠٠	احترام الأطفال وعدم الاستهانة بما يقومون به وتجنب مقارنتهم بزملائهم
دالة	**٨٩٦٠٠	تحفيز الأطفال على التعلم وحب الاستطلاع
دالة	**٩٠١٠٠	إتاحة الفرص للأطفال للتعبير عن آرائهم ورغباتهم
دالة	**٨٣٥٠٠	تدريب الأطفال على المهارات الحياتية وتطبيقها في العديد من المواقف
ز- كفاية العلاقات الإنسانية والتفاعل مع الآخرين		
دالة	**٧٠٠٠٠	التعاون مع الزملاء في القيام بمهام العمل
دالة	**٦٦٢٠٠	المساهمة في حل النزاعات بين الزملاء في العمل
دالة	**٧٨٠٠٠	القدرة على إبداء الرأي وإقناع الآخرين
دالة	**٧٤٩٠٠	مراعاة العدالة والمساواة في معاملة الأطفال
دالة	**٧٣٦٠٠	التنسيق مع أولياء الأمور في تحقيق التكامل بين أساليب التربية في الروضة وفي المنزل
دالة	**٦٢٠٠٠	الإشتراك في الأنشطة الاجتماعية والرحلات والحفلات التي تنظمها الروضة
دالة	**٧٥٢٠٠	المساهمة في القيام بالأعمال الفنية والإدارية بالروضة
دالة	**٨٠٣٠٠	امتلاك اتجاهات إيجابية نحو العمل مع الأطفال
دالة	**٦٥٩٠٠	الاستفادة من التسجيلات والأفلام الخاصة بالبرامج التنموية للمعلمين بمراكز التدريب المهني
دالة	**٧٧٤٠٠	الحرص على زيادة المعرفة العلمية وحداتها من خلال الإطلاع على الكتب المتخصصة والالتحاق

		بالبرامج التربوية	
دالة	**٧٥٣,٠	إنجاز المهام الموكلة إليها على أكمل وجه وفي الوقت المحدد	
دالة	**٨٠٢,٠	تطوير مهارته لمسايرة التغيرات والتطورات التكنولوجية	
دالة	**٥٨٥,٠	الالتزام والمواظبة في مواعيد الحضور والانصراف للمدرسة	

جدول (٨) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمقياس

ن=(٣٢٥)

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المقياس	
دالة	**٥٩٨,٠	صياغة الأهداف التعليمية المناسبة لمادة التعلم بطريقة إجرائية	
دالة	**٧٦٧,٠	إعداد الأنشطة التعليمية بطريقة تجذب انتباه الأطفال وتستثير دافعيتهم للتعلم	
دالة	**٧٢٧,٠	مراعاة التدرج في عرض المحتوى العلمي من البسيط إلى المركب ومن الكل إلى الجزء ومن السهل إلى الصعب	
دالة	**٧٦٧,٠	مراعاة الفروق الفردية للأطفال عند التخطيط للدرس	
دالة	**٧٤٤,٠	اختيار الوسائل التعليمية المناسبة لتقديم النشاط	
دالة	**٧٢٣,٠	الاهتمام بتنظيم المواقف التعليمية في دفتر التحضير	
دالة	**٧٦٤,٠	التهيئة للنشاط التعليمي بأساليب متنوعة ومشوقة للأطفال	
دالة	**٧٦٥,٠	ربط الخبرات الجديدة بالخبرات السابقة للأطفال لجذب انتباههم واهتمامهم وإثارة تفكيرهم	
دالة	**٧٨٤,٠	مراعاة المرونة في تقديم الأنشطة التعليمية المختلفة	
دالة	**٧٨٥,٠	التأكد من استيعاب الأطفال أثناء تقديم مادة التعلم	
دالة	**٦٩٢,٠	إعطاء الحرية للأطفال في ممارسة الأنشطة التي تتناسب مع اهتمامهم وميولهم	
دالة	**٧٥٥,٠	مساعدة المتعثرين من الأطفال أثناء النشاط التعليمي حتى يحققوا مستوى التقدم المناسب	
دالة	**٧٧٨,٠	تبسيط الحقائق والمفاهيم وإعطاء أمثلة وتطبيقات حياتية من بيئة الطفل	
دالة	**٧٣٩,٠	تقبل أسئلة الأطفال أثناء النشاط التعليمي والإجابة عنها	
دالة	**٧٩٥,٠	التنوع في أساليب التوجيه الفردي والجماعي بما يتناسب مع قدرات الطفل	

دالة	**٧٧١،٠	استخدام وسائل تعليمية تتسم بالبساطة والوضوح والتشويق
دالة	**٧٩٧،٠	ارتباط الوسائل التعليمية بالأهداف التعليمية المراد تحقيقها
دالة	**٧٨٧،٠	تناسب الوسيلة التعليمية مع إستراتيجية التعليم المستخدمة في تقديم مادة التعلم
دالة	**٦٩٤،٠	استغلال المواد والخامات البيئية في إنتاج الوسائل التعليمية
دالة	**٤٦٤،٠	إشراك الأطفال في تصنيع بعض الوسائل التعليمية
دالة	**٧١٠،٠	استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للنشاط التعليمي الذي يقوم بها الطفل
دالة	**٧٥٤،٠	إعداد بيئة التعلم لممارسة الأنشطة من حيث أماكن الأطفال، والمعلمة والوسائل التعليمية
دالة	**٦٩٤،٠	مراعاة قواعد الأمن والسلامة لوقاية الأطفال من الأخطار والحوادث
دالة	**٧٧٨،٠	تدريب الأطفال على إجراء خطة الانضباط لإدارة سلوكهم داخل الفصل
دالة	**٦٨٤،٠	استخدام أساليب ثواب وعقاب متناسبة مع سلوكيات الأطفال
دالة	**٧٣٤،٠	القدرة على إدارة الوقت وتنظيمه داخل الفصل تبعاً للموقف التعليمي
دالة	**٦٥٧،٠	استخدام الأسلوب الديمقراطي في إدارة الفصل
دالة	**٧٤٦،٠	استخدام درجات الصوت والإشارات والإيماءات لجذب انتباه الطفل
دالة	**٧٣٠،٠	المرونة في مواجهة المواقف والمشكلات في العمل واستخدام حلول مناسبة
دالة	**٧٨٣،٠	توزيع الأدوار على الأطفال بما يتناسب مع استعدادهم وقدراتهم
دالة	**٧٩٠،٠	استخدام أساليب تقويم متنوعة تتناسب مع الأهداف التعليمية وخصائص المتعلمين
دالة	**٦٧٥،٠	قياس مستوي الأطفال قبل البدء في تخطيط البرنامج التعليمي التقويم المبدئي
دالة	**٦٩٧،٠	تشخيص الصعوبات التي يواجهها الأطفال وقياس نواحي القوة والضعف لديهم التقويم الشخصي
دالة	**٧٣٥،٠	التعرف على نواحي القوة والضعف في البرنامج التعليمي حتى يتم تعديل مساره التقويم التكويني
دالة	**٧٢٠،٠	تحديد ما إذا كان البرنامج التعليمي قد حقق أهدافه بصورة ناجحة بعد إتمام تقديمه التقويم الختامي
دالة	**٥١٨،٠	إشراك أولياء الأمور في عمليات التقويم والتطوير للعملية التعليمية من خلال المناقشات والاستفتاءات



دالة	**٥١٩٠٠	تقييم مستوي تقدم الطفل وعمل تقارير دورية عنه وحفظها في ملفات مخصصة لذلك (البورتفوليو)
دالة	**٦٥٣٠٠	تقييم المعلمة لأدائها المهني ومحاولتها لتحسينه
دالة	**٧٦٤٠٠	مساعدة الأطفال على تنمية مفهوم ذات إيجابي عن أنفسهم
دالة	**٧٨١٠٠	تنمية ثقة الأطفال بقدراتهم على حل المشكلات ومواجهة مواقف الإحباط
دالة	**٧٧٨٠٠	تشجيع الأطفال على العمل الجماعي التعاوني
دالة	**٧٦٦٠٠	احترام الأطفال وعدم الاستهانة بما يقومون به وتجنب مقارنتهم بزملائهم
دالة	**٨٠١٠٠	تحفيز الأطفال على التعلم وحب الاستطلاع
دالة	**٨٢٧٠٠	إتاحة الفرص للأطفال للتعبير عن آرائهم ورغباتهم
دالة	**٧٤٢٠٠	تدريب الأطفال على المهارات الحياتية وتطبيقها في العديد من المواقف
دالة	**٧٠٠٠٠	التعاون مع الزملاء في القيام بمهام العمل
دالة	**٥٤٨٠٠	المساهمة في حل النزاعات بين الزملاء في العمل
دالة	**٦٦٢٠٠	القدرة على إيذاء الرأي وإقناع الآخرين
دالة	**٧٧٧٠٠	مراعاة العدالة والمساواة في معاملة الأطفال
دالة	**٧٢١٠٠	التنسيق مع أولياء الأمور في تحقيق التكامل بين أساليب التربية في الروضة وفي المنزل
دالة	**٥١٩٠٠	الاشتراك في الأنشطة الاجتماعية والرحلات والحفلات التي تنظمها الروضة
دالة	**٥٩٩٠٠	المساهمة في القيام بالأعمال الفنية والإدارية بالروضة
دالة	**٨١٧٠٠	امتلاك اتجاهات إيجابية نحو العمل مع الأطفال
دالة	**٤٩٥٠٠	الاستفادة من التسجيلات والأفلام الخاصة بالبرامج التنموية للمعلمين بمراكز التدريب المهني
دالة	**٦٢٦٠٠	الحرص على زيادة المعرفة العلمية وحدائتها من خلال الإطلاع على الكتب المتخصصة والالتحاق بالبرامج التربوية
دالة	**٧٢٥٠٠	إنجاز المهام الموكلة إليها على أكمل وجه وفي الوقت المحدد
دالة	**٧٢٩٠٠	تطوير مهارته لمسايرة التغيرات والتطورات التكنولوجية
دالة	**٥٨٥٠٠	الالتزام والمواظبة في مواعيد الحضور والانصراف للمدرسة

جدول (٩) معاملات الارتباط بين كل محور من محاور مقياس الدراسة والدرجة الكلية للمقياس ن=(٣٢٥)

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مقياس النجاح المهني	
دالة	**٨٨٤,٠	كفاية الإعداد والتخطيط للعملية التعليمية	١
دالة	**٩٢٢,٠	كفاية تنفيذ العملية التعليمية	٢
دالة	**٩٠٥,٠	كفاية استخدام استراتيجيات التعليم والوسائل التعليمية	٣
دالة	**٩١٦,٠	كفاية إدارة الصف	٤
دالة	**٨٧١,٠	كفاية تقويم العملية التعليمية	٥
دالة	**٨٩٩,٠	كفاية تحقيق النمو المتكامل للطفل	٦
دالة	**٨٩١,٠	كفاية العلاقات الإنسانية والتفاعل مع الآخرين	٧

بناء على قيم معاملات الارتباط يتضح من الجداول رقم (٧) والجدول رقم (٨)، والجدول رقم (٩) أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يشير إلى صدق المقياس وصلاحيته للاستخدام فيما صمم من أجله.

- ثبات أداة الدراسة (مقياس النجاح المهني):

بالنسبة للعينة الاستطلاعية تم استخراج معامل الثبات لهذه الاستبانة بطريقتين

هي:

(١) الثبات عن طريق التجزئة النصفية باستخدام معامل جتمان ومعامل سبيرمان براون

(٢) تقدير الثبات باستخدام معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ "Cronbach Alpha"

١- الثبات عن طريق التجزئة النصفية باستخدام معامل جتمان ومعامل سبيرمان براون

جدول (١٠) معامل جتمان ومعامل سبيرمان براون ن=(٥٠)

المقياس	معامل جتمان	معامل سبيرمان براون
مقياس النجاح المهني	٠.٨٤٩١	٠.٨٢١٠

توضح نتائج الجدول (١٠) أن قيمة معامل الثبات بجميع الأبعاد بالنسبة لمعامل جتمان بلغت (٠.٨٤٩١)، وبالنسبية لمعامل سبيرمان براون بلغت (٠.٨٢١٠) وهي نسبة ثبات عالٍ جداً، وهذا يدل على صلاحية الاستبانة وثباتها العالي لتطبيق الدراسة الميدانية. (٢) تقدير الثبات باستخدام معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ "Cronbach Alpha" جدول (١١) تقدير الثبات باستخدام معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ لمقياس النجاح المهني ن= (٥٠)

معامل الارتباط	مقياس النجاح المهني
٠.٩٠	أولاً: كفاية الإعداد والتخطيط للعملية التعليمية
٠.٩٢	ثانياً: كفاية تنفيذ العملية التعليمية
٠.٨٢	ثالثاً: كفاية استخدام استراتيجيات التعليم والوسائل التعليمية
٠.٦٠	رابعاً: كفاية إدارة الصف
٠.٦٠	خامساً: كفاية تقويم العملية التعليمية
٠.٦٢	سادساً: كفاية تحقيق النمو المتكامل للطفل
٠.٨٥	سابعاً: كفاية العلاقات الإنسانية

كما أجرت الباحثة خطوات الثبات على أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لقياس ثبات أبعاد أداة الدراسة على العينة الكلية وهو ما يوضحه الجدول التالي

جدول (١٢) تقدير الثبات باستخدام معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ لمقياس النجاح

المهني ن = (٣٢٥)

المحور	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
كفاية الإعداد والتخطيط للعملية التعليمية	٦	٩٠١,٠٠
كفاية تنفيذ العملية التعليمية	٨	٩٢٩,٠٠
كفاية استخدام استراتيجيات التعليم والوسائل التعليمية	٧	٨٧٥,٠٠
كفاية إدارة الصف	٩	٩٢٠,٠٠
كفاية تقويم العملية التعليمية	٨	٨٨٩,٠٠
كفاية تحقيق النمو المتكامل للطفل	٧	٩٤٥,٠٠
كفاية العلاقات الإنسانية والتفاعل مع الآخرين	١٣	٩١٧,٠٠
معامل الثبات الكلي	٥٨	٩٨٠,٠٠

يتضح من جدول (١٢) أن جميع معاملات الثبات للأبعاد دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على أن المقياس على درجة عالية من الثبات كما أن معامل الثبات الكلي عالٍ جداً

إجابة السؤال الأول: ما مدى تأثير أبعاد الذكاء الوجداني ( الوعي بالذات، إدارة الذات، الوعي الاجتماعي، إدارة العلاقات الاجتماعية) على مستوى النجاح المهني لمعلمات رياض الأطفال؟

للإجابة على هذا السؤال ، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (معامل الارتباط الخطي البسيط) لبيان طبيعة العلاقة بين أبعاد الذكاء الوجداني ( الوعي بالذات، إدارة الذات، الوعي الاجتماعي، إدارة العلاقات الاجتماعية) ومستوى النجاح المهني لمعلمات رياض الأطفال.

**جدول (١٣) معامِل ارتباط بيرسون (معامِل الارتباط الخطي البسيط) لبيان طبيعة العلاقة بين مكونات الذكاء الوجداني ( الوعي بالذات، إدارة الذات، الوعي الاجتماعي، إدارة العلاقات الاجتماعية) ومكونات النجاح المهني لمعلمة الروضة**

النجاح المهني لمعلمة الروضة								المتغيرات
المتوسط الكلي لفقرات مقياس النجاح المهني لمعلمة الروضة	كفاية العلاقات الإنسانية والتفاعل مع الآخرين	كفاية تحقيق النمو المتكامل للطفل	كفاية تقويم العملية التعليمية	كفاية إدارة الصف	كفاية استخدام استراتيجيات التعليم والوسائل التعليمية	كفاية تنفيذ العملية التعليمية	كفاية الإعداد والتخطيط للعملية التعليمية	مكونات الذكاء الوجداني
١٣٠٤٠*	١٤٤٤٠**	١٨٠٤٠**	١٤٠٤٠*	١١٦٤٠*	١٣٢٤٠*	٢٠٥٤٠**	٥٣٢٤٠**	معامِل الارتباط
٠٢٠٤٠	٠١٠٤٠	٠٠١٤٠	٠١١٤٠	٠٣٦٤٠	٠١٧٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	مستوى الدلالة
٢٥١٤٠**	٢١٥٤٠**	٢٦٥٤٠**	٢٢٤٤٠**	٢٢٩٤٠**	١٧٦٤٠**	٢٢٤٤٠**	٦١٣٤٠**	معامِل الارتباط
٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠١٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	مستوى الدلالة
٢٦٤٤٠**	٢٢١٤٠**	٢٧٩٤٠**	٢٣٦٤٠**	٢١١٤٠**	٢١٤٤٠**	٢٨٥٤٠**	٧٨٩٤٠**	معامِل الارتباط
٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	مستوى الدلالة
٢٢٠٤٠**	٢١٤٤٠**	٢٤٤٤٠**	٢٤٠٤٠**	١٩٣٤٠**	٢٢٦٤٠**	٢٥٨٤٠**	٦٠٩٤٠**	معامِل الارتباط
٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	مستوى الدلالة
٣١٠٤٠**	٣٠٠٤٠**	٢٩٢٤٠**	٢٦٢٤٠**	٢٧٩٤٠**	٢٩٧٤٠**	٢٥٥٤٠**	٦٨٦٤٠**	معامِل الارتباط
٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	مستوى الدلالة
٢١٥٤٠**	٢٠٠٤٠**	٢٠٥٤٠**	٢٠٧٤٠**	١٧٠٤٠**	٢٠٣٤٠**	١٧١٤٠**	٤١٨٤٠**	معامِل الارتباط

								الارتباط	يقظة الضمير
٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٢٠٠	٠٠٠٤٠	٠٠٢٠٠	٠٠٠٤٠	مستوى الدلالة	
٢٣٨٠٠**	١٩٧٠٠**	٢٥٩٠٠**	٢٢٧٠٠**	٢٥٠٠٠**	٢٦١٠٠**	٢٥٠٠٠**	٦٥٧٠٠**	معامل الارتباط	التكيفية
٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	مستوى الدلالة	
٢٨٦٠٠**	٢٦٨٠٠**	٢٦٤٠٠**	٢٣٠٠٠**	٢٨١٠٠**	٢٧٣٠٠**	٢٧٢٠٠**	٦٧١٠٠**	معامل الارتباط	دافعية الإنجاز
٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	مستوى الدلالة	
٢٤٩٠٠**	١٧١٠٠**	٢٤١٠٠**	١٧٣٠٠**	٢٩٩٠٠**	٢١٨٠٠**	١٨٤٠٠**	٥٧٤٠٠**	معامل الارتباط	المبادرة
٠٠٠٤٠	٠٠٢٠٠	٠٠٠٤٠	٠٠٢٠٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠١٠٠	٠٠٠٤٠	مستوى الدلالة	
٣٧٠٠٠**	٣٢٨٠٠**	٣٦٦٠٠**	٣٢٥٠٠**	٣٤١٠٠**	٣٥٩٠٠**	٣٣٩٠٠**	٨٨٨٠٠**	معامل الارتباط	متوسط إدارة الذات
٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	مستوى الدلالة	
٢٩٨٠٠**	٣٠٣٠٠**	٢٦٩٠٠**	٣٠٠٠٠**	٣١٧٠٠**	٣١٨٠٠**	٢٦٥٠٠**	٦٧٥٠٠**	معامل الارتباط	التعاطف
٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	مستوى الدلالة	
٣٧٥٠٠**	٢٧٧٠٠**	٣٤٦٠٠**	٢٣٦٠٠**	٢٨٦٠٠**	٢٩٢٠٠**	٢٦٩٠٠**	٦٣٠٠٠**	معامل الارتباط	توجيه الخدمة
٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	مستوى الدلالة	
٣٩١٠٠**	٣٤٠٠٠**	٤١٣٠٠**	٣٨٣٠٠**	٤٠٢٠٠**	٤١٠٠٠**	٣٦٠٠٠**	٧١٩٠٠**	معامل الارتباط	الوعي التنظيمي
٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	٠٠٠٤٠	مستوى الدلالة	
٤٤٣٠٠**	٣٨٧٠٠**	٤٢٧٠٠**	٣٨٧٠٠**	٤٢٢٠٠**	٤٢٧٠٠**	٣٧٨٠٠**	٨٥١٠٠**	معامل	

								الارتباط	متوسط الوعي الاجتماعي
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	مستوى الدلالة	
٣٦٨٠.**	٣٠٦٠.**	٣٧٢٠.**	٣٦٢٠.**	٣٤٦٠.**	٤٠٠٠.**	٣٧٠٠.**	٦٢٨٠.**	معامل الارتباط	
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	مستوى الدلالة	
٣٥٦٠.**	٢٨٠٠.**	٣٠٨٠.**	٣٣١٠.**	٣٢٣٠.**	٣٣٥٠.**	٣٢١٠.**	٦٣٦٠.**	معامل الارتباط	
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	مستوى الدلالة	
٣١٦٠.**	٢٦١٠.**	٢٧٦٠.**	٢٦٦٠.**	٢٥٩٠.**	٢٩٨٠.**	٢٨٠٠.**	٦٤٩٠.**	معامل الارتباط	
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	مستوى الدلالة	
٠٧٩٠	٠١٧٠	٠٠٥٤	٠٨٢٠	٠٤٩٠	٠٥١٠	٠٧٤٠	١٨٨٠.**	معامل الارتباط	
١٥٦٠	٧٥٨٠	٣٣٤٠	١٤٢٠	٣٨٠٠	٣٥٨٠	١٨٣٠	٠٠١٠	مستوى الدلالة	
٣١٦٠.**	٢٤٨٠.**	٢٤٣٠.**	٢٥٤٠.**	٢٣٥٠.**	٢٩٠٠.**	٢٦٢٠.**	٥٨٥٠.**	معامل الارتباط	
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	مستوى الدلالة	
٤٢٩٠.**	٣٠٤٠.**	٣٥٤٠.**	٢٦٩٠.**	٣١٣٠.**	٣٤٥٠.**	٣٠١٠.**	٦٢٨٠.**	معامل الارتباط	
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	مستوى الدلالة	
٤٥٣٠.**	٣٣٩٠.**	٣٩٥٠.**	٣٤٣٠.**	٣٧٣٠.**	٤٠٧٠.**	٣٨٠٠.**	٦٩٤٠.**	معامل الارتباط	

التغيير	مستوى الدلالة	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	
التعاون والعمل مع الفريق	معامل الارتباط	٣٥٤٠٠**	٣٦٥٠٠**	٣١٤٠٠**	٣٨٤٠٠**	٣٣١٠٠**	٣٨٦٠٠**	٣٤٣٠٠**	٥٦٢٠٠**
	مستوى الدلالة	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠
متوسط إدارة العلاقات الاجتماعية	معامل الارتباط	٥٠٧٠٠**	٤٠١٠٠**	٤٣٨٠٠**	٤١٩٠٠**	٤٢٠٠٠**	٤٧٣٠٠**	٤٣٧٠٠**	٨٦١٠٠**
	مستوى الدلالة	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠
المتوسط الكلي لفقرات مقياس الذكاء الوجداني	معامل الارتباط	٤٦٥٠٠**	٣٩٣٠٠**	٤٤٥٠٠**	٤٠٢٠٠**	٤١٠٠٠**	٤٣٢٠٠**	٤٢٣٠٠**	٠٠٠٠١
	مستوى الدلالة	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠
المتوسط الكلي لفقرات مقياس النجاح المهني لمعلمة الروضة	معامل الارتباط	٨٩١٠٠**	٨٩٩٠٠**	٨٧١٠٠**	٩١٧٠٠**	٩٠٦٠٠**	٩٩٢٠٠**	٨٨٤٠٠**	٤٧٥٠٠**
	مستوى الدلالة	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠

يتضح من الجدول أن جميع معاملات الارتباط بين مكونات الذكاء الوجداني (الوعي بالذات، إدارة الذات، الوعي الاجتماعي، إدارة العلاقات الاجتماعية) ومكونات النجاح المهني لمعلمة رياض الأطفال دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ فأقل، مستوى ٠.٠١ فأقل مما يدل على وجود علاقة ارتباطية بينهما ووجود تأثير قوي للذكاء الوجداني في مستوى النجاح المهني.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن عمل معلمة رياض الأطفال يعتمد في المقام الأول على مكونات ومهارات أبعاد الذكاء الوجداني؛ وذلك لأنها تحتاج لهذه المهارات في تعاملها وتفاعلها مع الأطفال؛ حيث إن علاقتها مع الأطفال تعتمد على الارتباط الوجداني، كما أنها تعد للطفل نموذجاً ومصدراً للتعليم غير المقصود للقيم والاتجاهات



والحالات الوجدانية، كما أن عليها أن تتعامل مع انفعالات الأطفال المتباينة بأسلوب يساعد الأطفال على التعبير عن انفعالاتهم بطريقة مقبولة، وكذلك لدورها في حل المشكلات والصراعات المختلفة التي تنشأ بين الأطفال داخل الفصل، هذا إلى جانب تميزها في أنها على اتصال مباشر مع أولياء الأمور لمتابعة الأطفال وجوانب نموهم المختلفة والمشكلات والعقبات التي تحول دون نموهم النمو السوي كما أن معلمة رياض الأطفال التي تتسم بالذكاء الوجداني بما تتضمنه من قدرتها على إدراك انفعالاتها وربط تلك الانفعالات بأفكارها وسلوكها وكيفية تأثيره على أدائها، وكذلك معرفتها لإمكاناتها وإدراكها لنواحي القوة والضعف فيها، ومعرفتها لإمكانات أطفالها يساعدها على حسن اختيار الأنشطة التعليمية المقدمة لهم، هذا إلى جانب ثقافتها بذاتها وإمكاناتها وقدرتها على القيام بالمهام المطلوبة منها بكفاءة وفاعلية، وكذلك قدرتها على التصرف الجيد في مواجهة ما يقابلها من مشكلات، كما أن قدرتها على إدارة انفعالاتها وسلوكياتها وكذلك انفعالات وسلوكيات الأطفال يساعدها على ضبط بيئة الفصل وأيضاً على تغلبها على الضغوط، إضافة إلى شعورها بالتقاول والحماس الذي يساعدها على الاجتهاد لتنمية أدائها المهني بشكل مستمر واتخاذها لإجراءات مسبقة لتجنب المشكلات قبل وقوعها ووضعها للأهداف القابلة للتحقيق لنفسها ولكل طفل لديها والسعي نحو تحقيقها.

**إجابة السؤال الثاني: هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الذكاء الوجداني لمعلمات رياض الأطفال والمتغيرات (العمر، الخبرة، عدد الدورات التدريبية)؟**  
وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (معامل الارتباط الخطي البسيط) لبيان العلاقة بين الذكاء الوجداني لمعلمات رياض الأطفال والمتغيرات (العمر، الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

جدول (١٤) العلاقة بين الذكاء الوجداني لمعلمات رياض الأطفال والفئة العمرية والخبرة وعدد الدورات التدريبية:

الدورات التدريبية	سنوات الخبرة	الفئة العمرية	المقاييس الإحصائية	الوجداني الذكاء ومكوناته
٠،٠٠٥-	٠،١١٣*	٠،٠٩٢	معامل الارتباط	الانفعالي الوعي بالذات
٠،٩٢٧	٠،٠٤٢	٠،١٠٢	مستوى الدلالة	
٠،٠٦٤-	٠،٠٧٧	٠،٠٤٩-	معامل الارتباط	التقييم الدقيق للذات
٠،٢٧٢	٠،١٦٦	٠،٣٨٢	مستوى الدلالة	
٠،٠٠٩	٠،٠٣٣-	٠،٠٧٣-	معامل الارتباط	الثقة بالذات
٠،٨٧٥	٠،٥٥٧	٠،١٩٥	مستوى الدلالة	
٠،٠٢٥-	٠،٠٠٣	٠،٠١٣-	معامل الارتباط	متوسط الوعي بالذات
٠،٦٦٩	٠،٩٥٢	٠،٨٢٣	مستوى الدلالة	
٠،٠١٤-	٠،٠٠٧-	٠،٠٦٨-	معامل الارتباط	الضبط الانفعالي للذات
٠،٨١٤	٠،٩٠٥	٠،٢٢٣	مستوى الدلالة	
٠،٠٠٤	-٠،١٦٤-**	-٠،١٨٠- **	معامل الارتباط	الموثوقية
٠،٩٤٨	٠،٠٠٣	٠،٠٠١	مستوى الدلالة	
٠،٠٢٢	٠،٠٠٦-	٠،٠٣٦-	معامل الارتباط	يقظة الضمير
٠،٧٠٩	٠،٩١٥	٠،٥٢١	مستوى الدلالة	
٠،٠٠٣	٠،١٢٨*	٠،٥٢	معامل الارتباط	التكيفية
٠،٩٥٤	٠،٠٢١	٠،٣٥٤	مستوى الدلالة	
٠،٠٥٩-	-٠،١٢٧-*	-٠،١٥٢- **	معامل الارتباط	دافعية الإنجاز
٠،٣٠٦	٠،٠٢٢	٠،٠٠٧	مستوى الدلالة	
٠،١٠١-	٠،٠٨٧-	-٠،١١٤- *	معامل الارتباط	المبادرة
٠،٠٨٠	٠،١١٩	٠،٠٤١	مستوى الدلالة	

٠،٠٣٨-	٠،٠٦٤-	-٠،١٢٢- *	معامل الارتباط	متوسط إدارة الذات
٠،٥٠٩	٠،٢٥٢	٠،٠٢٩	مستوى الدلالة	
٠،٠٠٨-	٠،٠١٠	٠،٠١٤-	معامل الارتباط	التعاطف
٠،٨٨٩	٠،٨٥٦	٠،٧٩٧	مستوى الدلالة	
٠،٠٣٢	٠،٠٤٤-	-٠،١١٥- *	معامل الارتباط	توجيه الخدمة
٠،٥٨١	٠،٤٣٢	٠،٠٤٠	مستوى الدلالة	
٠،٠٨٧	٠،٠٠٤	٠،٠٢٠-	معامل الارتباط	الوعي التنظيمي
٠،١٣٣	٠،٩٤٢	٠،٧٢٠	مستوى الدلالة	
٠،٠٤٥	٠،٠١٠-	٠،٠٥٩-	معامل الارتباط	متوسط الوعي الاجتماعي
٠،٤٤٣	٠،٨٥٣	٠،٢٩٥	مستوى الدلالة	
٠،٠٣٨-	٠،٠٤٨-	٠،٥١-	معامل الارتباط	التواصل
٠،٥١١	٠،٣٩١	٠،٣٦٤	مستوى الدلالة	
٠،٠٤٧	٠،٠٣٥-	٠،٠٦٥-	معامل الارتباط	التأثير
٠،٤١٥	٠،٥٢٧	٠،٢٤٥	مستوى الدلالة	
٠،٠١٠-	٠،٠٢٦	٠،٠٢٣-	معامل الارتباط	إدارة الصراع
٠،٨٦٨	٠،٦٤٨	٠،٦٨٣	مستوى الدلالة	
٠،١٤٤*	٠،٠٨٣	٠،١١٢*	معامل الارتباط	القيادية
٠،٠١٣	٠،١٣٧	٠،٠٤٦	مستوى الدلالة	
٠،٠٢٢-	٠،٠٥٠-	-٠،١٣٤- *	معامل الارتباط	بناء العلاقات الاجتماعية
٠،٧٠٣	٠،٣٦٧	٠،٠١٦	مستوى الدلالة	
٠،٠٠٧	٠،٠٨٧-	-٠،١٤٢- *	معامل الارتباط	تطوير الآخرين
٠،٩٠٧	٠،١١٩	٠،٠١١	مستوى الدلالة	
٠،٠١٥-	٠،٠٧٩-	٠،١٠٧-	معامل الارتباط	تحفيز التغيير

٠،٧٩٠	٠،١٥٩	٠،٠٥٦	مستوى الدلالة	
٢٩٨،٠٠٠	٣٢٢،٠٠٠	٠،٠٢٧	معامل الارتباط	التعاون والعمل مع الفريق
٠،٦٦٠	٠،٠٣٧	٠،٦٢٨	مستوى الدلالة	
٠،٢٥٩	٠،٥١٠	٠،٠٨٣-	معامل الارتباط	متوسط إدارة العلاقات الاجتماعية
٠،٠٢٧	٠،٠٣٧-	٠،١٣٩	مستوى الدلالة	
٠،٦٤٥	٠،٥١٤	٠،٠٧٩-	معامل الارتباط	المتوسط الكلي لفقرات مقياس الذكاء الوجداني
٠،٠٠٣	٠،٠٠٣	٠،١٥٧	مستوى الدلالة	

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية بين متغيري الخبرة وعدد الدورات التدريبية والذكاء الوجداني حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠،٣،٠) لكل منهما وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠،٠٥ فأقل)

أي أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة زاد الذكاء الوجداني لدى معلمات رياض الأطفال. وهذا يتفق مع ما أشار إليه (Goleman، 1995)، (Mayer & Salovey، 1997) في نموذجيهما حول أن الذكاء الوجداني ينمو مع زيادة العمر والخبرة. وقد أشار Goeman (١٩٩٥) إلى أهمية الذكاء الوجداني في النجاح المهني للفرد تقريباً في أي وظيفة، حيث إن قدرة الفرد على إدراك وتحديد وإدارة الانفعالات تمده بأساس الكفاءات الوجدانية والتي تعد هامة للنجاح. مع تأكيد على أهمية أن يتمتع به المعلمون، وأن يكونوا على درجة عالية من الخبرة والمهارة لكي يستطيعوا تقديم برامج التنمية الوجدانية والاجتماعية كجزء من المقرر الدراسي والحياة المدرسية ومعنى ذلك أن الخبرة ترتبط بارتفاع درجات الذكاء الوجداني، وأن عدد سنوات التدريس تؤثر في قدرة المعلمة على تحديد الانفعالات

ولذلك إذا ما أردنا معلمة ناجحة وظيفياً وعملياً في حياتها فمن المهم جداً أن تتمتع بمهارات الذكاء الوجداني، فإذا ما كانت الخبرة والتعمق في مجال التخصص التي تدرسه المعلمة شرط أساسي لنجاحها في عملها، فالكفاءات الوجدانية والانفعالية إذا ما تم توظيفها بصورة واضحة فهي أساس لنجاحها في عملها، فالكفاءات الوجدانية والانفعالية

إذا ما تم توظيفها بصورة واضحة في إدارة المواقف التعليمية، تساعد على أداء مهمتها التعليمية بنجاح دون رقابة أو توجيه من المديرية في الروضة، وتؤدي دورها في مستوى دافعية الأطفال للتعلم وتحقيق أهداف الروضة على الوجه الأمثل وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة **Kaplan (٢٠٠٢)** التي أشارت نتائجها إلى أن الذكاء الوجداني لمعلمات رياض الأطفال كان ضعيفاً في بداية الدراسة إلا أنه تحسن بصورة دالة إحصائياً في التطبيق البعدي، كما تحسن تنفيذهم لبرامج الفصل الدراسي مع

الأطفال ومعنى ذلك أن الدورات التدريبية الخاصة بممارسة الذكاء الوجداني تزيد من قدرة المعلمة على النجاح المهني وتفعيل ممارسة أبعاد الذكاء الوجداني بفعالية. **توصيات الدراسة:** على ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن للباحثة أن تقدم بعض التوصيات التي قد تسهم في زيادة الاهتمام بالذكاء الوجداني لمعلمة رياض الأطفال - كمدخل رئيس لإكساب معلمة رياض الأطفال للعديد من المهارات التي تساعد على النجاح المهني - على النحو التالي:

١. تشكيل لجان متخصصة لدراسة العوامل المؤثرة سلباً على النجاح المهني لمعلمات الرياض الأطفال ووضع الأطروحات الملائمة للتغلب عليها.
٢. إتاحة الفرصة للتنمية المهنية المستمرة لمعلمات رياض الأطفال مما يرفع من مستوى نجاحهن المهني.
٣. عقد ندوات ودورات تدريبية لتوعية معلمات رياض الأطفال بالذكاء الوجداني وأبرز متطلباته والعمل على تنميته لديهن.
٤. التأكيد على أهمية تدريب الطالبات المعلمات أثناء فترة الدراسة بالجامعة على مهارات الذكاء الوجداني، وأن تشمل برامج إعدادهن مقررات نظرية وعملية تسهم في تنمية الذكاء الوجداني لديهن، وهذا يساعد على تحسين أدائهن وعلاقاتهن بالزملاء والرؤساء والأطفال، وكذلك في تعاملهن مع الضغوط التي يتعرضن لها في العمل والحياة خاصة في ظل التوجهات الحديثة لتطوير التعليم والأخذ بالاتجاهات الحديثة في تربية الطفل واعداهن للحياة.

٥. ضرورة توعية وتبصير معلمات رياض الأطفال بكيفية تفعيل واستخدام مهارات الذكاء الوجداني في مجال عملهن، وذلك من خلال تقديم برامج تنمية مهارات الذكاء الوجداني لديهن فمعايير تربية الطفل الحديثة وتدريب المعلمات أثناء الخدمة تتطلب ذلك.

#### مقترحات الدراسة:

١. معوقات النجاح المهني لمعلمات رياض الأطفال وآليات التغلب عليها من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات.
٢. مستوى الذكاء الوجداني لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته بدافعية الإنجاز لديهن.
٣. العلاقة بين الذكاء الوجداني لمعلمات رياض الأطفال واتجاهاتهن نحو المهنة من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات.
٤. متطلبات تحقيق النجاح المهني لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات.

## المراجع العربية

- أبو النصر، مدحت. (٢٠٠٨). تنمية الذكاء العاطفي: مدخل للتميز في العمل والنجاح في الحياة. القاهرة: دار الفجر.
- أبو حطب، فؤاد، أمال صادق. (١٩٩٤). علم النفس التربوي، ط٤، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- أبو رحمة، إبراهيم أحمد. (٢٠١٨). الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة التحويلية: دراسة حالة القطاع السياحي في قطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، مج ٧، ع ٤، ص ٢٤١-٢٥٨.
- أبو عمشة، إبراهيم. (٢٠١٣). الذكاء العاطفي والذكاء الوجداني وعلاقتها بالشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة (رسالة ماجستير، منشورة). جامعة الأزهر، غزة - فلسطين.
- الأنصاري، سامية، والفيل، حلمي. (٢٠٠٩). ما وراء معرفة الذكاء الوجداني، مكتبة الأنجلو المصرية للنشر والتوزيع.
- بخاري، نبيلة محمد. (٢٠٠٧). الذكاء الانفعالي وأساليب المعاملة الوالدية والمستوى التعليمي للوالدين لدى عينة من طالبات جامعة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم علم النفس
- بطرس، حافظ بطرس. (٢٠٠٦). التنبؤ بالنجاح المهني لمعلمات رياض الأطفال في ضوء مكونات الذكاء الوجداني والعوامل الخمس الكبرى للشخصية. المؤتمر السنوي لكلية رياض الأطفال، جامعة القاهرة (التربية الوجدانية للطفل)، ٨-٩ أبريل ٢٠٠٦م، جامعة القاهرة، كلية رياض الأطفال، مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة، ص ٤٠٧-٤٦١
- جاب الله، منال عبد الخالق. (٢٠١٢). سيكولوجية الذكاء الانفعالي أسس وتطبيقات. دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، مصر.
- جويخ، عائشة بنت علي بن محمد. (١٤٢٩هـ). الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني "دراسة على معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- جولمان، دانييل. (٢٠٠٨). الذكاء العاطفي، الرياض، مكتبة جرير للترجمة والنشر والتوزيع.
- جولمان، دانييل. (٢٠٠٠). الذكاء العاطفي، ترجمة ليلي الجبالي، عالم المعرفة، العدد 262، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والعلوم.
- الحارثي، عواطف ناصر صالح. (٢٠٢٠). اتّخاذ القرار وعلاقته بالذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس في المرحلة الثانوية في مدينة جدة من وجهة نظر المعلمات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الصحية والسلوكية والتعليم، جامعة الحكمة، المملكة العربية السعودية.
- حسن، سالي علي. (٢٠٠٧). الذكاء الوجداني لمعلمات رياض الأطفال، ط١، الإسكندرية: دار

- المعرفة الجامعية.
- حسين، سلامة عبد العظيم، وحسين، طه عبد العظيم. (٢٠٠٦). الذكاء الوجداني للقيادة التربوية، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
  - حسين، محمد عبد الكريم. (٢٠٠٦). الذكاء العاطفي وديناميات قوة التعلم الاجتماعي. دار الكتاب الجامعي، العين.
  - حمدان، محمد زياد. (١٩٩١). قياس كفاية التدريس، ط٢، جدة: الدار السعودية للنشر والتوزيع.
  - الخولي، هشام محمد. (٢٠٠٢). مدة الخبرة والمؤهل وأثرهما على العزو السببي للنجاح المهني، واتخاذ القرار المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مج ١٢، ع ٢٦، ص ص ٢٢٥-٢٧٥.
  - الدبابي، خلدون، الدبابي، رابعة، وعبد الرحمن، عبد السلام. (2019). النمذجة السببية للعلاقات بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والكفاءة الذاتية والسعادة لدى طلبة جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 13(1)، 46 - 64.  
<https://tinyurl.com/2p8cn9fc>
  - السمادوني، السيد إبراهيم. (٢٠٠١). الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم، دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمات بالتعليم الثانوي العام. مجلة عالم التربية، رابطة التربية الحديثة، السنة الأولى، العدد الثالث، مارس، ص ص ٦١-١٥١
  - السمادوني، السيد إبراهيم. (٢٠٠٧). الذكاء الوجداني (أسسه وتطبيقاته). دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان.
  - السيد، أحمد البهي. (٢٠٠٢). المحددات المعرفية للكفاءة التدريسية للمعلم الجامعي، مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة، ع ٤٩، ص ٣-٣٦.
  - السيد، نبيل السيد حسن. (٢٠٠١). الأداء الوظيفي لدى معلمي رياض الأطفال والتربية الخاصة وعلاقته بمتغيرات العملية التعليمية
  - الشوا، جمانا ماهر مصباح. (٢٠١٥). الذكاء العاطفي وعلاقته بسلوكيات المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية على بنك فلسطين في محافظات غزة (رسالة ماجستير). جامعة الأزهر، غزة.
  - عبد الفتاح، فوقية. (٢٠٠١). الذكاء الاجتماعي لمعلمة الروضة وعلاقته بكفاءة أدائها والذكاء الاجتماعي للطفل. المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، المجلد الحادي عشر، العدد ٣٢، ص ص ٢٥٥-٢٨٩.
  - عبد الله، جابر محمد. (٢٠٠٦). الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة الذاتية واستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة دراسات عربية في علم النفس، المجلد الخامس، العدد



- الثالث، يوليو، ص ص ٥٣٣-٦٤١.
- الغامدي، عمير بن سفر عمري. (٢٠٢٢). نمذجة العلاقات السببية بين الذكاء العاطفي والسعادة في بيئة العمل والتميز المؤسسي من خلال عينة من القيادات الأكاديمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة التربية، كلية التربية بنين بالقاهرة، جامعة الأزهر، العدد ١٩٥، الجزء الثاني، يوليو.
  - الكفاوين، ديماء عبد الله. (٢٠١٥). الذكاء العاطفي وأثره على فاعلية اتخاذ القرار دراسة ميدانية في شركتي البوتاس والفوسفات (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا في جامعة البلقاء التطبيقية، السلط - الأردن.
  - كوجك، كوثر حسين، أحمد، سعد مرسي. (١٩٩١). تربية طفل ما قبل المدرسة، القاهرة: عالم الكتب.
  - مبيض، مأمون. (٢٠٠٣). الذكاء العاطفي والصحة العاطفية، المكتب الإسلامي.
  - محمد، مجدي فرغلي. (٢٠٠٧). العاقبة بين الذكاء الوجداني والذكاء العام على عينة من طلاب الجامعة من محافظة سوهاج، دراسات نفسية، المجلد ١٧، العدد ٢، ص ص ٤٨١-٥١١.
  - المصدر، عبد العظيم. (٢٠٠٨). الذكاء الانفعالي وعلاقته ببعض المتغيرات الانفعالية لدى طلبة الجامعة. مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، ١٦ (١). ص ص ٥٨٧-٦٣٢.
  - المعاينة، رولا، والحموري، صالح. (2018). السعادة المؤسسية، سعادة الموظفين والطاقة الإيجابية في بيئة العمل (ط.3). قنديل للطباعة والنشر والتوزيع. <https://n9.cl/8kmd6>
  - معمري، بشير. (٢٠٠٩). بحوث ودراسات نفسية في الذكاء الوجداني - الاكتئاب - اليأس - قلق الموت - السلوك العدواني - الانتحار. المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر.
  - ملحم، سامي، الحراشنة، علاء، أبو غوش، سناء، أبو حسين، الحارث، وكنعان، رائد. (٢٠٢٠). الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في تأثير الذكاء العاطفي في أداء العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة. دراسات العلوم التربوية، 47(4)، 279-301. <https://n9.cl/8ow4a2>
  - الناشف، هدى محمود. (٢٠٠٥). رياض الأطفال، ط٤، القاهرة: دار الفكر العربي.
  - نصار، سامي محمد. (٢٠٠٣). صورة المعلم بين قيود الحداثة وشروط ما بعد الحداثة، دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية - جامعة حلوان، مج ٩، ع ١، ص ص ١٦١-١٩٣.
  - الهواري، جمال فرغلي، وشاهين، جودة السيد جودة. (٢٠١٣). الذكاء الموضوعي وعوامل الشخصية في ضوء متغيري الذكاء الوجداني والجنس لدى عينة من طلاب جامعة الإمام، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٥٦، الجزء الأول، ديسمبر.

### المراجع الأجنبية

- Arrivillaga, C., Rey, L., & Extremera, N. (2020). Adolescents' problematic internet and smartphone use is related to suicide ideation: Does emotional intelligence make a difference? *Computers in Human Behavior*, 110, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106375>
- Boehm, J., & Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? <https://n9.cl/j40v2> *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116
- Boyatzis, R. (2009) "Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence", *Journal of Management Development*, 28(9), 749–770, <https://doi.org/10.1108/02621710910987647>
- Cindiloglu Demirer, M. (2019). Effects of Person-Organization on Job Performance: Mediating Role of Happiness. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 33(1), 283–301 <https://rb.gy/6ydnne>
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, [https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.200912\(4\).384-41200270.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.200912(4).384-41200270.x).
- Kaul, A., & Sen, C. (2015). engaged workforce: a key ingredient for happiness at work *Indian journal of psychological science*, 5 (2), 42 - 45 <https://n9.cl/6vit4>
- Kren, H., & Sellei, B. (2021). The Role of Emotional Intelligence in Organizational Performance. *Periodica Polytechnica: Social & Management Sciences*, 29(1), 1–<https://n9.cl/pigx9>
- Lin, Y.; Angela, S. Song, Y. (2012). Does your intelligence help to survive in a foreign jungle? The effects of cultural intelligence and emotional intelligence on cross-cultural adjustment.; *International Journal of Intercultural Relations*, Vol 36 (4), 541-552
- Lusch, R. F. & Serpkenci, R. R. (1994). Personal differences job tension, Job outcomes and store performance: A study of retail managers. *Journal of Management Education*, 18, 3, 333-335
- Martinez, M. N. (1997). The smarts that count. *HR Magazine*, 42, 11, 728
- Nagar, Annamalai, Nadu, Tamil. (2015). "Influence of Emotional Intelligence on Decision Making by Leaders". *American International Journal of Social Science* 4(1).
- Nasir, M. (2012). Emotional intelligence as a mediator in the relationship of cultural adjustment and academic achievement of international students. *Academic Research International*, 3(3): 275-280
- Salovey, P.; Brackett, M., & Mayer, J. (2004). *Emotional Intelligence : Key Readings on Mayer and Salovey Model* : New York: Dube
- Schulman, P. (1995). Explanatory style and achievement in school and work. In G. Buchanan & M. E. P. Seligman (Eds.), *Explanatory style*. Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum