

## الرضا الوظيفي وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى معلمات المرحلة الثانوية

إعداد

أ. حنان ناصر صالح الخليفي

إدارة التعليم بمنطقة مكة المكرمة

المملكة العربية السعودية

HAN22ANY@HOTMAIL.COM



## مقدمة:

إن للعمل أهمية عظيمة الشأن في حياة الفرد، فهو يحدد النشاط الذي يقضى الفرد معظم وقته و هو يبذل أقصى مجهود لتحقيقه، لذا يلزم أن يجد الفرد في هذا العمل وسيلة للتعبير عن ميوله و قدراته و مواهبه، و كل ما يطمح لتحقيقه و يكون فيه كفايته الاقتصادية. كما أن العمل هو المجال الاجتماعي الذي تتم فيه معظم علاقات الفرد الاجتماعية، فهو يحدد نوع الأصدقاء و الزملاء ، و يحدد أسلوب التعامل الأمثل معهم ليضمن الاستمرارية و الراحة إذ يقضى معظم وقته معهم. إضافة إلى أن العمل يؤثر تأثيرا كبيرا و ملحوظا في حياة الفرد النفسية، فحين يكون العمل مصدرا للسعادة و الراحة، و الأمن و الاستقرار، فإن الفرد يكون سعيدا في عمله و راضيا عنه، و هذا ما سينعكس على حياته الشخصية و الاجتماعية، فيبدو منشرحاً وودوداً غير قلق، كما أشارت بذلك دراسة **الصبحي** ( ١٤٢٠: ١٩٤ ) التي وجدت علاقة سالبة بين الرضا الوظيفي و القلق العام .

و من أهم الأعمال التي تبرز فيها النواحي السابقة بشكل مكثف مهنة التعليم، التي تمتاز باجتماعية محيطها و تعدد علاقاتها الاجتماعية- بين الإدارة و المعلمات و الطالبات- و تفرعها لخارج نطاق العمل، و تصل في أغلب الأحيان إلى الأسرة نفسها. مما يعني أن الرضا عن المهنة مرتبط بالمجتمع المحيط بشكل ملحوظ، و العكس صحيح أيضا فالعلاقات الحسنة مع المجتمع تولد لدى الفرد شعور بالرضا عن المهنة و الرغبة في استمراريتها. فقد وجد **العويلى و الشرقاوي** ( ٢٠٠٣ : ٢٥ ) بأن معلمات رياض الأطفال راضيات على وظيفتهن إذ تقدم لهن فرص الحصول على التقدير الاجتماعي رغم عدم كفاية الراتب و تناسبه مع الجهد المبذول.

و نحن بهذا لا ننكر دور العوامل لأخرى التي تجتمع داخل الفرد و في بيئة العمل و تؤثر على مشاعر الرضا و القبول كالشخصية نفسها، و الخبرة، و الثقافة، و البيئة، و العمل نفسه، و الأجر..... .

و لكن نريد أن نركز فقط على جانب واحد فقط شخصي يرتبط بالعقل و الوجدان و ذو أهمية بالغة، و هو الذكاء الوجداني. فرغم حداثة المصطلح، و عدم إيضاحه بالشكل المؤكد و المستقر إلا إنه يلعب دورا هاما في الحياة العامة ككل و الحياة العملية و العلمية خاصة، لا سيما مع شيوع فكرة أنه يساعد في حل الكثير من الأزمات و المشكلات، و يساهم في سهولة التواصل مع الأفراد من خلال استعمال الشعور الوجداني فالإنسان كائن يملك من المداخل الانفعالية العديد، و التي تتطلب إدراك لأهمية التفاعل معه، و معرفة

بالأساليب و الطرق المناسبة لاستمرارية التواصل مع الآخرين بفاعلية منتجة. كما إن الأداء الوظيفي الجيد يرتبط بقدرات وجدانية و اجتماعية كالثقة بالنفس و المرونة و المشاركة الوجدانية و الإنجاز المرتفع، و هذه كلها أمور تؤدي نهاية إلى الرضا الوظيفي.

و الذكاء الوجداني هام جدا للمعلمات فالعملية التعليمية تقوم أولا على حسن التواصل و التفاعل مع الطالبات من جهة، و على فاعلية الدروس العلمية من جهة أخرى، لذا كان تلقي الطالبات من المعلمة المعرفة، و تطبيق الدروس عمليا، يقوم أساسا على قدرة المعلمة و ذكاءها وجدانيا مما يسهل عليها العمل، و يجعل التقبل لها و لعملها جيدا.

و حين تحسن المعلمة التفاهم و التفاعل مع طالباتها، عندها تكون قادرة على إدراك مشاعرهن و تقييمها، فتجد منهن قبولاً يتسم بالمرونة و الحيوية و التفاهم و المحبة، و تقوم بينها و بينهن علاقات جيدة، كل ذلك يساهم في استمرارية المعلمة في العطاء بشكل ملحوظ، و توجيه سلوك الطالبات إلى ما يناسبهن، و هذا ما يؤدي نهاية إلى الرضا الوظيفي حين تقوم بعملها بثقة و تنجح في إتمام العملية التعليمية على أكمل وجه. فقد أوضحت دراسة عيسى ( ١٩٨٦ : ٣٣ ) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمة و بين اتجاهات الطلبة نحو التعليم.

إضافة إلى أن الذكاء الوجداني سيمنح المعلمة مزيدا من التواصل مع الإدارة و التعاون الإيجابي مع المعلمات الأخريات، و هذا أيضا سيؤدي إلى الرضا الوظيفي عندما يكون قائما على الحب و التفاهم.

هذا من وجهة نظر الباحثة لذا فهي تحاول تأكيد أو رفض هذه الوجهة من خلال البحث و الدراسة في المؤسسات التعليمية مما له من أهمية في نجاح العملية التربوية، فلن تستطيع المدرسة أن تؤدي رسالتها على الوجه الأكمل إلا إذا كانت المعلمات راضيات عن عملهن، و هذا هو المقصد من وراء إقامة صروح العلم و المعرفة مما سينعكس بشكل إيجابي على المجتمع و نهضته العلمية.

### مشكلة البحث و تساؤلاته:

نظرا لأهمية المرحلة الثانوية للناحية التعليمية، والتي ما زال روادها يجتازون المرحلة العمرية الصعبة بعض الشيء - المراهقة - و المتقلبة انفعاليا، فهم حساسون جدا اتجاه المثيرات الانفعالية، فتتجلى مشاعرهم في مظاهر اليأس و الكآبة أو في صور التمرد و العصيان، مما يجعلهم في صراع نفسي دائم، يتهربون منه بالإغراق في أحلام اليقظة التي توفر لهم حياة مريحة و مشبعة. ( الهاشمي ، ١٩٩٢ : ١٨٩-١٩٢ ).

ولهذا فإن البحث الحالي يقتصر على معلمات هذه المرحلة ، لأن أي سوء في العلاقة الوجدانية بين المعلمة من ناحية و طالباتها من ناحية أخرى تؤثر سلبا أو إيجابا على أهداف العملية التربوية و التي يمتد أثرها خارج المدرسة، و المستمرة مدى الحياة .

إضافة إلى أن المعلمة تقضي هي و طالباتها معظم الوقت اليومي في المدرسة ، لذا كان حصول الرضا الوظيفي للمعلمة مطلبا ضروري للقبول و الاستمرارية بدون تذمر أو شكوى، فالمعلمة التي تشعر بالرضا هي عادة أكثر إنتاجا و إبداعا و تواصلًا مع الطالبات بشكل إيجابي و فعال، و بالتالي تتمكن من تحقيق أهدافها في نقل العلم و المعارف و التجارب لبناء الأجيال المتقدمة من خلال العلاقة الإيجابية المتبادلة.

و ليس هذا فحسب إنما يلعب الرضا دورا أساسيا كونه عاملا من عوامل أمن و استقرار و ثقة المعلمة بنفسها و في علاقتها بالآخرين، لهذا فعدم الرضا الوظيفي لا تنعكس آثاره السلبية على الإنتاج التعليمي فقط بل يمتد إلى التأثير السلبي على نفسية المعلمة و علاقتها بالمحيط التربوي بأكمله. حيث يرى المشعان ( ٢٠٠٣ : ١٨٥ ) أن الرضا الوظيفي هو الأساس الوظيفي في تحقيق الأمن النفسي و الوظيفي للموظفين و ينعكس إيجابا على الإنتاج في العمل من الناحيتين الكمية و النوعية.

أن العمل هو المظهر الذي يعطي الإنسان مكانته الاجتماعية و فرصته للتعبير عن ذاته و ميولها و قدراتها و طموحاتها، كما أنه الموقف الاجتماعي الأبرز من حيث: التعاون مع الفريق، و العلاقة مع الإدارة، و الأداء الإيجابي مع الآخرين، من أجل ذلك فالذكاء التحصيلي لم يعد وحده كافيا للحصول على العمل المناسب و تحقق الهدف منه، لذا أصبح الذكاء الوجداني بأبعاده المتعددة يعد من القدرات الضرورية للنجاح المهني، كما إنه يساعد على فهم العمل المطلوب القيام به بدقة و إتقان، بأسرع وقت و أقل جهد. كما كشفت بذلك دراسة **جاردنر** **Gardner** عن " أن الذكاء المعرفي يسهم في التنبؤ بالنجاح المهني بنسبة تتراوح بين ١٠% و ٢٠% تاركا نسبة تتراوح ما بين ٨٠% و ٩٠% يمكن تفسيرها لمتغيرات أخرى منها الذكاء الانفعالي". ( عثمان و رزق ، ١٩٩٨ : ١٢).

- و عليه فإن البحث الحالي يبحث في العلاقة بين الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني لدى عينة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، و من ثم الإجابة على التساؤلات التالية :
- 1- هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ( أبعاد و درجة كلية ) و الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ) لدى عينة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة؟
  - 2- هل توجد فروق بين المعلمات في الرضا الوظيفي ( أبعاد و درجة كلية ) تبعاً لاختلاف العمر؟
  - 3- هل توجد فروق بين المعلمات في الرضا الوظيفي ( أبعاد و درجة كلية ) تبعاً لاختلاف المؤهل الدراسي ( بكالوريوس - ماجستير فما فوق )؟
  - 4- هل توجد فروق بين المعلمات في الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ) تبعاً لاختلاف العمر؟
  - 5- هل توجد فروق بين المعلمات في الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ) تبعاً لاختلاف المؤهل الدراسي ( بكالوريوس - ماجستير فما فوق)؟

### أهمية البحث:

ينطوي الرضا الوظيفي على أهمية كبيرة للفرد، و العكس صحيح إذ أن عدم الرضا يمكن أن يكون عاملاً فعالاً في كثير من المشكلات الشخصية و النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية و المهنية و غيرها، و التي قد تكون سبباً في سوء التوافق بين الفرد و بيئته الخارجية، لهذا تتضح أهمية هذه البحث الحالي من حيث كونها إحدى البحوث التي تتعرض لموضوع الرضا الوظيفي في أهم قطاعات المجتمع و أكثرها حيوية ألا و هو التعليم، و علاقته بالذكاء الوجداني - المتغير النفسي - الذي يسهم بدرجة كبيرة في النجاح الوظيفي. فإن " النجاح في العمل يعتمد بدرجة غير مسبوقه على الذكاء العاطفي " . ( جولمان، ٢٠٠٨ : ٢٨ ) ، ولا شك أن هذا الموضوع ينطوي على أهمية كبيرة سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية.

### الأهمية النظرية:

- 1- نظراً لعدم وجود بحث عربي و محلي تناول هذا الموضوع لنفس العينة ( معلمات المدارس الحكومية الثانوية ) فإن البحث الحالي - و على حد علم الباحثة - أول بحث يجري حول الرضا الوظيفي و علاقته بالذكاء الوجداني. لذا، سيكون هذا البحث إضافة علمية تضاف للأدب التربوي في هذا المجال و

كما إنها ستثري الدراسات و البحوث ذات العلاقة بمعلمات المرحلة الثانوية من زاوية الرضا الوظيفي.

٢- يهتم البحث بمعرفة طبيعة علاقة الرضا الوظيفي بالذكاء الوجداني لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة، إيماناً من الباحثة بأهمية هذين الموضوعين لما لهما من تأثير مباشر على نجاح العملية التربوية و تحقيق جودة تعليمية عالية.

٣- يتوقع أن يكشف البحث عن عامل مهم من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للمعلمات في المرحلة الثانوية في دول العالم العربي بشكل عام، و في المملكة العربية السعودية خاصة، و في مجتمع مدينة مكة المكرمة على وجه الخصوص.

٤- يساعد هذا البحث في الكشف عن مفهوم الذكاء الوجداني ، وماله من دور في توضيح الانفعالات على العمل، و هو ما يساعد على رفع مستوى الأداء، و يزيد من الإنتاجية، و بالتالي تنمية المجتمع و تقدمه.

٥- تقدم معلومات هذا البحث مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية المختلفة على الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني مثل: ( السن و المؤهل الدراسي).

٦- إن تلمس الحاجات الوجدانية و الطموحات المهنية للمعلمة و العمل على إشباعها و تحقيقها بطرق علمية سليمة يوضح جانباً هاماً في تناول الباحثة أهم أركان العملية التعليمية و التربوية بالبحث و التنقيب. و ذلك بافتراض أنه كلما زادت درجة الرضا الوظيفي للمعلمة أثر ذلك إيجابياً على أدائها و توصيلها للمعلومات، فأهمية المعلمة تنبع من جهتين، الأولى: ما لها من أهمية كبرى في حياة الطالبة المستقبلية، و الثانية: تحقيق أهداف العملية التعليمية بالصورة التي نتوق لها.

### الأهمية التطبيقية:

١- نتائج البحث قد تكشف عن عامل مهم من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للمعلمات، - الذكاء الوجداني - الأمر الذي قد يلفت اهتمام المسؤولين إلى أهمية هذا النوع من الذكاء، و من ثم أخذه بعين الاعتبار في برامج إعداد المعلمات، واختيار من توافرت بها سمات المعلمة الكفاء لمهنة التدريس .

٢- من خلال الكشف عن المكونات الوجدانية الهامة والتي تنبئ بالرضا الوظيفي للمعلمة يمكن القائمين على العملية التربوية من تكثيف أو استحداث برامج تدريبية تهتم ببناء و تنمية الذكاء الوجداني لدى المعلمات، من خلال إكسابهن

القدرة على الوعي بالذات و تحفيزها، و ضبط الانفعالات، و زيادة مستوى التواصل الانفعالي مع المحيط التربوي.

٣- قد يكشف البحث عن جانب نفسي هام في النجاح و الرضا الوظيفي، قد تلتفت إليه المعلمات و بالتالي التعامل مع ما لديهن من قدرات و مهارات وجدانية بشكل صحيح و مستمر، يساعدن على القيام بأدوارهن و أدائهن لعملهن بشكل أفضل.

٤- في ضوء ما قد يسفر عنه البحث من نتائج وما يخرج به من توصيات و مقترحات، أمكن إفادة المسؤولين عن العملية التعليمية و التربوية و الباحثة في وضع الخطط الجيدة و تصميم البرامج الإرشادية التي تهدف إلى زيادة رضا المعلمات عن مهنتهن.

### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن:

١. العلاقة بين الرضا الوظيفي ( أبعاد و درجة كلية ) و الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ) لدى عينة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة.
٢. الفروق في الرضا الوظيفي ( أبعاد و درجة كلية ) في ضوء بعض المتغيرات ( السن- المؤهل الدراسي).
٣. الفروق في الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ) في ضوء بعض المتغيرات ( السن- المؤهل الدراسي).

### مصطلحات البحث الإجرائية :

#### **أولاً: الرضا الوظيفي Job Satisfaction:**

تتعدد التعاريف الخاصة بالرضا الوظيفي، و عليه فإنه يتحد في الدراسة الحالية بتعريف عبد الجواد و متولي ( ١٩٩٣ : ١٤٩ - ١٥٨ ) و الذي عرفا الرضا الوظيفي بأنه " حالة يصل فيها الفرد إلى تكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي و رغبته في النمو و التقدم و تحقيق أهدافه من خلال تحقيق أهداف العمل ذاته ".

#### **التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي:**

تعرف الباحثة الرضا الوظيفي بأنه شعور المعلمة نحو عملها كما تعكسه درجة المعلمة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم، حيث تعكس الدرجة العالية من المقياس



مستوى عاليا من الرضا، بينما تعكس الدرجة الدنيا من المقياس مستوى منخفضا من الرضا.

### ثانيا : الذكاء الوجداني Emotional Intelligence:

يعرف عثمان ورزق ( ١٩٩٨ : ١٠ ) الذكاء الوجداني بأنه " القدرة على الانتباه و الإدراك الجيد للانفعالات و المشاعر الذاتية و فهمها و صياغتها بوضوح و تنظيمها وفقا لمراقبة و إدراك دقيق لانفعالات الآخرين و مشاعرهم للدخول معهم في علاقات انفعالية اجتماعية ايجابية تساعد الفرد على الرقي العقلي و المهني و تعلم المزيد من المهارات الايجابية للحياة "

و تود الباحثة إلى أن تشير إلى أن مصطلح Emotional Intelligence قد تم ترجمته إلى: الذكاء الوجداني- الذكاء الانفعالي- الذكاء العاطفي- الذكاء الفعال- ذكاء المشاعر- السلوك الذكي. ( إسماعيل، ٢٠٠٧م : ١٠٨ ) و سوف تلتزم الباحثة بمسمى الذكاء الوجداني في باقي فصول البحث، ذلك لأن التعبير الوجداني أشمل و أعم من البقية، فهو يشمل الانفعالات الايجابية و السلبية على حد سواء. ذلك لأن تعبير الانفعال عادة ما يعبر عن الانفعالات السلبية، و تعبير العاطفة عادة ما يعبر عن العواطف الايجابية.

### التعريف الإجرائي للذكاء الوجداني:

هو مجموع الدرجات التي تحصل عليها المعلمة من إجابتها على فقرات مقياس الذكاء الوجداني المستخدم في هذه البحث.

### الاطار النظري :

أهتم الباحثون في الدول الصناعية بدراسة الرضا الوظيفي وذلك نتيجة الثورة الصناعية التي عيَّدت الطريق أمام التطوير الإداري في المنظمات، و ذلك في الفترة ما بين ( ١٧٥٠ – ١٨٢٥ ) و التي حاولت فيه الإدارات ضمان ولاء الموظفين لها و تأييدهم لأهدافها الموضوعية، ثم أصبح هذا الموضوع من أكثر الموضوعات التي تعرض لها علماء النفس و الاجتماع و الإدارة بحثا و تنقيا.

هناك العديد من المصطلحات التي شاع استخدامها للتعبير عن المشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله. فهناك الروح المعنوية، و الاتجاه النفسي نحو العمل، و هناك أيضا الرضا عن العمل. و هذه المصطلحات – و إن اختلفت تفصيلات مدلولاتها – إلا إنها تشير بصفة عامة إلى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله الآن، و هذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية. ( عاشور، ٢٠٠٧ : ١٣٩ ).

و يعرفه **Locke 1969** بأنه " الحالة النفسية الناتجة عن العلاقة بين ما يريده الفرد من وظيفة معينة و بين ما تقدمه هذه الوظيفة له فعلا ". ( الهويش، ١٤٢٠ : ٣٢ ). كما يعرفه عوض ( ١٩٧٦ : ١١ ) بأنه " تقبل العامل لعمله من جميع وجوهه أي لنوع

هذا العمل و متطلباته و ظروفه الفيزيقية و مكانته الاجتماعية و الاقتصادية و ما يغشاه من علاقات إنسانية بين الرؤساء و الزملاء و المرؤوسين ". كما يرى عاشور ( ٢٠٠٧ : ١٣٩ ) أن الرضا الوظيفي " يتكون من عدد من الاتجاهات و المشاعر نحو الوظيفة، و التي تعبر عن مدى الإشباع الذي يعتقد الفرد أن يحصل عليه من عمله، و أنه كلما كان اعتقاد الفرد ايجابيا كلما كانت مشاعر إيجابية و درجة رضاه عالية ". كما تعرفه عباس ( ٢٠٠٦ : ١٧٥ ) بأنه " يحصل لدى الفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق القيم المهمة بالنسبة له " .

و على أية حال تبقى هذه التعريفات و المفاهيم المطروحة مجرد آراء و اجتهادات تعبر عن وجهة نظر أصحابها فقط، و من خلالها فإن الباحثة ترى أن تعريف **Locke 1969** للرضا الوظيفي بأنه: الحالة النفسية الناتجة عن العلاقة بين ما يريده الفرد من وظيفة معينة و بين ما تقدمه هذه الوظيفة له فعلا ، هو الأمثل و الأنسب كونه معبرا أكثر عن مفهوم الرضا الوظيفي، إذ أن الموظف الذي لا يشعر بالرضا لا يستطيع متابعة و مزاوله وظيفته، و يحاول البحث عن عمل جديد يحقق له توازنه النفسي الذي يشعره بالسعادة و يحفزه للعمل، كما أن الموظف الذي يتمتع بدرجة رضا وظيفي عالية يبقى معه هذا الشعور حتى لو تنقل بين عدة وظائف، كما أكدت دراسة من الدراسات التي أجريت على ( ٥٠٠٠ ) رجل غيروا أعمالهم في الفترة من ١٩٦٩ حتى ١٩٧١ حيث تبين أن حالة الرضا عندهم كانت مستقرة بغض النظر عن اختلاف الوظائف التي تنقلوا فيها. فالذين عبروا عن إحساسهم بعدم الرضا عن العمل عام ١٩٦٩ ظل شعورهم كما هو عام ١٩٧١ و الذين عبروا عن إحساسهم بالرضا عام ١٩٦٩ م ظل إحساسهم كما هو عام ١٩٧١ . ( جرينبرج و بارون، ٢٠٠٤ : ٢٠٦ ) . و هذه الدراسة تؤكد وجهة نظر الباحثة من أن الرضا الوظيفي هو الشعور الإيجابي الذي يدفع الموظف لبذل الجهد الأكبر في وظيفته، و الذي يحقق له توازنه النفسي المطلوب لنجاحه في مهنته خاصة و حياته عامة .

و الواقع اليوم يوضح أن أغلب الموظفين يستمرون بالوظيفة من أجل تحقيقها لاحتياجاتهم الإنسانية خاصة المادية منها، رغم أنهم ليسوا جميعا يشعرون بمتعة العمل، مما يعني أنهم لا يحققون الرضا الوظيفي الدائم، فهو بتلك الصورة رضا مؤقت سينتهي بتوقف هذا الإشباع لأي سبب كان، كما أن بيئة العمل ليست شرطا ضروريا لتحقيق الرضا فأغلب الوظائف ذات المهام الحساسة و المسؤوليات الشاقة لا يشعر أصحابها بالرضا كون هذا العمل ممتعا و يحقق لهم الراحة النفسية، إنما قد يكون رضاهم نتيجة مركزها الاجتماعي مثلا .

كما لا يزال مفهوم الذكاء الوجداني من المفاهيم الحديثة نسبيا و التي يشوبها كثيرا من الغموض و اللبس، ذلك لوقوعه في منطقة تفاعل بين النظام المعرفي و النظام الوجداني، و من ثم فهو يعاني من الخلط في المفاهيم بدرجة عالية. ( عجاج، ٢٠٠٢ : ٣١ ) .

في حين يرى جارندر **Gardner 1993** أن الذكاء الوجداني هو " القدرة على معرفة ، و فهم الانفعالات الذاتية، و تقدير عواطف الآخرين بصورة تدعم التفاعل الاجتماعي ". ( الأنصاري و الفيل، ٢٠٠٩ : ١١٩ ).

أما **بورري و ميللر 2001 Bourey & Miller** فقد عرفا الذكاء الوجداني بأنه: " القدرة على فهو و تقييم و إدارة انفعالاتنا و انفعالات الآخرين، و هو يمثل مع معامل الذكاء IQ شكلا متكاملًا من ذكائنا العام ". ( النجار، ٢٠٠٧ : ٤٢٨ ).

أما الذكاء الوجداني عند **أبو ناشي ( ٢٠٠٢ : ١٥٣ )** فهو: " قدرة الفرد على التعرف على مشاعره و كيفية إدارة تلك المشاعر، مع دفع الذات و التعاطف مع الآخرين، و كذلك قدرته في التعرف على مشاعرهم ".

وفي دراسة قام بها **باسو ( Busso 2004 )** و التي هدفت تحديد العلاقة بين الذكاء الوجداني و الأداء، و تأثير الرضا الوظيفي، و تكونت عينة الدراسة من ( ٩٩ ) فردا، طبق عليهم الباحث استبيان الذكاء الوجداني، و مقياس الرضا الوظيفي، و من بين ما توصلت إليه الدراسة في نتائجها:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني و الأداء.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني و الرضا الوظيفي.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي و الأداء.

( الزهراني و رشدي، ٢٠١٠ : ٢٨٧ )

كما قام **دووني 2005 Downey** بدراسة هدفت معرفة تأثير الذكاء الوجداني على الرضا الوظيفي لدى مديري الكلية المجتمعة بولاية فيرجينيا، و أشارت النتائج إلى أن المديرين الذين يعملون في رتب إدارية مرتفعة يكونون أكثر رضا وظيفيا، و أن المستويات المرتفعة للذكاء الوجداني ترتبط بالمستوى المرتفع من الرضا الوظيفي.

( الزهراني و رشدي، ٢٠١٠ : ٢٨٧ )

و في دراسة **ليفينغستون و داي ( Livingstone & Day 2005 )** تم بحث الذكاء الوجداني و علاقته بكل من سمات الشخصية، و الذكاء المعرفي، و إدارة الذات، و الرضا عن الحياة و العمل، و تكونت عينة الدراسة من ( ٢١١ ) فردا، منهم ( ١٤٨ ) من الذكور و ( ٦٣ ) من الإناث )، استخدم الباحثان عدة مقاييس منها: قائمة نسبة الذكاء الوجداني لبار - أون **Bar-On 1997**، و مقياس الذكاء الوجداني لمابير و سالوفي و كارسو **Mayer, Salovey & Caruso 2002**، و مقياس الرضا عن العمل لواناوس و رايشرز و هدي **Wanous, Reichers & Hudy 1997**، و من بين أهم النتائج التي انتهت إليها الدراسة:

- توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة في الذكاء الوجداني و الرضا عن العمل على قائمة بار – أون للذكاء الوجداني.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الذكاء الوجداني لماير و سالوفي و كارسو و الرضا عن العمل.

و هدفت دراسة جونسون ( Johnson 2008 ) بحث العلاقة بين القيادة التنظيمية و بين الذكاء الوجداني و الرضا الوظيفي، كما بحثت العلاقة بين الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني، لعينة عشوائية تكونت من ( ٥٥ ) مهندس و ( ١٤ ) مدير يعملون في مجموعة شركات ( E&T ) التكنولوجية في غرب الولايات المتحدة، و قد طبقت الباحثة تقييم القيادة التنظيمية للوب Laub 1999 ( OLA )، و مقياس الرضا الوظيفي لمهرمان و آخرون Mohrman et al 1977 ( MCMJSS )، و تقييم الذكاء الوجداني من إعداد الباحثة 2006، و قد أسفرت النتائج عن:

- وجود علاقة بين القيادة التنظيمية و الرضا الوظيفي.
- عدم وجود علاقة بين القيادة التنظيمية و الذكاء الوجداني.
- عدم وجود علاقة بين الذكاء الوجداني و الرضا الوظيفي.

و قامت ريستو ( Ruestow 2008 ) بدراسة تأثير مستوى الذكاء الوجداني للقائد على مستوى الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي للتابع، لعينة من موظفي ( المنظمة الحكومية لخدمات حقوق الإنسان ) بلغ عددها ( ١٥ ) رئيسا و ( ٤٨ ) تابع، تتراوح أعمارهم ما بين ١٨ – ٧٠ سنة، طبقت عليهم الباحثة قائمة الكفاءات الوجدانية و الاجتماعية لمجموعة هاي Hay Group 2007 ( ESCI ) لقياس الذكاء الوجداني لدى القادة، أما الأتباع فقد طبقت عليهم الباحثة مقياسي استطلاع الرضا الوظيفي لاسبيكتور Spector 1985 ( JSS )، و استبانة الالتزام التنظيمي لماوداي و آخرون Mowday 1979 ( OCQ ) et al، إلى جانب المقابلات الشخصية المنظمة لـ ( ٣ ) من الرؤساء و ( ٧ ) من الأتباع الذين تم اختيارهم عشوائيا، و قد كشفت الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء الوجداني للرئيس و بين مستوى الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي للأتباع.

أما دراسة ستوارت ( Stewart 2008 ) فقد ركزت على بحث العلاقة بين الذكاء الوجداني و الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي، لدى عينة من مديري سلسلة مطاعم غذائية مشهورة في ميشيغان Michigan تكونت من ( ١١٠ ) مديرا ( ٦١ ) ذكرا و ( ٩٤ ) أنثى، بمتوسط عمري ( ٣٥ سنة )، و قد استخدمت الباحثة قائمة الذكاء الوجداني لبار-

أون 1997 Bar-On (EQI) ، و استطلاع الرضا الوظيفي لاسبكتور 1985 Spector ( JSS )، و استبانة الالتزام التنظيمي لموداي و آخرون 1979 Mowday et al ( OCQ ). و مما أسفرت عنه النتائج ما يلي:

- عدم وجود علاقة بين الذكاء الوجداني العام و الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي.
- أن هناك علاقة قوية بين متغير العمر و بعد القدرة على التكيف – أحد أبعاد الذكاء الوجداني على قائمة بار – أون .
- كما أن هناك علاقة قوية بين متغير العمر و الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي.
- وجدت الدراسة أن المدراء كبار السن و ذوي سنوات الخبرة العديدة الأكثر تكيفا و الأعلى نسبة في مستويات الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي.

و بحثت دراسة كريغ ( Craig 2008 ) العلاقة بين الذكاء الوجداني للمدير و الرضا الوظيفي للمعلم، لعينة تكونت من ( ٣ ) مدرات ممن حصلن على درجة الماجستير في التربية و التعليم لثلاثة مدارس – ثانوية و ابتدائيتين - و ( ٨٧ ) معلما، و التي اشترطت الدراسة أن يكون المدير ممن اشتغل في هذا المجال الإداري بما لا يقل عن ( ٥ ) سنوات، و مما لا يقل عن ( ٣ ) سنوات في المدرسة الحالية، كما أن المعلمين ممن يعملون بدوام كامل، و أن تكون المدرسة ممن أحرزت تقدما و نجاحا لطلابها بما لا يقل عن سنتين متتاليتين، و قد طبق الباحث طريقة الحوادث الحرجة على المدراء، أما المعلمين فقد طبق عليهم القسم السابع من استبانة المدرسة و المعلمين ( SASS ) المصمم و المدار من قبل المركز الوطني لإحصاءات للتربية و التعليم 2005، و الذي يتناول نشاطات المعلم داخل الفصل. و قد جاءت النتائج كالتالي:

- أن المدير الذكي وجدانيا يتميز بالتفاؤل، و التعاطف، و الإنجاز، و الوعي الوجداني للذات.
- أن هناك علاقة إيجابية بين كفاءات الذكاء لوجداني للمدير و الرضا الوظيفي للمعلم.

و هدفت دراسة باردي ( Pardee 2009 ) بحث العلاقة بين الذكاء الوجداني و الرضا الوظيفي لدى عينة من أخصائي الصحة النفسية في ولاية أريزونا الشمالية، بلغت ( ١٨٧ ) أخصائي بواقع ( ١٣٥ ) امرأة و ( ٥٢ ) رجل، و قد طبق عليهم قائمة الحكم الانفعالي لبديول 2003 Bedwell (EJI) ، و مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي ( MSQ ). و قد كشفت النتائج عن وجود ارتباط بين الذكاء الوجداني و الرضا الوظيفي. أما دراسة كوكو ( Coco 2009 ) فقد هدفت لبحث العلاقة بين الذكاء الوجداني و الرضا الوظيفي لدى عمداء كليات إدارة الأعمال المعتمدين في كليتي AACSB &

ACBSP في الولايات المتحدة الأمريكية، و قد بلغت العينة ( ١١١ ) عميدا بمتوسط عمري ( ٥٤.٦٩ ) و قد طبق عليهم قائمة الذكاء الوجداني لبار- أون 1997 Bar-On (EQI)، و استقصاء الرضا الوظيفي العالمي Global Job Satisfaction، و قد كشفت النتائج عن:

- وجود علاقة ارتباط موجبة و مرتفعة بين الذكاء الوجداني و الرضا الوظيفي.
- أن أهم الكفاءات الوجدانية التي لها علاقة إيجابية مع الرضا الوظيفي، هي: المرونة - تأكيد الذات - التسامح - حل المشكلات - تحقيق الذات.

و بحثت دراسة هوراد ( Howard 2009 ) علاقة الذكاء الوجداني بكل من: الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي و الالتزام المهني، كما قامت الباحثة بإدخال لدراستها العوامل الشخصية بغية تقديم دليل تجريبي لانفصال بناء الذكاء الوجداني عن الشخصية، وذلك على عينة بلغت ( ١٢٦ ) عاملا في مجال الخدمات الإنسانية الغير ربحية ( كالجمعيات الخيرية في الوطن العربي ) حيث يرتفع لديهم معدل الدوران الوظيفي و تزايد نسبة الإجهاد و الإرهاق المزمّن، و قد طبقت الباحثة عدة مقاييس هي: قائمة الحكم الانفعالي لبدويل 2003 (EJI Bedwell)، و استخبارات الشخصية لساوسير Saucier 1994، و استطلاع الرضا الوظيفي لاسبيكتور 1985 (Spector JSS)، و استبيان الالتزام التنظيمي لماير و ألين 1997 (Meyer & Allen OCQ). و من بين أهم ما أوضحت نتائج الدراسة مايلي:

- أن لكل من العوامل الشخصية و الذكاء الوجداني بناء منفصل عن الآخر.
- أن هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد الذكاء الوجداني و كلا من الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي و الالتزام المهني.
- أن الذكاء الوجداني كان مؤشرا مميزا للرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي و الالتزام المهني بين أفراد العينة.

كما هدفت دراسة الزهراني و رشدي ( ٢٠١٠ ) الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني لدى معلمي التربية الخاصة، في ضوء بعض المتغيرات، و معرفة احتمالية أن يكون الرضا الوظيفي مؤشرا للذكاء الوجداني لدى عينة تكونت من ( ٢٠٧ ) معلما من معلمي معاهد و برامج التربية الخاصة في مدينة الرياض، و قد استخدم الباحثان مقياس الذكاء الوجداني من إعدادهما، و مقياس الرضا الوظيفي لعبد الجبار ٢٠٠٤، و من أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة التالي:

- وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين في الرضا الوظيفي وفقا لمتغير سنوات الخبرة في التدريس و ذلك لصالح المعلمين الأكثر خبرة.

- وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين في الذكاء الوجداني و أبعاده الفرعية وفقا لمتغير سنوات الخبرة في التدريس لصالح المعلمين الأكثر خبرة.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين الذكاء الوجداني و أبعاد المختلفة و بين الرضا الوظيفي.
- أمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال الذكاء الوجداني على بعد المهارات الاجتماعية، بينما كانت الأبعاد ( الوعي بالذات و تنظيم الذات و التعاطف ) غير منبئة بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

تدلل الدراسات السابقة على أن الذكاء الوجداني بمكوناته المتعددة له دور هام في النجاح في العمل مما ينعكس إيجابا عن رضا الأفراد عن وظائفهم و رفع مستوى إنتاجيتهم.

#### من حيث الأهداف:

- 1- جميع هذه الدراسات تناولت علاقة الرضا الوظيفي بالذكاء الوجداني لدى أفراد العينة، ما عدا دراسة كلا من ( ريستو، ٢٠٠٨م \ كريغ، ٢٠٠٨م ) فهي قد تناولت علاقة الذكاء الوجداني للمدير بالرضا الوظيفي للموظف و المعلم على التوالي.
- ٢- يتضح أن موضوع البحث الحالي لم يحظ بالدراسة الكافية، حيث لم تعثر الباحثة على أي دراسة تتناول العلاقة بين متغيري البحث و هما الرضا الوظيفي للمعلمين و الذكاء الوجداني في البيئة العربية سوى دراسة واحدة فقط و هي دراسة ( الزهراني و رشدي، ٢٠١٠م ).
- ٣- تناولت بعض الدراسات علاقة كلا من متغيري الدراسة – الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني - ببعض المتغيرات المهنية كالأداء في دراسة ( باسو، ٢٠٠٤م ) و القيادة التنظيمية في دراسة ( جونسون، ٢٠٠٨م )
- ٤- تناولت بعض الدراسات علاقة الذكاء الوجداني فقط ببعض المتغيرات المهنية كالالتزام التنظيمي في دراسة ( ريستو، ٢٠٠٨م \ ستوربات، ٢٠٠٨م \ هوارد، ٢٠٠٩م ) و الالتزام المهني لدى دراسة ( هوارد، ٢٠٠٩م ).
- ٥- تفردت دراسة ( هوارد، ٢٠٠٩م ) بتقديم دليل تجريبي لانفصال بناء الذكاء الوجداني عن الشخصية.
- ٦- هذا و قد بحثت دراسة ( كريغ، ٢٠٠٨م ) عن صفات المدير الذكي وجدانيا.
- ٧- أما دراسة ( كوكو، ٢٠٠٩م ) فقد بحثت أهم الكفاءات التي لها علاقة إيجاب مع الرضا الوظيفي.

### من حيث العينة:

- 1- تباينت أنواع العينة فقد بحثت العلاقة بين الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني ما بين الأفراد و المهندسين و الموظفين و الأخصائيين النفسيين و مدراء الشركات و الكليات و المدارس، و لم توجد غير دراسة (كريغ، ٢٠٠٨م \ الزهراني و رشدي، ٢٠١٠م) تناولت فئة المعلمين كالبحت الحالي.
- 2- تختلف عينة البحث الحالي بكونها معلمي التعليم العام عن دراسة (الزهراني و رشدي، ٢٠١٠م) التي طبقت على معلمي الفئات الخاصة.

### من حيث الأدوات :

- 1- اتسمت الأدوات المطبقة لقياس متغيري الدراسة بالتنوع فيما بين مقياس الرضا عن العمل لواناوس و رايشرز و هدي، مقياس الرضا الوظيفي لمهران، استطلاع الرضا الوظيفي لاسبكتور، استبانة المدرسة و المعلمين، مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي، استقصاء الرضا الوظيفي العالمي، و أخيرا مقياس الرضا الوظيفي لعبد الجبار ٢٠٠٤م.
- 2- أما بالنسبة لمتغير الذكاء الوجداني فهو أيضا تنوعت المقاييس المطبقة في قياسه ما بين قائمة الذكاء الوجداني لبار- أون، مقياس الذكاء الوجداني لماير و سالوفي و كارسو، تقييم الذكاء الوجداني لجونسون، قائمة الكفاءات الوجدانية و الاجتماعية لمجموعة هاي، طريقة الحوادث الجرحية، و قائمة الحكم الانفعالي لبديول، و أخيرا مقياس الذكاء الوجداني للزهراني و رشدي.
- 3- تمايزت دراسة ( لينغينستون و داي، ٢٠٠٥م ) بتطبيقها مقياسين للذكاء الوجداني عوضا عن واحد كما هو متداول.
- 4- يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في تفرده عنها في أداة قياس الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني المطبق.

### من حيث المتغيرات الديمغرافية:

- 1- لم تجد الباحثة - على حد نطاق بحثها - دراسة واحد تشمل جميع المتغيرات الديمغرافية المستعملة في البحث الحالي.
- 2- أن الدراسة التي وجدت و تبحت عن العلاقة بين العمر و سنوات الخبرة هي دراسة ( ستيورات، ٢٠٠٨م )، بينما دراسة (الزهراني و رشدي ٢٠١٠م) تبحت وراء الفروق في الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني تبعا لمتغير سنوات الخبرة في التدريس.



### من حيث النتائج:

- ١- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني كما في دراسة كلا من ( باسو، ٢٠٠٤م \ دووني، ٢٠٠٥م \ لينغينستون و داي، ٢٠٠٥م \ ريستو، ٢٠٠٨م \ كريغ، ٢٠٠٨م \ باردي، ٢٠٠٩م \ كوكو، ٢٠٠٩م \ هوراد، ٢٠٠٩م \ الزهراني و رشدي، ٢٠١٠م ) في حين انعدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني في دراسة كلا من (لينغينستون و داي، ٢٠٠٥م \ جونسون، ٢٠٠٨ \ ستيورات، ٢٠٠٨م).
- ٢- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأداء و كلا من الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني في دراسة ( باسو، ٢٠٠٤م).
- ٣- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة التنظيمية و الرضا الوظيفي في حين انعدمت العلاقة بين القيادة التنظيمية و الذكاء الوجداني في دراسة كلا من ( جونسون، ٢٠٠٨م \ ستيورات، ٢٠٠٨م )
- ٤- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني و الالتزام التنظيمي في دراسة كلا من (ريستو، ٢٠٠٨م \ ستيورات، ٢٠٠٨م \ هوراد، ٢٠٠٩م). و علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني و الالتزام المهني في دراسة (هوراد، ٢٠٠٩م) و التي أثبتت انفصال بناء الذكاء الوجداني عن العوامل الشخصية.
- ٥- أن المدير الذكي وجدانيا يمتاز بالتفاؤل و التعاطف و الانجاز و الوعي الوجداني للذات كما أوضحته دراسة ( كريغ، ٢٠٠٨م).
- ٦- أن أهم الكفاءات الوجدانية التي لها علاقة ايجابية مع الرضا الوظيفي هي المرونة و تأكيد الذات و تحقيقها و التسامح و حل المشكلات كما بينت دراسة ( كوكو، ٢٠٠٩م).
- ٧- أن الذكاء الوجداني كان مؤشرا مميزا و منبئا بالرضا الوظيفي كما في دراسة ( هوراد، ٢٠٠٩م \ الزهراني و رشدي، ٢٠١٠م).
- ٨- أن هناك علاقة قوية بين متغيري العمر و سنوات الخبرة و كلا من الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني كما أشارت دراسة ( ستيورات، ٢٠٠٨م )
- ٩- وجود فروق دالة إحصائية في كلا من الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني تبعا لسنوات الخبرة لصالح المعلمين الأكثر خبرة.

### و لقد استفدت الباحثة من الدراسات السابقة في الجوانب التالي:

- ١- وضع أهداف البحث.
- ٢- تحديد متغيرات البحث.
- ٣- الإطار النظري للبحث.
- ٤- صياغة فروض البحث.

- ٥- اختيار أدوات البحث المناسبة. " مقياس الذكاء الانفعالي و مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين".
- ٦- طرق تحليل البيانات.
- ٧- مناقشة النتائج و بيان مدى اتفاقها أو تعارضها مع الدراسات السابقة.

### فروض البحث :

- من خلال عرض أدبيات البحث أمكن للباحثة صياغة فروض البحث الحالي كالتالي :
- ١- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات المعلمات في الرضا الوظيفي ( أبعاد و درجة كلية ) و درجاتهن في الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ).
  - ٢- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات في الرضا الوظيفي ( أبعاد و درجة كلية ) تبعا لاختلاف العمر.
  - ٣- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات في الرضا الوظيفي ( أبعاد و درجة كلية ) تبعا لاختلاف المؤهل الدراسي ( بكالوريوس – ماجستير فما فوق ).
  - ٤- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات في الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ) تبعا لاختلاف العمر .
  - ٥- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات في الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ) تبعا لاختلاف المؤهل الدراسي ( بكالوريوس – ماجستير فما فوق ) .

### منهج البحث:

تعتمد الباحثة في دراستها على استخدام المنهج الوصفي بشقيه الارتباطي و السببي المقارن، و ذلك لمدى ملائمته للأهداف المرجوة من الدراسة.

و في البحث الحالي يقود الجانب الارتباطي إلى معرفة و فهم نوعية العلاقة بين الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني، لكن دون تأكيد لسببية هذه العلاقة الأمر الذي يتطلب استخدام الجانب الأخر و هو السببي المقارن لتحديد الفروق في كل من الظاهرتين محل الدراسة في ضوء عدد من المتغيرات الديموغرافية لدى أفراد العينة. كل ذلك لمساعدة الباحثة في الوصول إلى استنتاجات تساعد في تطوير الواقع الذي ندرسه، من خلال تعميم النتائج على المجتمع .

### عينة البحث:

تكونت عينة البحث الحالي من ( ٣٠٧ ) معلمة من معلمات المدارس الحكومية الثانوية بمدينة مكة المكرمة ، و قد تم اختيارهن بطريقة عشوائية، و قد تراوحت أعمار العينة ما بين ( ٢٣ – ٥٥ ) عاما، بمتوسط عمري مقداره ( ٣٧ )، و بانحراف معياري مقداره ( ٦,٠٢ ) .

و الجداول التالية توضح توزيع أفراد العينة البالغ عددهم ( ٣٠٧ ) معلمة تبعا لمتغيرات البحث و نسبتهم للعدد الكلي.

جدول ( ١ ) يوضح توزيع عينة الدراسة تبعا للعمر و نسبتهم للعدد الكلي

العمر	عدد المعلمات	نسبة عدد المعلمات للعدد الكلي
أقل من ٣٠ عاما	٢٦	٨,٥ %
من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ عاما	٦٥	٢١,٢ %
من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ عاما	١٠٥	٣٤,٢ %
من ٤٠ إلى أقل من ٤٥ عاما	٧٧	٢٥,١ %
من ٤٥ عاما فأكثر	٣٤	١١,١ %
المجموع الكلي	٣٠٧	١٠٠ %

جدول ( ٢ ) يوضح توزيع عينة الدراسة تبعا للمؤهل الدراسي و نسبتهم للعدد الكلي

المؤهل الدراسي	عدد المعلمات	نسبة عدد المعلمات للعدد الكلي
بكالوريوس	٢٩٦	٩٦,٤ %
ماجستير فما فوق	١١	٣,٦ %
المجموع الكلي	٣٠٧	١٠٠ %

### أدوات البحث:

اختارت الباحثة بعض الأدوات لقياس متغيرات الدراسة ، و المتناسبة مع موضوع الحالي الذي يقوم بدراسة الرضا الوظيفي و علاقته بالذكاء الوجداني، و الملائمة لعينة البحث ( المعلمات )، و هذه الأدوات هي:

- ١- مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين من إعداد عبد الجواد و متولي ( ١٩٩٣ ).
- ٢- مقياس الذكاء الوجداني من إعداد عثمان و رزق ( ١٩٩٨ ) – النسخة المعدلة البلوي ( ٢٠٠٤ ).
- ٣- استمارة البيانات الشخصية من إعداد الباحثة. و فيما يلي عرض لأدوات الدراسة :

١- الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي للمعلمين – عبد الجواد و متولي ( ١٩٩٣ ):

#### **الصدق:**

تم التحقق من صدق المقياس عن طريق:

#### **• الاتساق الداخلي**

حيث تم إيجاد معامل الاتساق الداخلي للعبارات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس و مجموع درجات البعد الذي تنتمي إليه، و معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد المقياس و الدرجة الكلية للمقياس ( حيث يعتبر بعض الباحثين ذلك مؤشرا للصدق )، و أسفر التحليل عن بيانات الجدولين التاليين ( ٩ ) و ( ١٠ ).

جدول رقم ( ٩ ) يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين و الدرجة الكلية لعينة الكلية ( ن = ٣٠٧ ).

أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين	معامل الارتباط
التقدير و احترام الذات	**٠,٨٣٣
الانتماء	**٠,٧٥٢
طبيعة العمل	**٠,٧٩٨

**٠,٧٥٢	التفاعل الإداري و المصنعي
**٠,٨٠٣	التفاعل الاجتماعي
**٠,٥٦٩	الأجور و المكافآت

\*\* دالة عند مستوى ( ٠,٠١ )

" البعد السادس " ( الأجر و المكافآت )		" البعد الخامس " ( التفاعل الاجتماعي )		" البعد الرابع " ( التفاعل الإداري و المهني )		" البعد الثالث " ( طبيعة العمل )		" البعد الثاني " ( الانتماء )		" البعد الأول " ( التقدير و احترام الذات )	
الارتبا ط	رقم المفردة	الارتبا ط	رقم المفردة	الارتبا ط	رقم المفردة	الارتبا ط	رقم المفردة	الارتبا ط	رقم المفردة	الارتبا ط	رقم المفردة
٠,٤٦١ **	١٦	٠,٤٥٣ **	٦	٠,٦٠٣ **	٤	٠,٣٩٧ **	٣	٠,٢٤٦ **	٢	٠,٤٦٧ **	١
٠,٥٧٦ **	٢٤	٠,٥٠٤ **	١١	٠,٤١٦ **	٩	٠,٥٥٠ **	٧	٠,٤٣٨ **	٨	٠,٤٦١ **	٥
٠,٥٧٠ **	٢٧	٠,٤٧٣ **	١٤	٠,٤٦٩ **	١٩	٠,٤٨٥ **	١٢	٠,٣٤٢ **	١٠	٠,٤٥٧ **	١٣
٠,٥١٤ **	٣١	٠,٥٠٠ **	٢٢	٠,٧٢٩ **	٢٨	٠,٣٧١ **	١٥	٠,٤٥٤ **	١٨	٠,٥٢٠ **	١٧
٠,٤٣٧ **	٤٢	٠,٥٢٧ **	٢٥	٠,٥٠٧ **	٣٢	٠,٤٤٨ **	٢٣	٠,٦٩٩ **	٢١	٠,٥٧٨ **	٢٠
٠,٧٤٥ **	٥٢	٠,٥٠٠ **	٣٥	٠,٦٥٦ **	٣٧	٠,٣٦٥ **	٢٩	٠,٥٠٨ **	٣٦	٠,٦٣٠ **	٢٦
		٠,٥٢٣ **	٤٤	٠,٥١٧ **	٤٣	٠,٥٤٠ **	٣٤	٠,٢٦٨ **	٣٨	٠,٤٦٦ **	٣٠
		٠,٤٠٧ **	٤٩	٠,٧٠٢ **	٤٧	٠,٥٠٦ **	٣٩	٠,١٧٥ **	٤٦	٠,٥٤٢ **	٣٣
		٠,٥٣٦ **	٥١	٠,٦٠٢ **	٥٣	٠,٤٩٢ **	٤١	٠,٣١٤ **	٥٠	٠,٥٥٠ **	٤٠

		٠,٥٨٠ **	٥٨	٠,٤٥٨ **	٥٧	٠,٤٦٤ **	٤٥	٠,٧٢٤ **	٦٠	٠,٤١٨ **	٤٨
						٠,٤١٧ **	٥٤			٠,٤٢٦ **	٥٥
						٠,٥٣٧ **	٥٦			٠,٤٥٧ **	٥٩

جدول رقم ( ١٠ ) يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين و الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه للعينة الكلية ( ن = ٣٠٧ )

\*\* دالة عند مستوى ( ٠,٠١ )

يتضح من الجدولين ( ٩ ) و ( ١٠ ) أن جميع معاملات الارتباط سواء بين درجات الأبعاد و الدرجة الكلية للمقياس، أو معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين و الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، دالة عند مستوى ( ٠,٠١ ) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

#### الثبات:

تم حساب ثبات المقياس بطريقتين هما: معامل ثبات ألفا كرونباخ، و التجزئة النصفية و ذلك لكل بعد من أبعاد المقياس و درجته الكلية، و الجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات.

جدول رقم ( ١١ ) يوضح قيم معاملات الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ و لتجزئة النصفية للأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي للمعلمين للعينة الكلية ( ن = ٣٠٧ )

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين
جثمان	سبيرمان و براون		
٠,٧٦٠	٠,٧٦٠	٠,٧١٢	التقدير و احترام الذات
٠,٥٨٠	٠,٥٨٠	٠,٥٣٩	الانتماء
٠,٦٢٥	٠,٦٢٩	٠,٦٥٢	طبيعة العمل

٠,٧٤٧	٠,٧٤٨	٠,٧٥٧	التفاعل الإداري و المهني
٠,٦١٠	٠,٦١٢	٠,٦٥٧	التفاعل الاجتماعي
٠,٥٨٣	٠,٥٨٧	٠,٥٤٣	الأجور و المكافآت
٠,٨٨٣	٠,٨٨٤	٠,٨٧٩	الدرجة الكلية

و يتضح من جدول رقم ( ١١ ) أن قيم معاملات الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي للمعلمين تتراوح ما بين ( ٠,٥٤٣ - ٠,٨٨٤ ) و هي قيم تعطي الثقة لاستخدام المقياس في تقدير الرضا الوظيفي لدى المعلمات.

٢- الخصائص السيكومترية لمقياس الذكاء الوجداني من إعداد عثمان و رزق ( ١٩٩٨ )  
- النسخة المعدلة للبلوي ( ٢٠٠٤ ):

الصدق:

تم التحقق من صدق المقياس عن طريق:

• الاتساق الداخلي:

حيث تم إيجاد معامل الاتساق الداخلي للعبارات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس و مجموع درجات البعد الذي تنتمي إليه، و معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد المقياس و الدرجة الكلية للمقياس ( حيث يعتبر بعض الباحثين ذلك مؤشرا للصدق )، و أسفر التحليل عن بيانات الجدولين التاليين ( ١٢ ) و ( ١٣ ).

جدول رقم ( ١٢ ) يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد مقياس الذكاء الوجداني و الدرجة الكلية للعينة الكلية ( ن = ٣٠٧ )

معامل الارتباط	أبعاد مقياس الذكاء الوجداني
**٠,٨٩٦	إدارة الانفعالات

**٠,٨٤٧	التعاطف
**٠,٨٨٠	تنظيم الانفعالات
**٠,٧٨٢	المعرفة الانفعالية
**٠,٨٢٥	التواصل الاجتماعي

\*\* دالة عند مستوى ( ٠,٠١ )

جدول رقم ( ١٣ ) يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الذكاء الوجداني و الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه للعينة الكلية ( ن = ٣٠٧ )

" البعد الأول "		" البعد الثاني "		" البعد الثالث "		" البعد الرابع "		" البعد الخامس "	
( إدارة الانفعالات )		( التعاطف )		( تنظيم الانفعالات )		( المعرفة الانفعالية )		( التواصل الاجتماعي )	
الارتباط	رقم المفردة	الارتباط	رقم المفردة	الارتباط	رقم المفردة	الارتباط	رقم المفردة	الارتباط	رقم المفردة
**٠,٣٠٣	٤	**٠,٦٤٨	٣٣	**٠,٣٦١	١٥	**٠,٥٤١	١	**٠,٣٩٠	٣٦
**٠,٥٦٢	٦	**٠,٧٣٠	٣٤	**٠,٦٤٩	١٩	**٠,٤٣٩	٢	**٠,٦٨٤	٣٩
**٠,٥٨٨	٩	**٠,٧٦٦	٣٥	**٠,٥٩٣	٢٠	**٠,٦٠٤	٣	**٠,٢٠٣	٤٢
**٠,٦٩٦	١١	**٠,٧١٤	٣٧	**٠,٦٩٣	٢١	**٠,٤٦٢	٥	**٠,٦٧٩	٤٣
**٠,٦١٥	١٢	**٠,٧٢٥	٣٨	**٠,٥٧٢	٢٢	**٠,٦٤٩	٧	**٠,٦٧٠	٤٥
**٠,٥٧٧	١٣	**٠,٧٥٤	٤٠	**٠,٦٨١	٢٣	**٠,٥٠٢	٨	**٠,٧٠٥	٤٦
**٠,٤٧٨	١٦	**٠,٧٥٠	٤١	**٠,٧٥٩	٢٤	**٠,٥٨٥	١٠	**٠,٧١٣	٤٧
**٠,٦٢٤	١٧	**٠,٦٦٦	٤٤	**٠,٤٥٧	٢٥	**٠,٤٠٥	١٤	**٠,٧٧٦	٤٨
**٠,٧٥٢	١٨	**٠,٦٧٤	٥٤	**٠,٦٨٧	٢٧	**٠,٤٨٦	٤٩	**٠,٣٨٥	٥٢
**٠,٦٢٣	٢٦	**٠,٦٤٩	٥٥	**٠,٧٣٧	٢٩	**٠,٢٨٩	٥١		



				**٠.٦٧١	٣٠	**٠.٦٦٥	٥٧	**٠.٦١٠	٢٨
				**٠.٦١٩	٣٢			**٠.٥٠٠	٣١
				**٠.٦٤٠	٥٨			**٠.٥٥٣	٥٠
								**٠.٥٩٢	٥٣
								٠.٠٠٦-	٥٦

\*\* دالة عند مستوى ( ٠,٠١ )

يتضح من الجدولين ( ١٢ ) و ( ١٣ ) أن جميع معاملات الارتباط سواء بين درجات الأبعاد و الدرجة الكلية للمقياس، أو معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الذكاء الوجداني و الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه - ما عدا عبارة واحدة جاءت سالبة و هي عبارة رقم ( ٥٦ ) - دالة عند مستوى ( ٠,٠١ ) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

#### الثبات:

تم حساب ثبات المقياس بطريقتين هما: معامل ثبات ألفا كرونباخ، و التجزئة النصفية و ذلك لكل بعد من أبعاد المقياس و درجته الكلية، و الجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات.

جدول رقم ( ١٤ ) يوضح قيم معاملات الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ و لتجزئة النصفية للأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الوجداني للعينة الكلية ( ن = ٣٠٧ )

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	أبعاد مقياس الذكاء الوجداني
سبيرمان و براون	جتمان		
٠.٧٧٧	٠.٧٤٥	٠.٨٢١	إدارة الانفعالات
٠.٨٥٩	٠.٨٧٤	٠.٨٩٧	التعاطف
٠.٨٢٠	٠.٨٢٥	٠.٨٦٤	تنظيم الانفعالات

المعرفة الانفعالية	٠.٦٦٠	٠.٦٥٦	٠.٦٥١
التواصل الاجتماعي	٠.٧٢٧	٠.٧٣٩	٠.٧٣٧
الدرجة الكلية	٠.٩٤٦	٠.٨٢٠	٠.٨٢٠

و يتضح من جدول رقم ( ١٤ ) أن قيم معاملات الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية لمقياس الذكاء الوجداني تتراوح ما بين ( ٠,٦٥١ - ٠,٩٤٦ ) و هي تعطي الثقة لاستخدام المقياس في تقدير الذكاء الوجداني لدى الأفراد.

### ٣- الخصائص السيكومترية لاستمارة البيانات الشخصية – من إعداد الباحثة

قامت الباحثة بإعداد استمارة بيانات لجمع المعلومات الشخصية عن أفراد البحث الحالي، و تشتمل الاستمارة على : الاسم ( اختياري )، العمر، التخصص، المؤهل الدراسي.

#### صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس عن طريق:

#### • الاتساق الداخلي:

حيث تم إيجاد معامل الاتساق الداخلي للعبارات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس و مجموع درجات البعد الذي تنتمي إليه، و معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد المقياس و الدرجة الكلية للمقياس ( حيث يعتبر بعض الباحثين ذلك مؤشرا للصدق )، و أسفر التحليل عن بيانات الجدولين التاليين

( ١٥ ) و ( ١٦ ).

جدول رقم ( ١٥ ) يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين و الدرجة الكلية للعينة الكلية ( ن = ٣٠ )

أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين	معامل الارتباط
التقدير واحترام الذات	**٠,٧٣٢
الانتماء	**٠,٧١٧
طبيعة العمل	**٠,٥٨٧
التفاعل الإداري و المهني	**٠,٧٠٦
التفاعل الاجتماعي	**٠,٧٥٥
الأجور و المكافآت	*٠,٤٠٤

\*\* دالة عند مستوى ( ٠,٠١ ) \* دالة عند مستوى ( ٠,٠٥ )

جدول رقم ( ١٦ ) يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين و الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه للعيينة الكلية ( ن = ٣٠ )

" البعد الأول " ( التقدير واحترام الذات )		" البعد الثاني " ( الانتماء )		" البعد الثالث " ( طبيعة العمل )		" البعد الرابع " ( التفاعل الإداري و المهني )		" البعد الخامس " ( التفاعل الاجتماعي )		" البعد السادس " ( الأجور و المكافآت )	
رقم المفردة	الارتباط	رقم المفردة	الارتباط	رقم المفردة	الارتباط	رقم المفردة	الارتباط	رقم المفردة	الارتباط	رقم المفردة	الارتباط
١	*٠.٤٦٧	٢	*٠.٣٩٠	٣	*٠.٣٣١	٤	*٠.٦٤٩	٦	*٠.٤١٢	١٦	*٠.٤١١
٥	*٠.٤٥١	٨	*٠.٥١٥	٧	*٠.٤٢٤	٩	*٠.٤١٠	١١	*٠.٣٧٨	٢٤	*٠.٥٦٠
١٣	*٠.٤٨٩	١٠	*٠.٤٩٥	١٢	*٠.٥٥١	١٩	*٠.٤٢٤	١٤	*٠.٤٣٠	٢٧	*٠.٥٠٨

*						*		*		*	
*.٥١٢ *	٣١	*.٣٩٤	٢٢	*.٦٣٠ *	٢٨	*.٤٤١	١٥	*.٦٧٥ *	١٨	*.٤٨٨ *	١٧
*.٣٨٤	٤٢	*.٤١٨	٢٥	*.٤٢٣	٣٢	*.٥٨٢ *	٢٣	*.٦٧٧ *	٢١	*.٦٣٧ *	٢٠
*.٨٤٨ *	٥٢	*.٤٨٤ *	٣٥	*.٧٤٦ *	٣٧	*.٥٦٣ *	٢٩	*.٤١٤ *	٣٦	*.٦٤٥ *	٢٦
		*.٣٦٠	٤٤	*.٥٩١ *	٤٣	*.٧٤١ *	٣٤	*.٥٩٥ *	٣٨	*.٤٤١ *	٣٠
		*.٥٧٩ *	٤٩	*.٦٩١ *	٤٧	*.٣٤٨	٣٩	*.٥٦٤ *	٤٦	*.٦١٣ *	٣٣
		*.٦٦٨ *	٥١	*.٦٥٩ *	٥٣	*.٥٦٣ *	٤١	*.٣٩٢	٥٠	*.٦٣٧ *	٤٠
		*.٣٧٠	٥٨	*.٤٣٥	٥٧	*.٣٣٧	٤٥	*.٧٩٤ *	٦٠	*.٤٩٦ *	٤٨
						*.٤٤١	٥٤			*.٦٤٩ *	٥٥
						*.٤١٦	٥٦			*.٤٩٣ *	٥٩

\*\* دالة عند مستوى ( ٠,٠١ ) \* دالة عند مستوى ( ٠,٠٥ )  
يتضح من الجدولين ( ١٥ ) و ( ١٦ ) أن جميع معاملات الارتباط سواء بين درجات الأبعاد و الدرجة الكلية للمقياس، أو معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين و الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، دالة عند مستوى ( ٠,٠١ ) و مستوى ( ٠,٠٥ ) من الثقة، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

#### ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس للعينة الاستطلاعية ( ن = ٣٠ ) استخدمت الباحثة الطريقتين التاليتين: معامل ثبات ألفا كرونباخ، و التجزئة النصفية و ذلك لكل بعد من أبعاد المقياس و درجته الكلية، و الجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات.

جدول رقم ( ١٧ ) يوضح قيم معاملات الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ و لتجزئة النصفية للأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي للمعلمين للعينة الكلية ( ن = ٣٠ )

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين
سبيرمان و براون	جتمان		
٠,٨٢٣	٠,٨١٦	٠,٦٢٤	التقدير و احترام الذات
٠,٧٢٩	٠,٧٢٦	٠,٧٤٧	الانتماء
٠,٥٣٤	٠,٥٣٠	٠,٦١١	طبيعة العمل
٠,٦٣٧	٠,٦٢٧	٠,٧٢١	التفاعل الإداري و المهني
٠,٤٢٩	٠,٤٢٦	٠,٥١٩	التفاعل الاجتماعي
٠,٦٥٦	٠,٦٣٥	٠,٤٩٦	الأجور و المكافآت
٠,٨٨٤	٠,٨٨٤	٠,٧٩٧	الدرجة الكلية

و يتضح من جدول رقم ( ١٧ ) أن قيم معاملات الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي للمعلمين تتراوح ما بين ( ٠,٥١٩ – ٠,٨٨٤ ) و هيم تعطي الثقة لاستخدام المقياس في تقدير الرضا الوظيفي لدى المعلمات.

#### إجراءات الدراسة:

- الاطلاع على بعض الأطر النظرية و الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث.
- تصميم استمارة البيانات الشخصية ملحق رقم ( ١ ).
- اختيار المقاييس المناسبة، حيث تم اختيار مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين ممن إعداد عبد الجواد و متولي ( ١٩٩٣ ). ملحق رقم ( ٢ ). و مقياس الذكاء الوجداني من إعداد عثمان و رزق ( ١٩٩٨ ). ملحق رقم ( ٤ ).
- إعداد و تجهيز المقاييس المستخدمة في البحث.
- اختيار عينة الدراسة الممثلة لمجتمع الدراسة بطريق عشوائية كما تم توصيفها في عينة الدراسة.

- تطبيق مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين على عينة استطلاعية لإيجاد صدق و ثبات المقياس في البحث الحالي.
  - تطبيق مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين على أفراد العينة بصورة جماعية و يليه مباشرة مقياس الذكاء الوجداني.
  - تصحيح استمارات أفراد العينة كل على حدة حسب طريقة التصحيح الخاصة بكل مقياس، بعد استبعاد غير الكاملة منها أو الغير واضحة.
  - تفرغ البيانات بيانياً تبعاً لمتغيرات الدراسة.
  - استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات التي تم تفرغها.
  - تفسير النتائج و مناقشتها، و استخلاص التوصيات و المقترحات المناسبة.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:**

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية للتحقق من فروض الدراسة:

- ١- المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية .
  - ٢- معاملات الارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient لإيجاد الصدق و الثبات و التحقق من صحة الفرض الأول .
  - ٣- تحليل التباين الأحادي One Way Anova للتحقق من صحة الفرض الثاني و الرابع .
  - ٤- اختبار ( ت ) T-test للتحقق من صحة الفرض الثالث و الخامس .
- جدول رقم ( ١٨ ) يوضح ملائمة الأساليب الإحصائية مع الفروض

رقم الفرض	نص الفرض	الأسلوب الإحصائي
١	لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات المعلمات في الرضا الوظيفي ( أبعاد و درجة كلية ) و درجاتهن في الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ) .	معاملات الارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient
٢	لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات	تحليل التباين الأحادي

One Way Anova	في الرضا الوظيفي ( أبعاد و درجة كلية ) تبعا لاختلاف العمر .	
اختبار ( ت ) T-test	لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات في الرضا الوظيفي ( أبعاد و درجة كلية ) تبعا لاختلاف المؤهل الدراسي ( بكالوريوس - ماجستير فما فوق ) .	٣
تحليل التباين الأحادي One Way Anova	لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات في الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ) تبعا لاختلاف العمر .	٤
اختبار ( ت ) T-test	لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات في الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ) تبعا لاختلاف المؤهل الدراسي ( بكالوريوس - ماجستير فما فوق ) .	٥

أولا: الإحصاء الوصفي:

قامت الباحثة بحساب الإحصاء الوصفي لكلا من : متغيرات البحث، أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين، أبعاد مقياس الذكاء الوجداني، و ذلك كما يظهر في الجداول (١٩) و (٢٠) و (٢١) التالية:

جدول رقم ( ١٩ ) الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

المتغيرات	المتوسط	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	التباين
العمر	٣.٠٩	٣.٠٠	٣	١.١١٤	١.٢٤٠
المؤهل الدراسي	١.٠٤	١.٠٠	١	٠.١٨٦	٠.٠٣٥

جدول رقم ( ٢٠ ) الإحصاء الوصفي لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين

المتغيرات	المتوسط	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	التباين
التقدير و احترام الذات	٤٥.٩٤	٤٦.٠٠	٤٣	٥.٨٠٧	٣٣.٧١٦
الإنتماء	٣٦.٩٤	٣٧.٠٠	٤٣	٤.٣٨٩	١٩.٢٦٧

٤٢.٣٢٤	٦.٥٠٦	٤٢	٣٩.٠٠	٣٨.٩٣	طبيعة العمل
٣٤.٤١٤	٥.٨٦٦	٣٧	٣٨.٠٠	٣٧.٥٢	التفاعل الإداري و المهني
٢٩.٨١٧	٥.٤٦٠	٣٩	٣٦.٠٠	٣٥.٦٥	التفاعل الاجتماعي
١٥.١٢٠	٣.٨٨٨	٢٢	٢٠.٠٠	١٩.٤٩	الأجور و المكافآت

جدول رقم ( ٢١ ) الإحصاء الوصفي لأبعاد مقياس الذكاء الوجداني

المتغيرات	المتوسط	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	التباين
إدارة الانفعالات	٥٢.٧٩٨٠	٥٣.٠٠٠٠	٥٤.٠٠	٨.٢٥٦٠١	٦٨.١٦٢
التعاطف	٤١.٧٣٦٢	٤٢.٠٠٠٠	٤١.٠٠	٧.٣١٥٤٠	٥٣.٥١٥
تنظيم الانفعالات	٤٨.١٦٧٢	٤٩.٠٠٠٠	٤٨.٠٠	٧.٩٢٢٨٣	٦٢.٧٧١
المعرفة الانفعالية	٣٤.٠٣٩١	٣٤.٠٠٠٠	٣٣.٠٠	٥.١٤٠٣٦	٢٦.٤٢٣
التواصل الاجتماعي	٣٠.٩٨٦٩	٣١.٥٠٠٠	٣٣.٠٠	٤.٩٣٨٩٥	٢٤.٣٩٣

### ثانيا: عرض نتائج البحث:

و فيما يلي تتناول الباحثة النتائج المتعلقة بفروض البحث كل على حدة:

#### نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه : " لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات المعلمات في الرضا الوظيفي ( أبعاد و درجة كلية ) و درجاتهن في الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ) ."

و في سبيل معالجة هذا الفرض إحصائيا تم استخدام معاملات الارتباط بيرسون، و ذلك للتعرف على دلالة الارتباط بين درجات المعلمات في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين و درجاتهن في مقياس الذكاء الوجداني و الدرجة الكلية، و أسفر ذلك عن البيانات التي يتضمنها الجدول التالي:



الدرجة الكلية	التواصل الاجتماعي	المعرفة الانفعالية	تنظيم الانفعالات	التعاطف	إدارة الانفعالات	أبعاد مقياس الذكاء الوجداني
						أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين
*.٢٤٣ *	*.١٧٧ *	*.١٥٥ *	*.٢٤٥ *	*.١٩٩ *	*.٢٢٤ *	التقدير و احترام الذات
*.٢٣٧ *	*.١٣٤ *	*.١٥٣ *	*.٢٥٥ *	*.١٨١ *	*.٢٣٠ *	الانتماء
*.١٩٥ *	*.١٣١ *	.١٠٤	*.٢٤٧ *	.١١٠	*.١٩٥ *	طبيعة العمل
*.١٤٢ *	.٠٥٢	.٠٧١	*.١٨٣ *	.٠٩٣	*.١٤٠ *	التفاعل الإداري و المهني
*.٢١٨ *	*.١٤١ *	*.١٢٦ *	*.٢٥٦ *	*.١٣٩ *	*.٢١٣ *	التفاعل الاجتماعي
*.١٣١ *	.٠٩٢	.٠٩٣	*.١٣٤ *	.١٠٨	.١٠٩	الأجور و المكافآت
*.٢٥٧ *	*.١٦١ *	*.١٥٣ *	*.٢٩٣ *	*.١٨٠ *	*.٢٤٦ *	الدرجة الكلية

جدول رقم ( ٢٢ ) مصفوفة معاملات الارتباط بين درجات المعلمات في مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين ( أبعاد و درجة كلية ) و درجاتهن في مقياس الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ) ( للعيينة الكلية ( ن = ٣٠٧ )

\*\* دالة عند مستوى ( ٠.٠١ ) \* دالة عند مستوى ( ٠.٠٥ )

يتضح من الجدول رقم ( ٢٢ ) ما يلي:

١- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا عند مستوى ( ٠.٠١ ) بين التقدير و احترام الذات و الدرجة الكلية للذكاء الوجداني، و جميع أبعاده الفرعية التالية: ( إدارة الانفعالات، التعاطف، تنظيم الانفعالات، المعرفة الانفعالية، التواصل الاجتماعي).

٢- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا عند مستوى ( ٠.٠١ ) و ( ٠.٠٥ ) بين الانتماء و الدرجة الكلية للذكاء الوجداني، و جميع أبعاده الفرعية التالية: ( إدارة الانفعالات، التعاطف، تنظيم الانفعالات، المعرفة الانفعالية، التواصل الاجتماعي).

٣- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا عند مستوى ( ٠.٠١ ) و ( ٠.٠٥ ) بين طبيعة العمل و الدرجة الكلية للذكاء الوجداني، و أبعاده الفرعية التالية: ( إدارة الانفعالات ، تنظيم الانفعالات ، التواصل الاجتماعي ). بينما اتضح عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الانتماء و بعدين من أبعاد الذكاء الوجداني، هما: ( التعاطف، المعرفة الانفعالية ). حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين طبيعة العمل و بعد التعاطف ( ٠.١١٠ ) و هي غير دالة، كما بلغت قيمة معامل الارتباط بين طبيعة العمل و بعد المعرفة الانفعالية ( ٠.١٠٤ ) و هي أيضا غير دالة.

٤- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا عند مستوى ( ٠.٠١ ) و ( ٠.٠٥ ) بين التفاعل الإداري و المهني و الدرجة الكلية للذكاء الوجداني، و أبعاده الفرعية التالية: ( إدارة الانفعالات ، تنظيم الانفعالات ). بينما اتضح عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الانتماء و بعدين من أبعاد الذكاء الوجداني، هما: ( التعاطف، المعرفة الانفعالية، التواصل الاجتماعي ). حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين التفاعل الإداري و المهني و بعد التعاطف ( ٠.٠٩٣ ) و هي غير

دالة، كما بلغت قيمة معامل الارتباط بين التفاعل الإداري و المهني و بعد المعرفة الانفعالية ( ٠.٠٧١ ) و هي أيضا غير دالة. و أيضا بلغت قيمة معامل الارتباط بين التفاعل الإداري و المهني و بعد التواصل الاجتماعي ( ٠.٠٥٢ ) و هي كذلك غير دالة.

٥- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا عند مستوى ( ٠.٠١ ) و ( ٠.٠٥ ) بين التفاعل الاجتماعي و الدرجة الكلية للذكاء الوجداني، و جميع أبعاده الفرعية التالية: ( إدارة الانفعالات، التعاطف، تنظيم الانفعالات، المعرفة الانفعالية، التواصل الاجتماعي ).

٦- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الأجور و المكافآت و بين أبعاد الذكاء الوجداني التالية: ( إدارة الانفعالات، التعاطف، المعرفة الانفعالية، التواصل الاجتماعي )، فيما عدا بعد تنظيم الانفعالات و الدرجة الكلية للذكاء الوجداني حيث وجد أن هناك ارتباطا موجبا دالا إحصائيا عند مستوى ( ٠.٠٥ )، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين الأجور و المكافآت و بعد تنظيم الانفعالات ( ٠.١٣٤ ) و هي قيمة دالة، كما بلغت قيمة معامل الارتباط بين الأجور و المكافآت و الدرجة الكلية للذكاء الوجداني ( ٠.١٣١ ) و هي قيمة دالة أيضا.

٧- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا عند مستوى ( ٠.٠١ ) بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي و الدرجة الكلية للذكاء الوجداني، و جميع أبعاده الفرعية التالية: ( إدارة الانفعالات، التعاطف، تنظيم الانفعالات، المعرفة الانفعالية، التواصل الاجتماعي ).

و بذلك تتحقق صحة الفرض الأول جزئيا.

### نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه : " لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسط درجات المعلمات في الرضا الوظيفي ( أبعاد و درجة كلية ) تبعا لاختلاف العمر ". و في سبيل معالجة هذا الفرض إحصائيا تم استخدام أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، و ذلك لتحديد الفروق بين متوسط درجات المعلمات على مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين تبعا لمتغير العمر و أسفر ذلك عن البيانات التي يتضمنها الجدول التالي:

جدول رقم ( ٢٣ ) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لتحديد الفروق في الرضا الوظيفي بين المعلمات تبعاً لمتغير العمر

مستوى الدلالة	قيمة " فـ "	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	أبعاد الرضا الوظيفي
غير دالة	٢.٢٧١	٧٥.٣١٥	٤	٣٠١.٢٥٨	بين المجموعات	التقدير و احترام الذات
		٣٣.١٦٥	٣٠.٢	١٠٠١٥.٦٨٦	داخل المجموعات	
			٣٠.٦	١٠٣١٦.٩٤٥	المجموع	
غير دالة	١.٤٣٦	٢٧.٥٠٣	٤	١١٠.٠١٠	بين المجموعات	الانتماء
		١٩.١٥٨	٣٠.٢	٥٧٨٥.٨١٤	داخل المجموعات	
			٣٠.٦	٥٨٩٥.٨٢٤	المجموع	
٠.٠١	٥.٢٨٨	٢١١.٩١٨	٤	٨٤٧.٦٧٢	بين المجموعات	طبيعة العمل
		٤٠.٠٧٨	٣٠.٢	١٢١٠٣.٦٠٥	داخل المجموعات	
			٣٠.٦	١٢٩٥١.٢٧٧	المجموع	
غير دالة	٢.٠٦٨	٧٠.٢٠٤	٤	٢٨٠.٨١٥	بين المجموعات	التفاعل الإداري و المهني
		٣٣.٩٤٠	٣٠.٢	١٠٢٤٩.٧٥٢	داخل المجموعات	
			٣٠.٦	١٠٥٣٠.٥٦٧	المجموع	
٠.٠١	٣.٧٥٦	١٠٨.١١٠	٤	٤٣٢.٤٤٠	بين المجموعات	التفاعل الاجتماعي
		٢٨.٧٨٠	٣٠.٢	٨٦٩١.٥٦٧	داخل المجموعات	
			٣٠.٦	٩١٢٤.٠٠٧	المجموع	
٠.٠١	٨.٦٧٩	١١٩.٢٥٧	٤	٤٧٧.٠٣٠	بين المجموعات	الأجور و المكافآت

		١٣.٧٤١	٣.٠٢	٤١٤٩.٦٥٤	داخل المجموعات	
			٣.٠٦	٤٦٢٦.٦٨٤	المجموع	
		٢٧٩٤.١٤٣	٤	١١١٧٦.٥٧١	بين المجموعات	الدرجة الكلية
٠.٠١	٤.٩٦٢	٥٦٣.٠٩٩	٣.٠٢	١٧٠.٠٥٥.٧٤٨	داخل المجموعات	
			٣.٠٦	١٨١٢٣٢.٣١٩	المجموع	

يتضح من الجدول رقم ( ٢٢ ) ما يلي:

١- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي التالية: ( التقدير و احترام الذات، الانتماء، التفاعل الإداري و المهني ) تبعاً لمتغير العمر، حيث كانت قيم " ف " غير دالة.

٢- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( ٠.٠١ ) بين متوسطات درجات المعلمات في الأبعاد التالية: ( طبيعة العمل، التفاعل الاجتماعي، الأجور و المكافآت ) و الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي للمعلمين تبعاً لمتغير العمر، حيث كانت قيم " ف " ذات دلالة إحصائية.

و لتحديد الفروق بين المجموعات تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe البعدي للمقارنة المتعددة بين المتوسطات، و الجداول التالية توضح ذلك:

جدول رقم ( ٢٤ ) يوضح نتائج اختبار شيفيه البعدي لبعده طبيعة العمل تبعاً لمتغير العمر

العمر	المتوسط	أقل من ٣٠	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	من ٣٥ إلى أقل من ٤٠	من ٤٠ إلى أقل من ٤٥	من ٤٥ فأكثر
أقل من ٣٠	٣٩.٧٣					
من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	٣٧.٠٢					
من ٣٥ إلى أقل من ٤٠	٣٨.٠٩					
من ٤٠ إلى أقل من ٤٥	٣٩.٧٨					
من ٤٥ فأكثر	٤٢.٦٢	**	**			

\*\* دالة عند مستوى ( ٠.٠١ )

يتضح من جدول رقم ( ٢٤ ) ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( ٠.٠١ ) بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٠ عاماً إلى أقل من ٣٥ عاماً ) و متوسط درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٥ عاماً فأكثر ) في بعد طبيعة العمل لصالح المعلمات الأكبر سناً، حيث بلغ متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٠ عاماً إلى أقل من ٣٥ عاماً ) ( ٣٧.٠٢ ) و متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٥ عاماً فأكثر ) ( ٤٢.٦٢ ) .

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( ٠.٠١ ) بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٥ عاما إلى أقل من ٤٠ عاما ) و متوسط درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٥ عاما فأكثر ) في بعد طبيعة العمل لصالح المعلمات الأكبر سنا، حيث بلغ متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٥ عاما إلى أقل من ٤٠ عاما ) ( ٣٨.٠٩ ) و متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٥ عاما فأكثر ) ( ٤٢.٦٢ ) .

جدول رقم ( ٢٥ ) يوضح نتائج اختبار شيفيه البعدي لبعء التفاعل الاجتماعي تبعا لمتغير العمر

العمر	المتوسط	أقل من ٣٠	٣٥ من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	٤٠ من ٣٥ إلى أقل من ٤٠	٤٥ من ٤٥ فأكثر
أقل من ٣٠	٣٤.٩٦				
٣٠ من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	٣٣.٩٤				
٣٥ من ٣٥ إلى أقل من ٤٠	٣٥.٧٨				
٤٠ من ٤٠ إلى أقل من ٤٥	٣٦.٠٣				
٤٥ من ٤٥ فأكثر	٣٨.١٨		**		

\*\* دالة عند مستوى ( ٠.٠١ )

يتضح من جدول رقم ( ٢٥ ) ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( ٠.٠١ ) بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٠ عاما إلى أقل من ٣٥ عاما ) و متوسط درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٥ عاما فأكثر ) في بعد التفاعل الاجتماعي لصالح المعلمات الأكبر سنا، حيث بلغ متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٠ عاما إلى أقل من ٣٥ عاما ) ( ٣٣.٩٤ ) و متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٥ عاما فأكثر ) ( ٣٨.١٨ ).
- جدول رقم ( ٢٦ ) يوضح نتائج اختبار شيفيه البعدي لبعء الأجرور و المكافآت تبعا لمتغير العمر

العمر	المتوسط	أقل من ٣٠	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	من ٣٥ إلى أقل من ٤٠	من ٤٠ إلى أقل من ٤٥	من ٤٥ فأكثر
أقل من ٣٠	١٩.٥٠					
من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	١٧.٦٠					
من ٣٥ إلى أقل من ٤٠	١٩.١٢					
من ٤٠ إلى أقل من ٤٥	٢٠.٨٦		**	**		
من ٤٥ فأكثر	٢١.٠٩		**			

\*\* دالة عند مستوى ( ٠.٠١ )

يتضح من جدول رقم ( ٢٦ ) ما يلي:



- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( ٠.٠١ ) بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٠ عاما إلى أقل من ٣٥ عاما ) و متوسط درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٠ عاما إلى أقل من ٤٥ عاما ) في بعد الأجور و المكافآت لصالح المعلمات الأكبر سنا، حيث بلغ متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٠ عاما إلى أقل من ٣٥ عاما ) ( ١٧.٦٠ ) و متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٠ عاما إلى أقل من ٤٥ عاما ) ( ٢٠.٨٦ ).
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( ٠.٠١ ) بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٠ عاما إلى أقل من ٣٥ عاما ) و متوسط درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٥ عاما فأكثر ) في بعد الأجور و المكافآت لصالح المعلمات الأكبر سنا، حيث بلغ متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٠ عاما إلى أقل من ٣٥ عاما ) ( ١٧.٦٠ ) و متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٥ عاما فأكثر ) ( ٢١.٠٩ ).
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( ٠.٠١ ) بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٥ عاما إلى أقل من ٤٠ عاما ) و متوسط درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٠ عاما إلى أقل من ٤٥ عاما ) في بعد الأجور و المكافآت لصالح المعلمات الأكبر سنا، حيث بلغ متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٥ عاما إلى أقل من ٤٠ عاما ) ( ١٩.١٢ ) و متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٠ عاما إلى أقل من ٤٥ عاما ) ( ٢٠.٨٦ ).

جدول رقم ( ٢٧ ) يوضح نتائج اختبار شيفيه البعدي للدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي للمعلمين تبعاً لمتغير العمر

العمر	المتوسط	أقل من ٣٠	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	من ٣٥ إلى أقل من ٤٠	من ٤٠ إلى أقل من ٤٥	من ٤٥ فأكثر
أقل من ٣٠	٢١٤.٤٦١٥					
من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	٢٠٦.٨٣٠.٨					
من ٣٥ إلى أقل من ٤٠	٢١٢.٥٢٣٨					
من ٤٠ إلى أقل من ٤٥	٢١٧.٥٥٨٤					
من ٤٥ فأكثر	٢٢٨.٠٢٩٤		**	**		

\*\* دالة عند مستوى ( ٠.٠١ )

يتضح من جدول رقم ( ٢٧ ) ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( ٠.٠١ ) بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٠ عاماً إلى أقل من ٣٥ عاماً ) و متوسط درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٥ عاماً فأكثر ) في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي للمعلمين لصالح المعلمات الأكبر سناً، حيث بلغ متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٠ عاماً إلى أقل من ٣٥ عاماً ) ( ٢٠٦.٨٣٠.٨ ) و متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٥ عاماً فأكثر ) ( ٢٢٨.٠٢٩٤ ) .

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( ٠.٠١ ) بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٥ عاما إلى أقل من ٤٠ عاما ) و متوسط درجات المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٥ عاما فأكثر ) في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي للمعلمين لصالح المعلمات الأكبر سنا، حيث بلغ متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٣٥ عاما إلى أقل من ٤٠ عاما ) ( ٢١٢.٥٢٣٨ ) و متوسط المعلمات اللاتي أعمارهن ( من ٤٥ عاما فأكثر ) ( ٤٢.٦٢ ) . و بذلك تتحقق صحة الفرض الثاني جزئيا.

### نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه : " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات في الرضا الوظيفي ( أبعاد و درجة كلية ) تبعا لاختلاف المؤهل الدراسي ( بكالوريوس - ماجستير فما فوق ) " .

و في سبيل معالجة هذا الفرض إحصائيا تم استخدام اختبار " ت " ، و ذلك للتعرف على دلالة الفروق بين متوسط درجات المعلمات في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين تبعا لمتغير المؤهل الدراسي ( بكالوريوس - ماجستير فما فوق ) ، و أسفر ذلك عن البيانات التي يتضمنها الجدول التالي:

جدول رقم ( ٢٨ ) يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة ( ت ) و مستوى الدلالة لدرجات المعلمات في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين تبعا لمتغير المؤهل الدراسي ( بكالوريوس - ماجستير فما فوق )

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	المؤهل الدراسي				أبعاد الرضا الوظيفي
		ماجستير فما فوق ن = ١١		بكالوريوس ن = ٢٩٦		
		م	ع	م	ع	
غير دالة	١.٦٧٨ -	٦.٠٨٠	٤٨.٨٢	٥.٧٧٩	٤٥.٨٣	التقدير و احترام الذات
غير دالة	٠.٤٤١	٦.٤٠٧	٣٦.٣٦	٤.٣١١	٣٦.٩٦	الانتماء
غير دالة	٠.٦٥٢ -	٨.٨٥٢	٤٠.١٨	٦.٤١٨	٣٨.٨٨	طبيعة العمل

التفاعل الإداري و المهني	٣٧.٥٠	٥.٨٣٦	٣٨.٠٩	٦.٩٢٠	- ٠.٣٢٦	غير دالة
التفاعل الاجتماعي	٣٥.٥٩	٥.٤٧٢	٣٧.٠٩	٥.١٦٦	- ٠.٨٩٢	غير دالة
الأجور و المكافآت	١٩.٤٠	٣.٨٥٧	٢١.٨٢	٤.١٩١	- ٢.٠٣٧	٠.٠٥
الدرجة الكلية	٢١٤.١٦٩	٢٤.٠٠١	٢٢٢.٣٦٤	٣٢.٣٥٢	- ١.٠٩٧	غير دالة

يتضح من جدول ( ٢٨ ) ما يلي:

١- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) بين متوسط درجات المعلمات في بعد ( الأجور و المكافآت ) من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين تبعا لمتغير المؤهل الدراسي ( بكالوريوس – ماجستير فما فوق )، حيث كانت قيمة " ت " ( ٢.٠٣٧ )، و ذلك لصالح المعلمات ذات المؤهل الدراسي ماجستير فما فوق .

٢- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات في بقية أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين ( التقدير و احترام الذات، الانتماء، طبيعة العمل، التفاعل الإداري و المهني، التفاعل الاجتماعي ) و الدرجة الكلية تبعا لمتغير المؤهل الدراسي ( بكالوريوس – ماجستير فما فوق ) حيث كانت جميع قيم " ت " دون مستوى الدلالة الإحصائية.

و بذلك تتحقق صحة الفرض الثالث جزئيا.

#### نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه : " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات في الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ) تبعا لاختلاف العمر " .  
و في سبيل معالجة هذا الفرض إحصائيا تم استخدام أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، و ذلك لتحديد الفروق بين متوسط درجات المعلمات على مقياس الذكاء الوجداني تبعا لمتغير العمر و أسفر ذلك عن البيانات التي يتضمنها الجدول التالي:

أبعاد الخفاء الوحداني	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " فـم "	مستوى الدلالة
إدارة الانفعالات	بين المجموعات	٥٧٣.٥٥٢	٤	١٤٣.٣٣٨	٢.١٣٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٢.٢٨٣.٩٢٧	٣٠.٢	٦٧.١٦٥		
	المجموع	٢.٨٥٧.٤٧٩	٣٠.٦			
التعاطف	بين المجموعات	١٤٥.٨٤٩	٤	٣٨.٧١٢	٠.٧٢١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٦٢٢٠.٧٨٠	٣٠.٢	٥٣.٧١١		
	المجموع	١٦٣٧٥.٦٢٩	٣٠.٦			
تنظيم الانفعالات	بين المجموعات	٢٤٣.٨٠٣	٤	٦٠.٩٥١	٠.٩٧١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨٨٣٨.٦٦٩	٣٠.٢	٦٢.٧٩٦		
	المجموع	١٩٠٨٢.٤٧٢	٣٠.٦			
المعرفة الانفعالية	بين المجموعات	١٥٠.٠٠٥	٤	٣٧.٥٠١	١.٤٢٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٧٩٣٥.٥٢٦	٣٠.٢	٢٦.٢٧٧		
	المجموع	٨.٠٨٥.٥٣١	٣٠.٦			
التواصل الاجتماعي	بين المجموعات	٨٢.٣٩٩	٤	٢٠.٦٠٠	٠.٨٤٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٧٣٥٧.٥٤٩	٣٠.٢	٢٤.٤٤٤		
	المجموع	٧٤٣٩.٩٤٨	٣٠.٦			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٣٩٧٤.٦٧٦	٤	٩٩٣.٦٦٩	١.٢١١	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٤٧٧٣.٣٣١	٣٠.٢	٨٢٠.٣١٦		
	المجموع	٢٥١٧١.٠٠٧	٣٠.٦			

جدول رقم ( ٤٤ ) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لتحديد الفروق في الذكاء الوجداني بين المعلمات تبعاً لمتغير العمر

يتضح من الجدول رقم ( ٤٤ ) ما يلي:

١- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات في الدرجة الكلية للذكاء الوجداني و جميع أبعاده الفرعية ( إدارة الانفعالات، التعاطف، تنظيم الانفعالات، معرفة الانفعالات، التواصل الاجتماعي ) تبعاً لمتغير العمر، حيث كانت جميع قيم " ف " غير دالة.

و بذلك تتحقق صحة الفرض الرابع.

#### نتائج الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه : " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات في الذكاء الوجداني ( أبعاد و درجة كلية ) تبعاً لاختلاف المؤهل الدراسي ( بكالوريوس - ماجستير فما فوق ) " .

و في سبيل معالجة هذا الفرض إحصائياً تم استخدام اختبار " ت " ، و ذلك للتعرف على دلالة الفروق بين متوسط درجات المعلمات على مقياس الذكاء الوجداني تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي ( بكالوريوس - ماجستير فما فوق )، و أسفر ذلك عن البيانات التي يتضمنها الجدول التالي:

جدول رقم ( ٤٥ ) يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة ( ت ) و مستوى الدلالة لدرجات المعلمات في مقياس الذكاء الوجداني تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي ( بكالوريوس - ماجستير فما فوق )

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	المؤهل الدراسي				أبعاد الذكاء الوجداني
		ماجستير فما فوق ن = ١١		بكالوريوس ن = ٢٩٦		
		م	م	م	م	
غير دالة	٠.٢٨٩	١٢.٠٤٥٣٧	٥٢.٠٩٠٩	٨.١٠٩٦٠	٥٢.٨٢٤٣	إدارة الانفعالات

التعاطف	٤١.٧٠٦١	٧.٢٣٤٩٠	٤٢.٥٤٥٥	٩.٦٢٦٦٧	-	غير دالة
تنظيم الانفعالات	٤٨.١٩٣٩	٧.٧٧٥٤٢	٤٧.٤٥٤٥	١١.٦٧٣٥٩	٠.٣٠٣	غير دالة
المعرفة الانفعالية	٣٤.٠٥٧٤	٥.٠٥٤٢٩	٣٣.٥٤٥٥	٧.٣٩٤١٠	٠.٣٢٤	غير دالة
التواصل الاجتماعي	٣٠.٩٨٦٤	٤.٩٢٩٤٢	٣١.٠٠٠٠	٥.٤٤٠٥٩	-	غير دالة
الدرجة الكلية	٢٠٧.٦٨٥	٢٨.٠٧٦	٢٠٦.٦٣٦	٤٣.٧٧٠	٠.١١٩	غير دالة

يتضح من جدول ( ٤٥ ) ما يلي:

١- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات في الدرجة الكلية للذكاء الوجداني و أبعاده الفرعية ( إدارة الانفعالات، التعاطف، تنظيم الانفعالات، المعرفة الانفعالية، التواصل الاجتماعي ) تبعا لمتغير المؤهل الدراسي ( بكالوريوس - ماجستير فما فوق ) حيث كانت جميع قيم " ت " دون مستوى الدلالة الإحصائية.

و بذلك تتحقق صحة الفرض الخامس.

### ثالثا: مناقشة نتائج البحث و تفسيرها:

و فيما يلي تتناول الباحثة مناقشة و تفسير النتائج التي أظهرها البحث الحالي كما يلي:

#### - مناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الأول و تفسيرها:

تشير نتائج المعالجة الإحصائية للفرض الأول عن:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى ( ٠,٠١ ) و ( ٠,٠٥ ) بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي و أبعاده التالية: ( التقدير و احترام الذات، الانتماء، التفاعل الاجتماعي ) والدرجة الكلية للذكاء الوجداني، و جميع أبعاده الفرعية التالية: ( إدارة الانفعالات، التعاطف، تنظيم الانفعالات، المعرفة الانفعالية، التواصل الاجتماعي ).

و هذه النتيجة تعنى أن هناك علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي العام و الذكاء الوجداني بأبعاده الفرعية، أي أنه كلما ارتفعت درجة الذكاء الوجداني لحقه ارتفاعا في درجة الرضا الوظيفي العام و في تقدير المعلمة لذاتها و شعورها بالانتماء و تفاعلها الاجتماعي مع محيطها في العمل، و على هذا فإن الذكاء الوجداني هام جدا للمعلمة فهو يساعدها على إدارة انفعالها الايجابية و السلبية بتوازن من خلال قدرتها على تهدئة النفس و تحمل الانفعالات الصعبة و المؤلمة التي قد تواجهها في المدرسة بمهارة و فاعلية، كما أنه يساعدها على التعاطف و التعرف على مشاعر الآخرين ( إدارة و زميلات و طالبات ) من أصواتهم و تعبيرات وجوههم و من ثم التوحد معهم انفعاليا، إضافة إلى أنه ينظم للمعلمة انفعالها و يوجهها نحو تحقيق الانجازات و اتخاذ أفضل القرارات، هذا إلى جانب أن وعي و استبصار المعلمة بمشاعرها و انفعالها و وعيها بأفكارها المرتبطة بهذه الانفعالات يزيد من ثقتها بذاتها و معرفتها بجوانب القوة و الضعف لديها فتستطيع أن تكون لها رؤية إيجابية نحو حياتها عامة و وظيفتها خاصة مما يعكس تمتعها بصحة نفسية جيدة، الأمر الذي يمكنها من تحقيق التفاعل الايجابي و التواصل الجيد مع الآخرين و مشاركتهم أفراحهم و أحزانهم و مشاكلهم و تفهمهم، و الرغبة في المبادرة لإقامة علاقات متبادلة معهم.

و بهذا أمكن للباحثة القول - تبعا لهذه النتيجة - أن رضا المعلمة الذكية وجدانيا عن بعد التقدير و احترام الذات نابعا من كونها متوافقة شخصيا و اجتماعيا مقبلة على الحياة بفاعلية بعيدة عن المشاعر السلبية و التوترات العصبية تتمتع بتفكير جيد و تصرف متزن سليم تستطيع به مواجهة الأزمات بحكمة مما يجعل منها معلمة محل ثقة و تقدير و تشجيع من الإدارة و الآخرين مما يشعرها بالرضا الداخلي عن وظيفتها.

كما و أن ما يفسر لنا اعتزاز المعلمة بعملها و فخرها به و الإشادة بدورها الفعال في صناعة الأجيال و إعدادهم للحياة و فهمهم لمتطلباتها، هو أنها تتمتع بذكاء وجداني عالي يمكنها من تحقيق النجاح بشكل أفضل في وظيفتها مما يعزز اتجاهها الايجابي نحو مهنتها. " فقد أشار كوبر **Cooper 1997** إلى أن العواطف و الانفعالات تلعب دورا مهم في بناء الثقة لدى الأفراد في مجال العمل، و الولاء و الالتزام، و تحقيق العديد من المكاسب الإنتاجية و الانجازات العلمية" (السمادوني، ٢٠٠١ : ٨٠).

هذا و شعور المعلمة بالرضا عن علاقاتها الاجتماعية داخل المدرسة و مع أولياء الأمور خارجها، يكون نتيجة قدرتها على التعامل مع الآخرين بايجابية و



الانجذاب إليهم، فهي تمتاز بمهارات الإرسال و الاستقبال و التفاعل الاجتماعي و التواصل و المساندة الوجدانية، و ذلك بقدرتها الفائقة على قراءة الرسائل الانفعالية الصادرة على الآخرين.

و أخيرا فالرضا الوظيفي العام ما هو إلا عملية دينامية و مستمرة بين المعلمة و بينتها الوظيفية و الاجتماعية و النفسية تتفاعل فيما بينها لكي تصل إلى حالة توافق و تلاءم تجعلها راضية عن عملها، و لا تتحقق إلا لمعلمة تتمتع بدرجة عالية من الذكاء الوجداني يمكنها من امتلاك استراتيجيات التعامل مع بيئة العمل و إدارة مهارات التواصل و قدرات حل المشكلات و التغلب على الصعوبات.

هذه النتيجة - برأي الباحثة - تمكن إدارة التربية و التعليم و المرشدة المهنية الاستفادة منها في إعداد المعلمات و جدانيا من خلال برامج تنمية الذكاء الوجداني و تفعيله لديها، و اختيار و تعيين المعلمات اللاتي يحصلن على درجات مرتفعة على مقياس الذكاء الوجداني حيث أن اختيار أفرادا مؤهلين و مناسبين لمهنة التعليم يساهم في تحقيق رضاهم الوظيفي مما يعكس ايجابيا على نجاح العملية التعليمية في تحقيق أهدافها التربوية.

و تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كلا من ( جوربرج، ٢٠٠١ ) باسو، ٢٠٠٤ \ دووني، ٢٠٠٥ \ لينغينستون و داي، ٢٠٠٥ \ ريسنو، ٢٠٠٨ \ كريغ، ٢٠٠٨ \ باردي، ٢٠٠٩ \ كوكو، ٢٠٠٩ \ هوراد، ٢٠٠٩ \ الزهراني و رشدي، ٢٠١٠ ) و تعارض نتيجة دراسة كلا من ( لينغينستون و داي، ٢٠٠٥ \ جونسون، ٢٠٠٨ \ ستيورات، ٢٠٠٨ ) التي لم تكشف عن علاقة ارتباط موجبة بين الرضا الوظيفي و الذكاء الوجداني.

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا عند مستوى ( ٠,٠١ ) و ( ٠,٠٥ ) بين طبيعة العمل و الدرجة الكلية للذكاء الوجداني، و جميع أبعاده الفرعية، ما عدا بعدي ( التعاطف، المعرفة الانفعالية )، حيث لم ترق العلاقة بينهما إلى مستوى الدلالة.

أي أنه كلما زادت درجة ذكاء المعلمة الوجداني و مستوى إدارتها لانفعالاتها و تنظيمها و تواصلها الاجتماعي زادت درجة رضا المعلمة عن طبيعة عملها. ذلك أن هذا النوع من الذكاء يساعد المعلمة على تخطي مشاكل و صعوبات مهنة التعليم و تجاوزها، فسيطرة المعلمة مثلا على طالباتها و انضباطهن داخل الصف يكون نتيجة قدرتها على إدارة انفعالاتها مع الطالبات

على نحو صحي و سليم، و فهمها لكيفية تفاعلهم مع المشاعر المختلفة، إلى جانب القدرة على قيادتهم بكفاءة اجتماعية عالية. إضافة إلى ذلك أن طبيعة عمل المعلمة يعتمد على التفكير الابتكاري و التجديد و الإبداع و كثرة الاطلاع و المعلوماتية مما يستلزم مهارات الذكاء الوجداني الذي تمكنها من التحكم في حياتها الانفعالية، و تجنب الدخول في معارك نفسية مع الانفعالات السلبية التي تقلل من قدرتها على التركيز و التمتع بفكر واضح، مما يجعل كفاءتها في استيعاب المعلومات و قدرتها على التجديد و الابتكار قليلة.

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا عند مستوى ( ٠,٠١ ) و ( ٠,٠٥ ) بين التفاعل الإداري و المهني و الدرجة الكلية للذكاء الوجداني، و جميع أبعاده الفرعية ما عدا الأبعاد التالية: ( التعاطف، المعرفة الانفعالية، التواصل الاجتماعي )، حيث لم ترق العلاقة بينهما إلى مستوى الدلالة.

أي أنه كلما زادت درجة ذكاء المعلمة الوجداني و مستوى إدارتها لانفعالاتها و تنظيمها زادت درجة رضا المعلمة عن تفاعلها مع الإدارة التربوية و المهنة. أي أن مدى التفاعل الايجابي بين المعلمة و المديرية أو المشرفة التربوية و التفاهم المتبادل و المشورة و الديمقراطية يقوم أساسه على درجة عالية من ذكاء المعلمة الوجداني فحينما تحسن ضبط و تهدئة النفس أثناء اللقاءات الإدارية خاصة و السيطرة على انفعالاتها السلبية التي قد تشعر بها و تحويلها إلى انفعالات ايجابية، و قدراتها على تنظم مشاعرها و توجيهها نحو تحقيق الانجاز و التفوق و إن كانت تعاني من ضغوطات خارجية يقلل من حدوث المشاكل الإدارية والتي قد تعرقل نجاح المعلمة مهنيًا و تؤثر على رضاها الوظيفي و بالتالي على العملية التربوية كاملة.

- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الأجرور و المكافآت و بين جميع أبعاد الذكاء الوجداني، فيما عدا بعد ( تنظيم الانفعالات ) و الدرجة الكلية للذكاء الوجداني حيث وجد أن هناك ارتباطا موجبا دالا إحصائيا عند مستوى ( ٠,٠٥ ).

أي أنه كلما زادت درجة ذكاء المعلمة الوجداني و مستوى تنظيمها لانفعالاتها زادت درجة رضا المعلمة عن بعد الأجرور و المكافآت. فالمعلمة الذكية وجدانيا تدرك أن تنظيمها لانفعالاته و استعمالها في صنع أفضل القرارات داخل بيئة العمل و أثناءه و قدرتها على ضبطها و الخروج من المواقف الضاغطة التي قد تمر بها بدون حدوث مشاكل مهنية، يسهم في حصولها على المكافآت نتيجة

تفوقها و انجازاتها و أخلاقياتها العالية و هذا مما يحسب لها في درجة الأداء الوظيفي و بالتالي يحقق لها ارتفاعا ورضا في الأجر و الدخل الشهري.

لقد اتفقت هذه النتائج مع ما يذكره كلا من جولمان و ماير و سالوفي Goleman, Mayer and Salovi من أن الصحة الانفعالية تلعب دورا مهما في حياة الفرد الاجتماعية و المهنية و أن النجاح في العمل و الرضا عنه يتوقف بصفة أساسية على درجة الذكاء الوجداني ( السمدوني، ٢٠٠١ : ٩٢ ).

#### - مناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الثاني و تفسيرها:

تشير نتائج المعالجة الإحصائية للفرض الثاني عن:

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات في أبعاد الرضا الوظيفي التالية: ( التقدير و احترام الذات، الانتماء، التفاعل الإداري و المهني ) تبعا لمتغير العمر.

و هذه النتيجة تعنى وجود عوامل نفسية متشابهة لدى الأعمار المختلفة قللت من تباين الفروق بين المجموعات من حيث الشعور النفسي بالتقدير و احترام الذات و الانتماء و التفاعل الإداري و المهني ، رغم أن الباحثة ترى أن هذه الأخيرة يفترض أن تتأثر بالعمر إذ أن الأعمار الكبيرة تستطيع تحقيق تفاعل إداري و مهني عالي نتيجة خبراتها المتعددة و المختلفة داخل بيئة العمل و خارجها.

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ( ٠,٠١ ) بين متوسطات درجات المعلمات في الأبعاد التالية: ( طبيعة العمل، التفاعل الاجتماعي، الأجور و المكافآت ) و الدرجة الكلية للرضا الوظيفي تبعا لمتغير العمر لصالح المعلمات الأكبر سنا.

و أمكن تفسير هذا الفارق لصالح المعلمات الأكبر سنا بأن شعور المعلمة بمستوى رضا مرتفع نحو طبيعة وظيفتها يعد عاملا مهما في تحقيق الأهداف التربوية للمدرسة، إذ أن المعلمة قدمت إنتاجية عالية في النوعية و الكمية، مما يعطيها قدرا كافيا من الراحة النفسية و الطمأنينة في العمل. كما تعد هذه النتيجة نتيجة طبيعية فكلما نضج الإنسان تكيف أكثر مع متطلبات عمله.

كما و أن المعلمة التي عاصرت و خابرت التعليم تكون على قدر من الاحترام و التقدير و التفهم للشخصيات المختلفة الذي يجعل عقدها للعلاقات الاجتماعية و تفاعلها مع زميلاتها و الطالبات و أولياء الأمور سهلا و ميسرا و بالتالي تحقق رضا عنها.

لإضافة إلى أن المعلمة الأكبر سنا نتيجة خبرتها في التدريس و تحقيقها مستويات متقدمة في العمل تحصل على دخلا شهري مرتفع يحقق لها متطلبات الحياة الاقتصادية المرغوبة مما يشعرها بالأمان المادي الأمر الذي يجعلها بصحة نفسية متوازنة فهي ليست قلقة نحو توفير بيئة اقتصادية جيدة. خاصة و أن عينة البحث الحالي تعمل في ( مؤسسة تربوية حكومية ) عادة ما يكون مستوى الدخل الشهري فيها عاليا، لهذا فهي من أفضل المؤسسات في تقديم الرواتب و الحوافز بالنسبة للمرأة.

فإذا النتيجة هنا تشير إلى أن عمر المعلمة يؤدي إلى احتمالات أكبر للرضا الوظيفي فيبدو أن كلما زاد عمر المعلمة كلما أصبحت أكثر أهلية و كفاءة في الوظيفة التي تؤديها و بالتالي أكثر تقبلا و رضا عنها، و هذا الفرق لصالح المعلمات الأكبر سنا يعود إلى عامل الخبرة الطويلة في العمل و الحياة، و التغلب على أكثر العوائق التي قد تواجه المعلمات الجدد و التكيف مع طبيعة العمل و بيئته و النظر للحياة بواقعية أكثر.

و تتفق هذه النتيجة مع دراسة ( القوس، ١٤٢١ ) و خالفت نتائج دراسة كلا من ( الوليدي، ١٤٢٣ \ العبد الجبار، ٢٠٠٤ \ آدم، ٢٠٠٧ ).

#### - مناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الثالث و تفسيرها:

تشير نتائج المعالجة الإحصائية للفرض الثالث عن:

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ( ٠,٠٥ ) بين متوسط درجات المعلمات في بعد ( الأجور و المكافآت ) تبعا لمتغير المؤهل الدراسي ( بكالوريوس – ماجستير فما فوق )، و ذلك لصالح المعلمات ذات المؤهل الدراسي ماجستير فما فوق .

ذلك أن ارتفاع المؤهل الدراسي للمعلمة الحاصلة على درجة الماجستير فما فوق و الذي يتلازم مع زيادة المعرفة و التدريب و الحصول على مستويات متقدمة في الخدمة التعليمية، و القدرة على ممارسة ما تم تعلمته أثناء الدراسة من

أمور المعرفة المختلفة يتم بصورة أكبر مما يحقق لها نجاحا و تفوقا بارزا في وظيفتها، يؤدي كل ذلك - كنتيجة طبيعية - إلى زيادة الراتب الشهري للمعلمة و بالتالي تتحقق لها الكفاية الاقتصادية، كما أنه يصبح متاحا أمام المعلمة فرصا أكثر لتولي مناصب إدارية أعلى تقود إلى احتمالات أكبر إلى ترقيات تحقق لها الرضا الوظيفي في بعد الأجور و المكافآت.

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات في أبعاد الرضا الوظيفي التالية: ( التقدير و احترام الذات، الانتماء، طبيعة العمل، التفاعل الإداري و المهني، التفاعل الاجتماعي ) و الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، تبعا لمتغير المؤهل الدراسي ( بكالوريوس - ماجستير فما فوق ).

و ضيق فجوة الفرق بين المجموعتين هنا يعني أن تحقيق الوظيفية لما تريده المعلمة هو المسعى لشعورها بالرضا الوظيفي مهما قل أو ارتفع مؤهلها الدراسي. لهذا ترى الباحثة أن الرضا الوظيفي هو فعلا حالة نفسية ذاتية للمعلمة لا علاقة لها بالشهادة العلمية و درجتها. كما أن طبيعة عمل المعلمة تتشابه حيث لا يختلف عمل المعلمة الحاصلة على درجة البكالوريوس و عمل المعلمة الحاصلة على درجة الماجستير فما فوق لذلك لم تحدث نوعية المؤهل الدراسي أي فروق.

كما أنه قد يكون تحقيق المعلمات الحاصلات على شهادة علمية مرتفعة رضا عن بعد الأجور و المكافآت في وظيفتهن جعلهن يرضين عن بقية الأبعاد الأخرى في الرضا الوظيفي لذلك تساوين مع المعلمات الحاصلات على درجة البكالوريوس في درجة الرضا الوظيفي.

و توافق هذه النتيجة نتيجة دراسة ( ميلر، ٢٠٠٠ \ عيسى، ٢٠٠٣ \ الوليدي، ١٤٢٣ \ العبد الجبار، ٢٠٠٤ \ حكيم، ٢٠٠٩ )، بينما تخالف دراسة كلا من ( القحطاني، ٢٠٠١ \ القوس، ١٤٢١ \ الزبون و آخرون، ٢٠٠٧ \ قاضي، ٢٠٠٧ \ خليل و شيرير، ٢٠٠٨ ) و التي أظهرت فروق لصالح معهد المعلمين و دبلوم التربية و المعلمين الحاصلين على الماجستير فما فوق و معهد المعلمات و حملة الدبلوم المتوسط على التوالي.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الرابع و تفسيرها:

- تشير نتائج المعالجة الإحصائية للفرض الرابع عن:
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات في الدرجة الكلية للذكاء الوجداني و جميع أبعاده الفرعية ، تبعا لمتغير العمر.

و هذه النتيجة المتوقعة تعني أن انعدام الفروق بين المجاميع العمرية لعينة البحث يرجع إلى نوعيتها فهي تمتاز بالرشد و النضج الانفعالي و تحقيق الاستقرار العاطفي، أي أن المعلمة أصبحت أكثر قدرة على إدراك و إدارة و تنظيم انفعالاتها و مشاعرها و توجيهها نحو تحقيق الانجاز و التفوق و استعمالها في صنع القرارات، كما أن المعلمة أصبحت تستطيع فهم كيفية التفاعل مع الانفعالات المختلفة و تحويلها من مرحلة لأخرى و امتلكت القدرة على قراءة الرسائل الانفعالية الرمزية الصادرة عن الآخرين مما يسهل لها التعاطف و التفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل، لذلك تساوت النتائج بين المجموعات الأصغر سنا و الأكبر سنا. كما أنه قد يعود سبب التساوي إلى طبيعة المقياس فهو قد صمم أساسا لفئة الشباب الطلبة و ليست لفئة الراشدين المهنيين.

لا توجد دراسة اتفقت مع هذه النتيجة بل أنه وجدت دراسات عارضت ذلك كدراسة ( شو، ٢٠٠٤ \ جوبرج، ٢٠٠١ \ كافيستسيوس، ٢٠٠٣ \ هريدي، ٢٠٠٣).

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الخامس و تفسيرها:

- تشير نتائج المعالجة الإحصائية للفرض الخامس عن:
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمات في الدرجة الكلية للذكاء الوجداني و جميع أبعاده الفرعية، تبعا لمتغير المؤهل الدراسي ( بكالوريوس – ماجستير فما فوق ).

و ذلك يدل على تقليل فجوة الفوارق بين المجموعتين فكلاهما يتميز بالقدرة على التعامل مع الانفعالات، و تهدئة الذات و التخلص من القلق، و تفهمهن لمشاعر الآخرين و انفعالاتهم، و بالتالي استخدام هذا التفاهم في الانسجام معهم، بالإضافة إلى القدرة على تنظيم الانفعالات و توجيهها إلى تحقيق العديد من الانجازات و النجاحات، و الوعي بالانفعالات و معرفة أوجه القوة و القصور، و التأثير الايجابي و القوي في الآخرين عن طريق إدراك انفعالاتهم و مساندتهم و

التصرف بطريقة لائقة معهم. و يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن المعلمات الحاصلات على البكالوريوس و المعلمات الحاصلات على الماجستير فما فوق قد درسن مواد الإعداد التربوي التي تؤهلن للتعليم داخل المدارس، و هذه المواد تحمل بين طياتها مهارات و كفاءات عاطفية و نفسية – إلى جانب مهارات تربوية - تمكن المعلمات من فهم ذواتهن لفهم الطالبات لتحقيق التواصل الإنساني و تنمية العلاقات الاجتماعية من خلال دراسة السلوك و الدوافع مما ينعكس على مشاعرهن و انفعالاتهن و خبراتهن و تجاربهن و مواقفهن مع الآخرين.

ولم توجد دراسة تؤكد على هذه النتيجة إنما عارضتها دراسة ( هريدي، ٢٠٠٣ ) و التي كانت لصالح الدراسات العليا.

### توصيات البحث:

من خلال الإطار النظري و الدراسات السابقة، و بناء على النتائج التي أسفر عنها البحث الحالي، تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات على النحو التالي:

- ١- إعداد برامج لتنمية الاتجاهات الايجابية لدى المعلمات نحو مهنة التدريس، بحيث تؤدي إلى أن يعتبر المعلمات مهنة التدريس رسالة و ليست مهنة لتحصيل متطلبات الحياة. إلى جانب إشعار المعلمات بأهمية دورهن كمربيات من قبل إدارة المدرسة و الموجهات التربويات، و إدارة التعليم.
- ٢- عقد دورات تدريبية دورية و منظمة للمعلمات تهدف لإكسابهن المعارف و الخبرات و المهارات و لسلوكيات التربية اللازمة التي تمكنهن من التغلب على صعوبات العمل في مهنة التدريس، و ترفع من مستوى خبراتهن و تعززها منذ بداية حياتهن المهنية، و من رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهن.
- ٣- التأكيد على قيام المعلمات بالتدريس في تخصصاتهن العلمية، و إعداد دورات تدريبية للمعلمات في كافة التخصصات الدراسية لرفع مستواهن العلمي و المهني.
- ٤- الاهتمام من قبل مديري المؤسسات التربوية بمتابعة عمل المعلمات على أساس التوجيه و التطوير، لا على أساس التقطيش و تصيد الأخطاء، و توفير العوامل المساعدة على الرضا الوظيفي للمعلمة.
- ٥- على مديري المؤسسات التربوية إعطاء الفرصة للمعلمات الحق في التعبير عن آرائهم و أفكارهم دون خوف أو قلق، و إتاحة الفرصة للمعلمات للمشاركة في برامج التدريب الملائمة لتخصصاتهن و مجالات عملهن فهذا مما يزيد في ثقتنهن بأنفسهن و تقديرهن و الشعور بالانتماء لعملهن.

- ٦- تشجيع العلاقات الإنسانية الاجتماعية و الوظيفية بين المعلمات و الإداريات و المشرفات و العمل بروح الفريق الواحد المنجسم و المتكامل، و البعد عن آليات العمل الروتيني أو المتسلط و خلق فرصة للتفاعل الاجتماعي مع المجتمع.
- ٧- عدم ضغط المعلمة بالأعمال الجانبية كعقد الملتقيات و الأنشطة اللامنهجية بدون سابق إعداد أو من غير رغبة منها مما يؤثر على شعورها بالراحة و الرضا فهذا مما يعرقل العملية التعليمية و فتور المعلمة منها.
- ٨- إجراء اختبار على الطالبات المتقدمات لمهنة التعليم يقيس الميل نحو المهنة حتى تستطيع الإدارة التربوية اختيار المعلمة القادرة على النجاح و العطاء فيها.
- ٩- تنظيم برامج و دورات تدريبية في الذكاء الوجداني و تفعيله داخل المدرسة للمعلمات لزيادة فعاليتهن و مهارتهن الوجدانية.

### بحوث و دراسات مقترحة:

كما تقترح الباحثة إجراء بعض البحوث و التي منها:

- ١- دراسة عاملية لمتغيرات الرضا الوظيفي في القطاع التربوي.
- ٢- دراسة واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بجميع مراحلها بمدينة مكة المكرمة.
- ٣- دراسة الرضا الوظيفي و علاقته بالذكاء الوجداني لدى معلمات المدارس الأهلية الثانوية بمدينة مكة المكرمة.
- ٤- دراسة فارقة للرضا الوظيفي و علاقته بالذكاء الوجداني لدى معلمين و معلمات المدارس الحكومية في مدينة مكة المكرمة.
- ٥- دراسة الرضا الوظيفي و علاقته بالانبساطية \ العصابية لدى المعلمات.
- ٦- دراسة الرضا الوظيفي و علاقته بالتوجه نحو مهنة التدريس لدى المعلمات.
- ٧- دراسة الذكاء الوجداني و علاقته بالتوجه نحو مهنة التدريس لدى المعلمات.
- ٨- دراسة لتحديد نوعية الذكاء الوجداني لدى المعلمات كمهارة شخصية يمكن تعليمها أو قدرة عقلية يمكن تنميتها، و ذلك لتحقيق أهداف تربوية.
- ٩- تفعيل برامج خاصة لتنمية المهارات الاجتماعية و الوجدانية لدى المعلمات.
- ١٠- إجراء المزيد من الدراسات على ظاهرة الذكاء الوجداني و تنمية مهاراته و إكسابها للمعلمات لتسهيل و تدعيم العملية التربوية.



## المراجع

- أبو ناشي، منى سعيد ( ٢٠٠٢م ). الذكاء الوجداني و علاقته بالذكاء العام و المهارات الاجتماعية و سمات الشخصية ( دراسة علمية ). **مجلة الجمعية المصرية للدراسات النفسية**، المجلد ١٢، العدد ٣٥، ص ص ١٤٥-١٨٨.
- الأنصاري، سامية و الفيل، حلمي ( ٢٠٠٩م ). **ما وراء معرفة الذكاء الوجداني**. مكتبة الأنجلو المصرية للنشر و التوزيع.
- إسماعيل، بشرى ( ٢٠٠٧م ). **المدخل إلى علم النفس في القرن ٢١**. القاهرة، الاتجاهات الثقافية للنشر و التوزيع، ط٢.
- جرينبرج، جيرالد و بارون، روبرت. ترجمة رفاعي محمد و إسماعيل علي ( ٢٠٠٤م ). **إدارة السلوك في المنظمات**. الرياض، دار المريخ للنشر، ط٧.
- جولمان، دانييل ( ٢٠٠٨م ). **الذكاء العاطفي**. الرياض، مكتبة جرير للترجمة و النشر و التوزيع، ط١.
- حكيم، عبد الحميد عبد المجيد ( ٢٠٠٩م ). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام و معلمي التعليم الخاص من الجنسين " دراسة مقارنة ". **مجلة القراءة و المعرفة**، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد ٩٤، ص ص ١٥-٣٠.
- الزبون، محمد سليم و الزبون، سليم عودة و الزبود، محمد صايل و الخوادة، تيسير ( ٢٠٠٧ ). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن و علاقته بالاستمرار بالمهنة و علاقة ذلك ببعض المتغيرات ( النوع، و المؤهل العلمي، و الخبرة العملية، و العبء الدراسي ). **مجلة كلية التربية**، العدد ٣١، الجزء الأول، ص ص ١٠٤-٤٣١.
- الزهراني، علي حسن و رشدي، سري محمد ( ٢٠١٠م ). الرضا المهني و الذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة. دراسات تربوية و نفسية، **مجلة كلية التربية بالرفايق**، العدد ٦٦، الجزء ٢. ص ص ٢٧٣-٣١٦.
- السامدونى، السيد إبراهيم ( ٢٠٠١م ). الذكاء الوجداني و التوافق المهني للمعلم ( دراسة ميدانية على عينة من المعلمين و المعلمات بالتعليم الثانوي العام. رابطة التربية الحديثة، مصر، القاهرة، **مجلة عالم التربية**، العدد ٣، السنة الأولى، ص ص ٦٣-١٥٢.
- الصباحي، مها مرزوق ( ١٤٢٠هـ ). الرضا الوظيفي و القلق العام لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة ( دراسة مقارنة بين المدارس الحكومية و الأهلية بمدينة مكة المكرمة ). **رسالة ماجستير غير منشورة**، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم علم النفس.
- عاشور، أحمد صقر ( ٢٠٠٧م ). **السلوك الإنساني في المنظمات**. دار المعرفة الجامعية، ط١.
- عباس، سهيلة محمد ( ٢٠٠٦م ). **إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي**. عمان، دار وائل للنشر و التوزيع، ط٢.
- عبد الجواد، نور الدين محمد و متولي، مصطفى محمد ( ١٩٩٣ ). مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين. القاهرة، **مجلة دراسات تربوية**، المجلد ٨، العدد ٥١، ص ص ١٤٨-١٧٩.
- العنبي، آدم غازي ( ١٩٩١م ). الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي و الخاص في دولة الكويت. الرياض، **مجلة الإدارة العامة**، معهد الإدارة العامة، ع ٦٩.

- عثمان، فاروق السيد، و رزق، محمد عبد السميع ( ١٩٩٨ ). الذكاء الانفعالي: مفهومه و قياسه. مجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة، العدد ٣٨، ص ص ٣- ٣١.
- عجاج، خيرى المغازي ( ٢٠٠٢ م ). الذكاء الوجداني-الأسس النظرية و التطبيقات. القاهرة، مكتبة زهراء الشرق. ط ١.
- عوض، عباس ( ١٩٧٦ م ). دراسات في علم النفس الصناعي و المهني. الإسكندرية، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- العويلي، إبراهيم السيد و الشرقاوي، سعدية يوسف ( ٢٠٠٣ م ). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية ( دراسة ميدانية ). جامعة المنصورة، مجلة كلية التربية، العدد ٥١، الجزء ١، ص ص ٣- ٣٧.
- عيسى ، محمد (١٩٨٦). العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسات رياض الأطفال و اتجاهات الأطفال نحو العملية التربوية. المجلة التربوية بالكويت، المجلد ٣، العدد ٨، ص ص ٣٣- ٦١.
- قاضي، لمياء عبد الرحيم ( ٢٠٠٧ م ). الأنماط القيادية لمديرات مدارس التعليم العام بمدينة أبها و ضواحيها و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمات ( دراسة ميدانية ). رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية.
- القوس، سعود سهل ( ١٤٢١ هـ ). المحددات الاجتماعية و المهنية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة الملك سعود، كلية الآداب، قسم الدراسات الاجتماعية.
- المشعان ، عويد سلطان ( ٢٠٠٣ ). العلاقة بين سلوك النمط ( أ ) و الرضا الوظيفي لدى عينة من المدرسين الكويتين و المدرسين المصريين. المجلة التربوية بالكويت، العدد ١٧، ص ٦٧.
- النجار، خالد عبد الرزاق ( ٢٠٠٧ م ). الذكاء الوجداني لدى الأطفال – قياسه و تمايزه أبعاده. مجلة دراسات نفسية، المجلد ١٧، العدد ٢، ص ص ٤٢٣-٤٧٩.
- الهاشمي، عبد الحميد ( ١٩٩٢ م ). علم النفس التكويني، أسسه و تطبيقه، من الولادة إلى الشيخوخة. القاهرة: مكتبة الخانجي. ط ٧.
- هريدي، عادل محمد ( ٢٠٠٣ م ). الفروق الفردية في الذكاء الوجداني. مجلة دراسات عربية في علم النفس، المجلد ٢، العدد ٢، ص ص ٥٧-١٠٨.
- الوليدي، على محمد ( ١٤٢٣ هـ ). الضغوط النفسية و الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبها. رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة، جامعة أم القرى ، كلية التربية، قسم علم النفس.
- خليل، جواد محمد و شريير، عزيزة عبد الله ( ٢٠٠٨ م ). الرضا الوظيفي و علاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد ١٦، العدد ١، ص ص ٦٨٣-٧١١. (<http://www.iugaza.edu.ps>) ٨-٥-١٤٣١هـ \ س ١ صباحا.
- العبد الجبار، عبد العزيز محمد ( ٢٠٠٤ ). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة و معلمي التعليم العام. الرياض، المجلة العربية للتربية الخاصة، العدد ٥. (<http://www.gulfkids.com>) ٨-٥-١٤٣١هـ \ س ١ صباحا.

- عيسى، رانية عيسى ( ٢٠٠٣ م ). الرضا الوظيفي و علاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لمعلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم. غير محدد، الخرطوم، جامعة الخرطوم، كلية الآداب، قسم الفلسفة. ( <http://etd.uofk.edu/uofktdallist.php> ) ١٠-٣-١٤٣١هـ \ س ١٣٠ صباحا.

- Busso, Liciia ( 2004 ). The Relationship between Emotional intelligence and Contextual Performance and Contextual Performance as Influenced by Job Satisfaction and Locus of Contral Orientation .D.A.I-B, Vol 64 ( 10-B ), 5260 us.
- Gardner, L.J. & Stough C. ( 2003 ). Exploration of the relationships between workplace Emotional intelligence, occupational stress and employee health. Australian Journal of Psychology, no 55, pp 181-184.
- Livingstone, H.A. & Day A.L. ( 2005 ). Comparing the construct and criterion-related Validity of ability-based and mixed-model measures of emotional intelligence. Journal of Educational and Psychological Measurement, vol 65, no 5, pp 757-779.
- Show, M.W. ( 2004 ). Development and application of a brief Measure of emotional intelligence for vocational high school Teacher. Psychological Reports. Part 2, vol 95, no 3, p 1207.
- Coco, Charles M. ( 2009 ). **Emotional intelligence and job satisfaction: The EQ relationship for deans of U.S. business schools.** Dissertation, United States, Indiana. Anderson University. School of Business. Business Administration.( [www.proquest.umi.com](http://www.proquest.umi.com) )15-3-1431h \ at 1:30 AM.
- Craig, John. B ( 2008 ). The relationship between the emotional intelligence of the principal and teacher job satisfaction. Dissertation, United States, Pennsylvania, University of Pennsylvania. Education.( [www.proquest.umi.com](http://www.proquest.umi.com) )5-11-1430h \ at 11:15 PM.
- Howard, Mary C. ( 2009 ). Emotional intelligence as a predictor of job satisfaction, organizational commitment, and occupational commitment among human service workers. Dissertation, United States, Minnesota, Capella University, School of Psychology, Philosophy.( [www.proquest.umi.com](http://www.proquest.umi.com) )5-11-1430h \ at 11:15 PM.
- Johnson, Lolita. R ( 2008 ). An exploratory study of servant leadership, emotional intelligence , and job satisfaction among high-tech employees. Dissertation, United States, Arizona, University of Phoenix, Management in organizational leadership.( [www.proquest.umi.com](http://www.proquest.umi.com) )5-11-1430h \ at 11:15 PM.
- Pardee, Deborah J. ( 2009 ). Emotional intelligence and job satisfaction among mental health professionals. Dissertation, United States, Arizona,

Northern Arizona University, Philosophy in Educational psychology.([www.proquest.umi.com](http://www.proquest.umi.com))5-11-1430h \ at 11:15 PM.

- Ruestow, Julie. A ( 2008 ). The effect of a leader's emotional intelligence on follower job satisfaction and organizational commitment: An exploratory mixed methodology study of emotional intelligence in public human services. Dissertation, United States, Minnesota, Capella University, School of Business.([www.proquest.umi.com](http://www.proquest.umi.com))5-11-1430h \ at 11:15 PM.

- Stewart, Gregory. L ( 2008 ). The relationship of emotional intelligence to job satisfaction and organization commitment. Dissertation, United States, Virginia, Regent University, Philosophy.([www.proquest.umi.com](http://www.proquest.umi.com))5-11-1430h \ at 11:15 PM.