

الرضا الوظيفي والوعي بالذات في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى  
معلمي التعليم الثانوي بمدارس النجم الساطع الليبية بمصر

الاستاذ الدكتور / حمدي محمد ياسين  
استاذ علم النفس - كلية البنات

الباحثة  
حليمة سعيد خليفة

**ملخص الدراسة :**

هدفت الدراسة الى بحث العلاقة بين الرضا الوظيفي والوعي بالذات ، واختلاف كل من الرضا الوظيفي والوعي بالذات باختلاف متغيري الدراسة النوع (ذكور - اناث ) والعمر (من ٢٥-٤٠ . من ٤٠-٦٠ ) وذلك لدى معلمي التعليم الثانوي وللتحقق من ذلك طبقت مقاييس الرضا الوظيفي ، والوعي بالذات (من اعداد الباحثان ) على عينة قوامها ( ٦٣ ) معلما واسفرت النتائج عن : لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والوعي بالذات لدى معلمين ، لا يختلف الرضا الوظيفي والوعي بالذات باختلاف كل من النوع والفئة العمرية . الكلمات المفتاحية : الرضا الوظيفي . الوعي بالذات .

**Summary**

The purpose of this study is to investigate the relationship between job satisfaction, Self-awareness and the difference of both job satisfaction and Self-awareness based on gender variable (male-female) and age variable (25to40 years and 40to 60 years or more) for secondary stage teachers. To verify that, the researchers used job satisfaction scale and Self-awareness scale (developed by researcher ) with a sample consisted of (63) teachers. Results proved that there is no relationship between job satisfaction and self-awareness for teachers and that the job satisfaction and self-awareness do not differ based on gender and age group.

**Key Words:**

٢. Self- awareness

1-Job Satisfaction .

### الرضا الوظيفي و الوعي بالذات في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لمعلمي التعليم الثانوي بمدارس النجم الساطع الليبية بمصر . مدخل الدراسة :

ان نجاح العملية التعليمية ، يعتمد على نجاح المعلم في اداء الدور المنوط به داخل الفصل ، وعلى ما يتمتع به من مهارات الذكاء الوجداني ، التي تجعله أكثر تقبلا ووعيا بذاته ، وأكثر رضا عن وظيفته ؛ فالرضا الوظيفي يتطلب ان يتحلى الفرد بالعديد من القدرات الوجدانية ، ولا سيما وعيه بمشاعره ، وانفعالاته ، وقدرته على ادارة حياته الوجدانية بذكاء ، وقراءته لمشاعر الاخرين والتعامل معهم بمرونة ، ويضطلع الباحثان بالكشف عن الرضا الوظيفي وعلاقته بالوعي بالذات لدى المعلم ، وما يتبع ذلك من تحسين لكفاءته ، وهذا ما تحمله الدراسة من متغيرات ، ومن ثم بناء الادوات لتشخيصها وذلك من خلال إعداد مقياس لكل من الرضا الوظيفي والوعي بالذات ، وقد توفرت لهذه الادوات الكفاءة السيكومترية ، وسيتم توضيح ذلك عند عرض اجراءات هذه الدراسة .

**مشكلة الدراسة :** تأتي مشكلة هذه الدراسة من عدة روافد من أهمها الاطلاع على الدراسات ، ومراجعة المقالات ، وتحليل النظريات ذات الصلة بمتغيرات هذه الدراسة ، وابعاد المتغيرات وماهيتها ، والتداخل بينها وبين متغيرات اخرى ، وكيفية قياسها وهناك العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة الذكاء الوجداني ، والذي يعد الوعي بالذات أحد أبعاده الاساسية ، وتأثيره في أداء المعلم وفاعليته ، كما ان النجاح والاداء الوظيفي الجيد يرتبط بقدرات وجدانية ، واجتماعية كالثقة بالنفس ، والمرونة والمشاركة الوجدانية ، والانجاز المرتفع ، وهذه كلها أمور

تؤدي نهاية الامر للرضا الوظيفي ، وهذا ما بينته نتائج بعض الدراسات السابقة كدراسة (Busso 2004) ، (Bedwell2003) ، ودراسة هوارد (Howard 2009) التي اشارت نتائجها الى أن الذكاء الوجداني منبنا مهما بالرضا الوظيفي ؛ فالانفعالات تؤثر سلبا ويجابا في قدرات الفرد المهنية ، فهي ترفع مستوى أدائه اذا ما مارس مشاعره ممارسة جيدة ، فالمشكلة ليس الحالة الوجدانية في حد ذاتها وانما في سلامتها ، وكيفية ادارتها والتحكم بها ، وقد بين ( عثمان عبد الله ٢٠٠٨ ) أثر هذا الرضا فإذا وجد الشعور بالرضا لدى الفرد عن العمل وعن مسؤوليه، فإن ذلك من شأنه إثراء تقبله للحياة ، وهذا بدوره ينعكس أثره إيجابيا على أداء الفرد ، وقد يمتد هذا الرضا إلى خارج إطار العمل ، ويتفق معه كل من ( جواد الشيخ ، وعزيزة شيرير ٢٠٠٧ ) في أن ارتفاع مؤشر الرضا في العمل ، له تأثير إيجابي خارج العمل، فقد وجد أن الأفراد الأكثر رضا عن العمل، يكونون أكثر رضا في وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم .

أما دراسة كريغ ( Craig, 2008 ) عن العلاقة بين الذكاء الوجداني للمدير والرضا الوظيفي للمعلم ، لعينة تكونت من ٣ مديرات و٨٧ معلما ، أشارت النتائج ان المدير الذكي وجدانيا يتميز بالتفاؤل والوعي الوجداني بالذات ، وان هناك علاقة ايجابية بين كفاءات الذكاء الوجداني للمدير والرضا الوظيفي للمعلم ، وفي دراسة (علي الزهراني ، و سري رشدي ٢٠١٠ ) عن الرضا الوظيفي والذكاء الوجداني لدى معلمي التربية الخاصة ، أشارت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المعلمين في الذكاء الوجداني وابعاده المختلفة وبين الرضا الوظيفي ، كما أن الوعي بالذات وارتفاعه لدى الافراد يؤدي الى النجاح في الحياة ، وهذا ما بينته دراسة ماير وآخرون (Mayer et al 2000) عن مستوى الذكاء الوجداني ، فوجد ان الافراد من ذوي الذكاء الوجداني المرتفع يميلون الى النجاح أكثر في الحياة عن ذوي الذكاء الوجداني المنخفض، وبينت دراسة(السيد السمدوني ٢٠٠١) وجود علاقة موجبة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني ، كما أنه توجد علاقة بين الذكاء الوجداني والصحة النفسية للموظف ، وهذا ما بينته نتائج دراسة ( عطية المالكي ٢٠٠٧ ) ، وفي ضوء ذلك بينت دراسة ( منصور المعمر ١٩٩٣ ) درجة الرضا الوظيفي والتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي ، وقد اتفق معه كل من، (عبدالله الشهري ٢٠٠٣) ، و (فؤاد العاجز، وجميل نشوان ٢٠٠٤ ) على أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر كفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة ؛ فكلما ارتفع مستوى رضى الموظف ازدادت انتاجيته ، ولبرامج تدريب المعلمين دور في رضاهم عن وظائفهم ، وهذا ما أشارت اليه دراسة جوش ولكاتو ( Ghosh and Chato 2004 )، من دور تدريب المعلمين ورضائهم عن العمل ، وامتلاك المعلم للمهارات الوجدانية كالوعي بالذات سيسهم في تيسير إقامة لعلاقات وثيقة وودية مع الطلبة ، وإدارة التفاعل معهم على نحو يساعد على الاقتراب منهم ، فيصبح أكثر قبولا لديهم (حسن مسلم ٢٠٠٨:٢٧).

ويتطلب النجاح المهني أن يتحلى المعلم بمجموعة من القدرات الوجدانية ، والاكاديمية والاجتماعية ، والشخصية تتجلى في كفاءته ، وقدرته على وعيه بمشاعره ، وانفعالاته و ادارة حياته الوجدانية بذكاء ، والتفاعل مع الاخرين بمرونة (Goleman1995:86) .

وفي نفس المسار أشارت دراسة كرامر ( Kramer ١٩٩٠ ) الى فعالية الاستبطان والتأمل والوعي بالذات ، والتي تجعل الفرد قادرا على النظر للمشكلات والاحداث بعمق وموضوعية ، وفي ضوء ما تقدم نطرح السؤال التالي :

#### ما علاقة الرضا الوظيفي بالوعي بالذات لدى المعلمين ؟

أما عن الرضا الوظيفي ومتغيراته الديموجرافية : فقد حظى بالعديد من الدراسات نشير لبعض منها : دراسة ( سلامة طنناش (١٩٩٠) والتي هدفت قياس الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية ، و أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع ، وكذلك (Fitzgerald and Durant, 1980) أوضحت عدم وجود أثر لمتغير العمر على درجة الرضا كما تتفق معها نتائج دراسة ( خولة يحيى ١٩٩٤ ) في عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر، في حين أشارت

دراسة كل من (منصور المعمر ١٩٩٣) و (صلاح مصطفى ١٩٨٩) و (عطا الله العنزي ٢٠٠٠) و (هيام الشريدة ٢٠٠٢) ، و (أحمد النذير ٢٠٠٧) الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي و النوع أما دراسة (محمد عليجات ١٩٩٤) أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى لكل من متغيري العمر والنوع . أما دراسة (جواد الشيخ و عزيزة شريير ٢٠٠٨) و (وعويد المشعان ٢٠٠٤) و (عبدالله الشهري ٢٠٠٣) ، توصلت نتائجها الى وجود فروق في النوع في اتجاه الاناث في حين بينت دراسة (فؤاد العاجز، وجميل نشوان ٢٠٠٤) إلى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي في اتجاه الذكور.

**وفيما يتعلق بالمتغيرات الديموجرافية للوعي بالذات :** نجد دراسة (شعبان مرسي ٢٠٠٧) أوضحت عدم وجود تأثير للوعي بالذات على الرضا الوظيفي ، ولا فروق تعزى لمتغير النوع ، كما قام ماير وآخرون (Mayer et al 2000) بدراسة حول الذكاء الوجداني ، وجد أن الذكاء الوجداني يرتبط بالعمر، وأنه يزداد مع المراهقة المتأخرة وبداية الرشد ، كما وجد جوبرج (Sjoberg 2001) ان ثمة علاقة ايجابية بين الذكاء الوجداني والرضا الوظيفي ، وان النساء يتمتعن بذكاء وجداني أكثر من الرجال والاقبل سنا أكثر من الاكبر سنا ، أما دارسة شو (show 2004) فقد توصلت النتائج الى ان النساء حصلن على درجات شخصية أعلى على الوعي بالذات والتعاطف ، وفي دراسة (سامر عبد الهادي و غانم البسطامي ٢٠١٥) عن الوعي بالذات لدى أعضاء هيئة التدريس من جامعة أبوظبي بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة بين أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير النوع ، وفي دراسة ماير وآخرون (Mayer,et al,1995) قد اشارت النتائج ان الافراد الاذكيا ووجدانيا بدرجة عالية ، اقدر على الانتباه الى مشاعرهم في المواقف التي تتطلب ذلك ، وبالتالي اكثر قدرة على التعديل و التعبير في المزاج العام لديهم كما أن الوعي بالذات مؤشر للتنبؤ بالنجاح في الوظيفة . وفي دراسة (سمية عبد الوارث ٢٠٠٥) وقد توصلت الى ان البرنامج التدريبي له اثر ملموس في تحسين اداء مستوى معلمات رياض الاطفال في القياس البعدي كذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاه القياس البعدي في الذكاء الوجداني ، كما أن الوعي بالذات يعتبر منبئا بالكفاءة ، كما اشارت دراسة (أحمد الدهماني ٢٠١٢) الى وجود ارتباط ايجابي بين الذكاء الوجداني وكفاءة القيادة فضلا عن امكانية التنبؤ بكفاءة القيادة في ضوء بعض ابعاد الذكاء الوجداني واسلوب القيادة .

**وفي ضوء ما تقدم نطرح السؤال التالي :**

ما مدى اختلاف كل من الرضا الوظيفي والوعي بالذات باختلاف المتغيرات الديموجرافية ( النوع ، الفئة العمرية )  
**أهداف الدراسة :** في ضوء ما سبق من اسئلة نصوغ أهداف الدراسة بصورة اجرائية على النحو التالي

- ١- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والوعي بالذات لدى المعلمين .
  - ٢- الكشف عن تباين كل من المتغيرات الدينامية لكل من (الرضا الوظيفي والوعي بالذات ) بتباين (النوع ، الفئة العمرية ، )
- محددات الدراسة :** تتحدد نتائج الدراسة في ضوء ما يلي :
- عينة الدراسة :** اعتمدت الدراسة على عينة من معلمي التعليم الثانوي ( معلمين – معلمات ) وسنوضح ذلك لاحقا حيث ابراز خصائص العينة ومبررات اختيارها .
- أدوات الدراسة :** اعتمدت الدراسة على مقياسي الرضا الوظيفي ، و الوعي بالذات من اعداد الباحثين .
- الاطار الزمني :** تتحدد نتائج الدراسة بالاطار الزمني لتطبيق الادوات حيث طبقت في العام الدراسي ٢٠١٦ – ٢٠١٧ .
- الاطار المكاني :** تتحدد نتائج الدراسة بالموقع الجغرافي الذي سحبت منه العينة ، حيث سحبت العينة من مدارس النجم الساطع الليبية بمصر مدينة نصر .

**أهمية الدراسة :** نزع ان هذه الدراسة محورية فهي تقع بين عدة مجالات فعيناتها (المعلمين ) يضعها في مجال علم النفس التربوي ، ومتغيراتها تفسح لها موقعا في مجال علم النفس الايجابي (الرضا الوظيفي ، والوعي بالذات ) ، واعتماد الدراسة على إعداد مقاييس ( الرضا الوظيفي ، الوعي بالذات ) يضعها في مجال القياس النفسي ولا شك ان تعدد مجالات الدراسة يضيف عليها أهمية خاصة .

#### التعريفات الاجرائية للمفاهيم الاساسية :

**أولا: الرضا الوظيفي job satisfaction :** في ضوء الاطلاع على الاطر النظرية والدراسات السابقة لكل من (محمد التويجري ، ١٩٩٥ ) ، ( منصور المعمر ١٩٩٣ )، (نور الدين عبد الجواد ومصطفى متولي ١٩٩٣) ، ( عبد الصمد الاغبري ٢٠٠٣ ) ، ( فؤاد العاجز وجميل نشوان ٢٠٠٤ ) ، ( جواد الشيخ ، وعزيزة شريبر ٢٠٠٨ )، (Curtis et al 1999) نستخلص التعريف الاجرائي التالي : استجابة الفرد ازاء مثيرات (الرضا عن طبيعة العمل ، الرضا عن العلاقة مع الادارة ، العلاقة مع الزملاء ، و الرضا عن الجوانب المادية ) ويترجم ذلك من خلال الدرجة التي يحصل عليها المعلم على المقياس المعد لذلك .

**ثانيا : الوعي بالذات Self – awareness :** في ضوء الاطلاع على الاطر النظرية والدراسات السابقة لكل من ( دانيال جولمان ٢٠٠٠ )، ( سالوفي وماير ١٩٩٠ )، ( محمود منسي وعفاف دانيال ٢٠٠٠ )، ( شعبان مرسي ٢٠١١ )، ( عطاق أبو غالي ٢٠١٦ ) ومقاييس كل من ( سهير محفوظ ٢٠٠١ ) ، ( شعبان مرسي ٢٠٠٧ ) ، ( مريم سلطان ٢٠٠٩ ) ، ( حسن القرعة غولي ٢٠١٠ )، ( بار-اون ٢٠٠٠ )، ( Ashley,2007 ) ، نخلص الى أن الوعي يتمثل في استجابة الفرد لمثيرات ( الثقة بالنفس ، والتقييم الدقيق للذات ، والوعي الوجداني ) ويقاس ذلك من خلال الدرجة التي يحصل عليها المعلم على المقياس المعد لذلك .

#### الاطار النظري والدراسات السابقة ويتضمن عدة محاور نشير لها فيما يلي :

**المحور الاول الرضا الوظيفي:** يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات المهمة اللازمة للنجاح في مختلف الميادين، يشمل مظاهر خاصة، وأهم هذه المظاهر هي طبيعة الوظيفة، الزملاء، الإشراف، الراتب؛ فالفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد حماسة للعمل، ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضاً انتماءه لوظيفته؛ فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه وبالعكس، فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل نتيجة لهذا حماسه للعمل، ويقل إقباله عليه، وتقل أيضاً مشاعر الامتنان والولاء للوظيفة، فتقل نتيجة لهذا إنتاجيته وأداؤه . (Saari & Judge2006)

#### وفي هذا الصدد نشير لبعض من الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي للمعلمين :

**دراسة ( حنان ناصر ٢٠١١ ) ،** هدفت الكشف عن الرضا الوظيفي وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى معلمات الثانوية، بلغت عينة الدراسة (٣٠٧) معلمة، وأشارت النتائج الى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والذكاء الوجداني، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Busso 2004) والتي هدفت تحديد العلاقة بين الذكاء الوجداني والاداء وتأثير الرضا الوظيفي على عينة تكونت من ٩٩ فردا وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الوجداني والرضا الوظيفي وفي دراسة ( أحمد النذير ٢٠٠٧) والتي هدفت الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز والتحصيل الدراسي لدى المعلمين، وقد بلغت العينة (٢٠٤) معلما ومعلمة، كان من نتائجها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للنوع، أما دراسة (فؤاد العاجز، وجميل نشوان ٢٠٠٤) فقد هدفت الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٢) معلما وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي باتجاه الذكور. وأيضا دراسة (عطا الله العنزي ٢٠٠٠) عن العلاقة بين الاداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المرحلة الثانوية لعينة (٤٠) مديرا ومديرة، وتوصلت إلى أنه توجد علاقة ارتباطية بين الاداء الوظيفي والرضا الوظيفي، وقامت ( سارة سميث، وزميلاتها ، ١٩٨٦) بإجراء دراسة عن العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى المعلمين هدفت إلى تحديد العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن

هناك خمسة عوامل رئيسية تحدد الرضا الوظيفي وهي: طبيعة العمل، الراتب، الإشراف، التقدم الوظيفي، وزملاء العمل وهذا ما أكدته دراسة (Young 1999) والتي هدفت للكشف عن العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي للمعلمين بالمدارس الثانوية بولاية كاليفورنيا، واشتملت العينة على (١٦٠) معلماً، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر المتغيرات تأثيراً في رضا المعلمين هي (القيادة الديمقراطية، الرواتب، المكانات المتوفرة للترقية، توافر مكافآت الانجاز).

**المحور الثاني: الوعي بالذات للمعلمين** يرى وليم جيمس (١٨٩٠) أن الوعي بالذات هو في جوهره خبرة اجتماعية، وهذا يتفق مع حكمة سقراط "اعرف نفسك" والتي تعد حجر الزاوية في الذكاء الوجداني، وتعني تلك الحكمة وعى الإنسان بمشاعره وقت حدوثها، ويقول جولمان ٢٠٠٠ أن الوعي بالذات هو الانتباه الى الحالة الداخلية التي يعيشها الانسان وبهذا الوعي التأملي للنفس، يقوم العقل بملاحظة ودراسة الخبرة نفسها بما فيها من انفعالات **قياس الوعي بالذات**: ويكون ذلك من خلال المداخل النظرية المستخدمة لقياس الذكاء الوجداني وهي:

١- **مدخل التقرير الذاتي**: ومن امثلة مقاييس التقدير الذاتي: قائمة الذكاء الوجداني و خريطة الحاصل الوجداني (Bar-On,2000,P322)، و مقياس الذكاء الوجداني، وهذا المقياس يقيس قوة الانفعال والسلوك لدى الفرد في مختلف المواقف.

٢- **مدخل قياس الاداء او القدرة**: ويكشف هذا المدخل قدرات الفرد العقلية وليس معتقداته كما هو الحال في مدخل التقرير الذاتي او مدخل المعلومات، ومن أمثلة مقاييس الذكاء الوجداني باستخدام مدخل القدرة مقياس الذكاء الوجداني لمابير وسالوفي ١٩٩٧ (Mayer&Salovey,1997,p3).

الدراسات التي تناولت الوعي بالذات: بينت دراسة "أشلى ٢٠٠٧" الارتباط الإيجابي بين الوعي بالذات و التعاطف مع الآخرين، وأسفرت النتائج ان هذا التعاطف هو احد ابرز الخصال الاجتماعية، وفي دراسة كل من (محمود منسي وعفاف دانيال ٢٠٠٠) على (٣٤٠) طالب وطالبة أشارت النتائج الى ان برامج الاعداد المهني الذي تقدم للطلاب في الكلية تساعدهم على اكسابهم مهارة الوعي بالذات، كما بينت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في الوعي بالذات بين الذكور والاناث في اتجاه الطالبات، وعن **الوعي بالذات والرضا عن الحياة** جاءت دراسة (صموئيل اندرسون ٢٠٠٩) عن الوعي بالذات كمدخل للرضا عن الحياة لدى طلبة السنة الاولى بالجامعة تكونت عينة الدراسة من (١١٨) طالب وطالبة وقد اسفرت النتائج عن وجود تغير ملموس في الاختبار البعدي أي ان الوعي بالذات وتنميته يؤدي الى الرضا عن الحياة، وفي دراسة (هنادي شعبان ٢٠١١) عن تنمية مهارة الوعي بالذات لخفض صعوبات التعلم بالمرحلة الابتدائية، وتكونت عينة الدراسة من (٧٥) تلميذ وتلميذة، واستخدم برنامج معرفي سلوكي لتنمية الوعي بالذات وبينت النتائج بانه لا توجد فروق بين متوسطات درجات الذكور والاناث في مقياسي الوعي بالذات وصعوبات التعلم النمائية، كذلك يختلف كل من الوعي بالذات وصعوبات التعلم النمائية باختلاف القياسين القبلي والبعدي للبرنامج في اتجاه التطبيق البعدي. وعن **المساندة الاجتماعية والوعي بالذات** جاءت دراسة (هويدة محمود ٢٠٠٧) المساندة الاجتماعية كما يدركها المكفوفون والمبصرون من طلاب جامعة الاسكندرية وتأثيرها على الوعي بالذات لديهم، اسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المساندة الاجتماعية والوعي بالذات لدى طلاب الجامعة من المكفوفين والمبصرين، وعن **تأثير البرامج الارشادية في تنمية الوعي بالذات** كانت دراسة كل من (حسن القره غولي ومظهر العبيدي ٢٠١٣)، و(فيصل الدوسري ٢٠١٢) وقد اشارت جميعها الى فاعلية البرامج الارشادية في تنمية الوعي بالذات. الدراسات السابقة وروية نقدية: يمكن اجمال التعليق على الدراسات السابقة في ضوء المحور التالي:

**أولاً : أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة**

**أ-اختيار العينة :** ركزت الدراسة لاختبار فروضها على عينة من المعلمين تتراوح أعمارهم بين ( ٢٠ - ٤٠ ) سنة وذلك بما يتناسب مع أهداف البحث واقتداء بدراسة كل من (فؤاد العاجز ، وجميل نشوان ٢٠٠٤) ودراسة ( محمد عليمات ١٩٩٤ ) ، دراسة ( أحمد النذير ٢٠٠٧ ) .  
**ب-تصميم المقاييس :** أكدت الدراسات السابقة على كفاءة المقاييس السيكومترية في تشخيص وقياس كل من الرضا الوظيفي والوعي بالذات لدى المعلم .

**ج-صياغة التعريف الاجرائي :** فمن خلال الاطلاع على الاطر النظرية وما شملت من دراسات سابقة ومقاييس تم صياغة التعريف الاجرائي كما تم الاشارة اليه \*  
**د-صياغة فروض الدراسة :** فمن خلال نتائج الدراسات السابقة تم الاستفادة من اختلاف نتائجها في صياغة فروض الدراسة الحالية .

**ه-مناقشة نتائج الدراسة :** فمن خلال استقراء نتائج الدراسات السابقة والتي تباينت نتائجها حول علاقة الرضا الوظيفي والوعي بالذات لدى المعلم بعدد من المتغيرات الديموغرافية لا سيما العمر و النوع ، فثمة قضايا لم تحسم نتائجها مما يدعم نتائج الدراسة الحالية بتأييد لما ذهب له بعض الباحثين او الاختلاف بينها .

**ثانياً : الجديد الذي تضيفه هذه الدراسة ويتمثل في :**

أبناء مقاييس لكل من : الرضا الوظيفي ، والوعي بالذات .

ب- صياغة المفاهيم الاجرائية .

ج- اضافة نتائج تؤيد لما ذهب له بعض الباحثين وهذا ما ستكشف عنه النتائج لاحقاً .

**فروض الدراسة :** وتم صياغتها في ضوء اسئلة الدراسة وأهدافها ونتائج الدراسات السابقة وهي كالآتي :

- ١- توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والوعي بالذات لدى معلمي التعليم الثانوي .
- ٢- يختلف كل من الرضا الوظيفي والوعي بالذات باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع - الفئات العمرية) .

**منهج الدراسة واجراءاتها ويتضمن :**

**١-منهج الدراسة :** تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي وذلك بهدف تشخيص متغيري الرضا الوظيفي والوعي بالذات ، والوقوف على اختلاف المتغيرات الدينامية في ضوء تباين المتغيرات الديموغرافية ( النوع - الفئة العمرية ) وهذا ما يعكسه الفرضين .  
**٢: خصائص العينة ومنطق اختيارها :** تتضمن عينة الدراسة عدة مجموعات فرعية نشير لها فيما يلي :

**عينة سيكومترية وصفية :** بلغ عددها (ن=٦٣) تتضمن ٢٩ ذكور ٣٤ اناث ، هذا عن النوع أما عن العمر فقد تراوح بين (٢٠- أكثر من ٦٠ )

**مبررات انتقاء العينة في ضوء الخصائص السابقة للأسباب التالية :**

أيقدر عدد العينة(ن=٦٣) لجميع البيانات الديموغرافية والتحقق من الكفاءة السيكومترية لأدوات الدراسة والاجابة على الاسئلة ، والتحقق من الفروض .

ب-تضمنت العينة ذكور واناث ، واعمار مرتفعة ومنخفضة ، لحسم الجدل بين نتائج الدراسات السابقة ، ثمة دراسات توصلت الى انه لا يوجد فروق بين الذكور والاناث في الوعي بالذات (شعبان مرسي ٢٠٠٧) ( سامر عبد الهادي وغانم البسطامي ٢٠١٥ )، في حين تشير دراسة (محمود منسي ، وعفاف دانيال ٠٢٠٠) الى وجود فروق دالة احصائياً بين الذكور والاناث في متغير الوعي بالذات باتجاه الاناث .

**٣: أدوات الدراسة وتتضمن اعداد المقاييس الاتية :**

**أولاً : مقياس الرضا الوظيفي :** من اعداد الباحثان لغرض توفير أداة سيكومترية مستمدة من البيئة العربية وبما يتناسب مع ثقافتها ، وقد مر بناء المقياس بعدة مراحل منها :  
**أ- صيغة تعريف اجرائي ،** وذلك من خلال الاطلاع على الاطر النظرية والدراسات السابقة منها دراسات كل من ( منصور المعمر ١٩٩٣ ) ، ( محمد التويجري ١٩٩٥ ) ، ( عبد الصمد الاغبري ٢٠٠٣ ) ، ( فؤاد العاجز وجميل نشوان ٢٠٠٤ ) ( جواد محمد الشيخ ، وعزيزة شريز ٢٠٠٨ ) ، بحيث يمكننا من ملاحظته وقياسه وكذلك الوقوف على مجالاته وذلك للاستعانة به في تحديد مكونات المقياس وصياغة بنوده \* .

**ب- الاطلاع على المقاييس منها:** ( نور الدين محمد عبد الجواد ، ومصطفى محمد متولي ١٩٩٣ ) ، ( عبد الحميد حكم ٢٠٠٩ ) ، وذلك للوقوف على بنودها وكيفية صياغتها والامام ببدائل الاستجابة عليها ، والوقوف على المكونات الشائعة بين هذه المقاييس .

**ج- اعداد وتطبيق استبانة مفتوحة** على بعض اساتذة وخبراء علم النفس لاستطلاع رأيهم بشأن مكونات الرضا الوظيفي واخر لبيان اهم صفات المعلم الراضي عن مهنته ، وقد اسفرت هذه المراحل عن تحديد اربع مكونات للرضا الوظيفي تمثلت في : ( الرضا عن طبيعة العمل ، الرضا عن العلاقة مع الادارة ، الرضا عن العلاقة مع الزملاء ، الرضا عن الجوانب المادية )

**د- صياغة بنود المقياس وعبارته** في ضوء ما اسفر عنه تحليل التراث النظري ونتائج الاستبانة المفتوحة ، حيث روعي في صياغة البنود التنوع بين السلب والايجاب ، والدقة والوضوح في الصياغة ، والبعد عن العبارات الموحية والمنفية بما يساعد على تجنب المفحوص المرغوبية الاجتماعية ، وقد بلغ عدد بنود المقياس في صورته المبدئية ( ٢٨ عبارة )

**هـ- تصحيح المقياس** تم تصحيح المقياس في صورته النهائية بعد اجراءات الصدق والثبات \* فقد بلغ عدد بنود المقياس في صورته النهائية " ( ٢٠ بنودا ) موزعة على مقاييسه الفرعية على النحو التالي : مكون الرضا عن طبيعة العمل ( ٥ بنود ) المكون الثاني ، الرضا عن العلاقة مع الادارة ( ٥ بنود ) المكون الثالث العلاقة مع الزملاء ( ٥ بنود ) ، المكون الرابع الرضا عن الجوانب المادية ( ٥ بنود ) يتم الاجابة عليها وفق سلم ثلاثي ( دائما = ٣ ، أحيانا = ٢ ، نادرا = ١ ) بالنسبة للعبارات الايجابية ، والعكس بالنسبة للعبارات السلبية ، وروعي توزيع هذه البنود في الصورة النهائية للمقياس بشكل عشوائي .

**التحقق من الكفاءة السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي :** ويقصد بها صدق المقياس وثباته .

**١- صدق المقياس** تم حساب الصدق بأكثر من طريقة وذلك لأن كل طريقة من هذه الطرق تعالج معنى معين من معاني الصدق ، واذا كانت هذه الطرق تتفاضل فإنها ايضا تتكامل فيما بينها بما يفيد التحقق من صدق المقياس بمختلف جوانبه ، وتتمثل هذه الطرق فيما يلي :-

**أ- صدق المحكمين :** وفيه عرض المقياس على ثلاثة من اساتذة علم النفس لإبداء رأيهم بشأن عبارات المقياس ومدى اتصالها بالمكونات الفرعية ومناسبتها لقياس الرضا الوظيفي ، فضلا عن سلامة الصياغة وقد تم الإبقاء على العبارات التي حازت على اتفاق المحكمين الثلاثة فضلا عن تعديل صياغة بعض العبارات وحذف البعض الاخر وقد سبق الإشارة لنتائج التحكيم في المرحلة السابقة من مراحل بناء المقياس .

**ب- صدق البناء والتكوين :** تم تحليل المقاييس والدراسات السابقة وكذلك النظريات المرتبطة بالمفهوم ، وتم صياغة التعريف الاجرائي في ضوء الإبقاء على المفردات الشائعة ذات التكرار الاعلى عبر مصادر المعرفة ، ومن تم يصبح المقياس صادقا من حيث البناء والتكوين .

\* انظر صفحة (٤)

\* انظر صفحة (١١-١٣)



ج-صدق البناء العاملي: تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي للعوامل: بحساب صدق البناء العاملي للعوامل، وقد أسفر التحليل الاستكشافي للعوامل والذي تضمن مخرجاته بعد التدوير وحساب التثبع عند 0.3، عن أربعة عوامل كما في جدول (١):  
جدول (١) العامل المستخرج من المصفوفة الارتباطية للمقاييس الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي

م	المقاييس الفرعية	التشبعات	ع ١
1	الرضا عن طبيعة العمل		0.969
2	الرضا عن العلاقة مع الإدارة		0.942
3	العلاقة مع الزملاء		0.926
4	الرضا عن الجوانب المادية		0.922

يلاحظ من جدول (١) أن مكونات المقياس تنتظم حول مكون واحد تتميز تشبعاته بأنها مرتفعة و إيجابية وجوهرية حيث تراوحت ما بين (0.969 - 0.922)، وقد ترابطت المكونات معاً في مكون واحد مما يشير إلى أن المقياس صادق عاملياً .  
وقد وجد أن الأبعاد الأربعة للمقياس تشبعت على عامل واحد مستقل، ولذلك فقد تشبعت عليه العوامل الأربعة المتعلقة به، والتي يتضمنها مقياس الرضا الوظيفي ذو العوامل الأربعة (الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن العلاقة مع الإدارة ، العلاقة مع الزملاء ، الرضا عن الجوانب المادية). وبذلك يتضح أن مقياس الرضا الوظيفي يتمتع بالصدق العاملي.  
د- قدرة المقياس على التمييز:

باعتباره مؤشراً على صدق المقياس ، وتم حسابه من خلال ايجاد قيمة (ت) للعينات المستقلة ونوضح ذلك في الجدول التالي :

جدول (٢)

قيمة (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات والوسيط لدرجات المجموعات الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي (ن=63)

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	الوسيط	المتوسط الحسابي	ن	المجموعات	القيم الاحصائية للمقياس ومكوناته
0.01	13.08 2	0.834	13.00	12.81	16	الفئة العليا	الرضا عن طبيعة العمل
		1.258	8.00	7.88	16	الفئة الدنيا	
0.01	13.00	0.000	15.00	15.00	16	الفئة العليا	الرضا عن العلاقة مع الإرادة
		1.500	10.00	10.13	16	الفئة الدنيا	
0.01	12.69 8	0.793	12.00	12.31	16	الفئة العليا	العلاقة مع الزملاء
		1.315	8.00	7.44	16	الفئة الدنيا	
0.01	13.05 6	1.025	12.00	12.13	16	الفئة العليا	الرضا عن الجوانب المادية
		0.772	8.00	7.94	16	الفئة الدنيا	
0.01	14.72 5	2.082	50.00	50.25	16	الفئة العليا	الدرجة الكلية للمقياس
		3.384	37.00	35.63	16	الفئة الدنيا	

ويتضح من جدول (٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) وهذا مؤشر على صدق المقياس .

## ٢- ثبات المقياس :

تم التحقق من ثبات المقياس ومكوناته بأكثر من طريقة ، ولا يعد تنوع الطرق نوعاً من الترف العلمي ، بقدر ما هو سعياً نحو مزيد من التيقن من سلامة المقياس ، لان كل طريقة انما تفيد معنى من معاني الثبات ويمكن تلخيص تلك الطرق وما أسفرت عنه من نتائج في التالي :

أ- طريقة التجزئة النصفية: تم حساب معامل الثبات بين نصفي المقاييس الفرعية والمقياس الكلي طبقاً (للمفردات الفردية والزوجية)، لأفراد العينة ، مع التصحيح من أثر التجزئة بمعادلة "Spearman & Brown". ونوضح ذلك في جدول (٣).

ب- طريقة معامل ألفا لكرونباخ: تم حساب معادلة معامل ألفا لكرونباخ، بعد التصحيح باستخدام معادلة لـ "Spearman & Brown"، ويوضح جدول (٣) هذه القيم .

ج- طريقة معامل جتمان Guttman: تم حساب معامل الثبات بين نصفي المقاييس الفرعية الأسئلة (الفردية، الزوجية)، والمقياس الكلي، مع التصحيح من أثر التجزئة بمعادلة "Spearman & Brown". ويوضح ذلك بجدول (٣).

## جدول (٣)

معاملات ثبات التجزئة النصفية وألفا لكرونباخ وجتمان للمقاييس الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي (ن=63).

م	طرق حساب الثبات المقياس ومكوناته	عدد البنود	معاملات ثبات التجزئة النصفية بعد التصحيح	معاملات ثبات جتمان	معاملات ثبات ألفا لكرونباخ
1	الرضا عن طبيعة العمل	5	0.384	0.375	0.459
2	الرضا عن العلاقة مع الإدارة	5	0.793	0.772	0.679
3	العلاقة مع الزملاء	5	0.495	0.452	0.297
4	الرضا عن الجوانب المادية	5	0.278	0.264	0.370
5	الدرجة الكلية للمقياس	20	0.780	0.777	0.761

يتضح من جدول (٣) أن ثبات المقياس بأسلوب التجزئة النصفية يتراوح بين (0.278 : 0.780) للمقياس ككل ولمكوناته ، بينما تراوحت قيم معاملات الثبات باستخدام طريقة ألفا لكرونباخ بين (0.297-0.761) للدرجة الكلية للمقياس ككل والمقاييس الفرعية، كما تراوحت قيم معاملات ثبات جتمان بين (0.264 : 0.777) للمقياس ككل، ولمكوناته؛ مما يعني أن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة.

د- ثبات الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس بإيجاد قيمة معامل الارتباط بين درجات كل مكون من المكونات الفرعية والدرجة الكلية للمقياس الكلي، ويوضح جدول (٤) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مكون بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي .

## جدول (٤)

قيم معاملات الارتباط (ر) بين درجات كل مكون بالدرجة الكلية والدلالة لمقياس الرضا الوظيفي (ن=63).

المكون	الرضا عن طبيعة العمل	الرضا عن العلاقة مع الإدارة	العلاقة مع الزملاء	الرضا عن الجوانب المادية
معامل ارتباط	0.681**	0.775**	0.795**	0.774**

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط لمكونات المقياس مرتفعة ، فقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مكون من المكونات الفرعية والدرجة الكلية للمقياس الكلي (0.681\*\* : 0.795\*\*)، وكانت جميع الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما تشير إلي أن معاملات الثبات والاتساق الداخلي عال وموثوق به .

**ثانيا : مقياس الوعي بالذات :** أعد الباحثان هذا المقياس بغرض توفير أداة سيكومترية مستمدة من البيئة العربية بما يتناسب مع ثقافتها ، وقد مر بناء المقياس بعدة مراحل ومنها :  
**أ-صياغة تعريف اجرائي ،** وذلك من خلال الاطلاع على الاطر النظرية والدراسات السابقة منها دراسات كل من: (دانيال جولمان ٢٠٠٠ ) ، ( جاد الله ابو المكارم ٢٠٠٤ ) ، ( سالوفي وماير ١٩٩٠ ) ، (محمود منسي وعفاف دانيال ٢٠٠٠ )، (هنادي شعبان ٢٠١١ )، (عبد العال عوجة ٢٠٠٢ ) ، (عطاف أبو غالي ٢٠١٦ ) بحيث يمكننا من ملاحظته وقياسه وكذلك الوقوف على مجالاته وذلك للاستعانة به في تحديد مكونات المقياس وصياغة بنوده \*  
**ب-الاطلاع على المقاييس** منها (سهير محفوظ ٢٠٠١ )، (حسن القرة غولي ٢٠١٠ ) ، ( عثمان الخضر ٢٠٠٦ ) ، ( بار-اون ٢٠٠٠ ) ، ( أيمن عامر ٢٠١٢ ) وذلك للوقوف على بنودها وكيفية صياغتها والالمام ببدائل الاستجابة عليها ، والوقوف على المكونات الشائعة بين هذه المقاييس .

**ج- اعداد وتطبيق استبانة مفتوحة** على بعض اساتذة وخبراء علم النفس لاستطلاع رأيهم بشأن مكونات الوعي بالذات ، واخر لبيان اهم خصائص الشخص الواعي بنفسه، وقد اسفرت هذه المراحل عن تحديد ثلاثة مكونات للوعي بالذات تمثلت في : (الوعي الوجداني ، التقويم الدقيق للذات ، الثقة بالنفس) .

**د-صياغة بنود المقياس** في ضوء ما اسفر عنه تحليل التراث النظري ونتائج الاستبانة المفتوحة ، حيث روعي في صياغة البنود التنوع بين السلب والايجاب ، والدقة والوضوح في الصياغة ، والبعد عن العبارات الموحية والمنفية بما يساعد على تجنب المفحوص المرغوبية الاجتماعية ، وقد بلغ عدد بنود المقياس في صورته المبدئية (٣٠ بندا ) .

**ه-تصحيح المقياس** تم تصحيح المقياس في صورته النهائية "(٢٤ بندا) موزعة على مقاييسه الفرعية على النحو التالي : مكون الوعي الوجداني (٨ بنود ) المكون الثاني ، التقويم الدقيق للذات (٧ بنود ) المكون الثالث الثقة بالنفس (٩ بنود ) ، يتم الاجابة عليها وفق سلم ثلاثي ( دائما= ٣ ، أحيانا =٢ ، نادرا = ١ ) بالنسبة للعبارات الايجابية ، والعكس بالنسبة للعبارات السلبية ، وروعي توزيع هذه البنود في الصورة النهائية للمقياس بشكل عشوائي .

**التحقق من الكفاءة السيكومترية لمقياس الوعي بالذات :** ويقصد به صدق المقياس وثباته .

#### ١-صدق المقياس :

تم التحقق من الصدق بأكثر من طريقة وذلك لمبررات سبق ذكرها في المقياس السابق ( الرضا الوظيفي ) ومن هذه الطرق :-

**أ-صدق المحكمين :** وفيه عرض المقياس على ثلاثة من اساتذة علم النفس لإبداء رأيهم بشأن عبارات المقياس ومدى اتصالها بالمكونات الفرعية ومناسبتها لقياس الوعي بالذات ، فضلا عن سلامة الصياغة وقد تم الابقاء على العبارات التي حازت على اتفاق المحكمين الثلاثة فضلا عن تعديل صياغة بعض العبارات وحذف البعض الاخر ، وبذلك يعتبر المقياس صادق من وجهة نظر المحكمين . \*

**ب-صدق البناء والتكوين :** تم تحليل المقاييس والدراسات السابقة وكذلك النظريات المرتبطة بالمفهوم ، وتم صياغة التعريف الاجرائي في ضوء الابقاء على المفردات الشائعة ذات التكرار الاعلى عبر مصادر المعرفة ، ومن تم يصبح المقياس صادقا من حيث البناء والتكوين .

\* انظر صفحة (٥)

\* انظر صفحة (١٥- ١٧)

\* يتقدم الباحثان بالشكر الى الاساتذة الكرام : أ.د محمد رزق بحيري ، أ.د هيام صابر شاهين

ج-صدق البناء العاملي: تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي للعوامل: وقد أسفر التحليل الاستكشافي للعوامل بحساب صدق لبناء العاملي للعوامل ، وقد أسفر التحليل الاستكشافي للعوامل والذي تضمن مخرجاته بعد التدوير وحساب التشعب عند 0.3، عن ثلاثة عوامل كما في جدول (٥) .

## جدول (٥)

العامل المستخرج من المصفوفة الارتباطية للمقاييس الفرعية لمقياس الوعي بالذات (ن=٦٣)

م	المقاييس الفرعية	التشعبات	ع ١
1	الوعي الذاتي الوجداني		0.931
2	التقييم الدقيق للذات		0.974
3	الثقة بالنفس		0.934

يلاحظ من جدول (٥) أن مكونات المقياس تنتظم حول مكون واحد ، تتميز تشعباته بأنها مرتفعة وإيجابية وجوهرية ، فقد تراوحت ما بين (0.931- 0.974)، كما ترابطت المكونات معاً في مكون واحد مما يشير إلى أن المقياس صادق عاملياً .  
وقد وجد أن الأبعاد الثلاثة للمقياس تشعبت على عامل واحد مستقل، هو عامل الوعي بالذات، وبعد عاملاً رئيسياً : ولذلك فقد تشعبت عليه العوامل الثلاثة المتعلقة به، والتي يتضمنها مقياس الوعي بالذات ذو العوامل الثلاثة (الوعي الذاتي الوجداني، التقييم الدقيق للذات، الثقة بالنفس). وبذلك يتضح أن مقياس الوعي بالذات يتمتع بالصدق العاملي.  
ج-القدرة على التمييز: باعتباره مؤشراً على صدق المقياس تم حسابه بإيجاد قيمة (ت) للعينات المستقلة ونوضح ذلك في جدول (٦) :

## جدول (٦)

قيمة (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات والوسيط لدرجات المجموعات الطرفية لمقياس الوعي الذاتي (ن=63)

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	الوسيط	المتوسط الحسابي	ن	المجموعات	القيم الإحصائية المقاييس ومكوناته
0.01	13.808	0.342	24.00	23.88	16	الفئة العليا	الوعي الذاتي الوجداني
		1.389	19.00	18.94	16	الفئة الدنيا	
0.01	14.123	0.730	19.00	19.50	16	الفئة العليا	التقييم الدقيق للذات
		1.109	15.00	14.81	16	الفئة الدنيا	
0.01	10.924	0.806	25.00	24.88	16	الفئة العليا	الثقة بالنفس
		1.515	20.00	20.19	16	الفئة الدنيا	
0.01	12.024	1.223	67.00	66.81	16	الفئة العليا	الدرجة الكلية للمقياس
		3.559	56.50	55.50	16	الفئة الدنيا	

بالنظر الى جدول (٦) يتبين فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) أي بين متوسطات مرتفعي ومنخفضي الدرجات مما يعني أن المقياس قادر على التمييز بين المجموعات الطرفية، وهذا يعد مؤشراً على صدق المقياس .

## ٢- ثبات المقياس :

تم التحقق من ثبات المقياس ومكوناته بأكثر من طريقة وذلك لمبررات سبق ذكرها في المقياس السابق - الرضا الوظيفي - ويمكن تلخيص تلك الطرق وما أسفرت عنه من نتائج في التالي :

أ- طريقة التجزئة النصفية: تم حساب معامل الثبات بين نصفي المقاييس الفرعية والمقياس الكلي طبقاً للمفردات الفردية والزوجية)، لأفراد عينة البحث (ن=٦٣)، مع التصحيح من أثر التجزئة بمعادلة "Spearman & Brown". ونوضح ذلك في جدول (٧).

ب- طريقة معامل ألفا لكرونباخ: تم حساب معامل ثبات ألفا لكرونباخ، بعد التصحيح باستخدام معادلة لـ "Spearman & Brown"، ونبين ذلك في جدول (٧).

ج- طريقة معامل جتمان Guttman: تم حساب معامل الثبات بين نصفي المقاييس الفرعية الأسئلة (الفردية، الزوجية)، والمقياس الكلي، مع التصحيح من أثر التجزئة بمعادلة "Spearman & Brown". ويتم توضيحه بجدول (٧).

## جدول (٧)

معاملات ثبات التجزئة النصفية وألفا لكرونباخ وجتمان للمقاييس الفرعية والدرجة الكلية للمقياس الوعي بالذات (ن=63).

م	طرق الثبات المقياس ومكوناته	عدد البند	معاملات ثبات التجزئة النصفية بعد التصحيح	معاملات ثبات ألفا لكرونباخ	معاملات ثبات جتمان
1	الوعي الوجداني	8	0.530	0.536	0.528
2	التقييم الدقيق للذات	7	0.565	0.304	0.526
3	الثقة بالنفس	9	0.345	0.342	0.339
4	الدرجة الكلية للمقياس	24	0.798	0.688	0.796

يتضح من بيانات جدول (٧) أن ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية يتراوح بين (0.345 : 0.798) للمقياس ومكوناته، بينما تراوحت قيم معاملات الثبات باستخدام طريقة ألفا لكرونباخ بين (0.304-0.688) للدرجة الكلية للمقياس ككل وللمقاييس الفرعية، كما تراوحت قيم معاملات الثبات جتمان بين (0.339 : 0.796) للدرجة الكلية للمقياس ككل، ولمكوناته؛ مما يعني أن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة.

د- ثبات الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس بإيجاد قيمة معامل الارتباط بين درجات كل مكون من المكونات الفرعية والدرجة الكلية للمقياس الكلي، ويوضح جدول (٨) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مكون بالدرجة الكلية لمقياس الوعي بالذات.

## جدول (٨)

قيم معاملات الارتباط (ر) بين درجات كل مكون بالدرجة الكلية والدلالة لمقياس الوعي بالذات (ن=63).

المكون	الوعي الذاتي الوجداني	التقييم الدقيق للذات	الثقة بالنفس
معامل ارتباط	0.841**	0.724**	0.829**

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الاتساق الداخلي لمكونات المقياس مرتفعة فقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مكون من المكونات الفرعية والدرجة الكلية للمقياس الكلي (\*\*0.841 : \*\*0.724)، وكانت جميع الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما تشير إلي أن معاملات الثبات والاتساق الداخلي عال وموثوق به .

**نتائج الدراسة ومناقشتها : نتائج الفرض الأول:** والذي ينص على " توجد علاقة دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والوعي بالذات لدى معلمي التعلم الثانوي".  
ولاختبار صحة هذا الفرض تم إجراء تحليل إحصائي لدرجات أفراد عينة الدراسة (ن=٦٣) معلم ومعلمة، باستخدام برنامج (SpSS)، لحساب قيمة معاملات الارتباط التتابعي (الثنائي Bivariate) لبيرسون **Pearson**؛ وكندال **Kendall's** ، ولسبيرمان **Spearman's** ، ويعتبر معامل ارتباط بيرسون **Pearson Correlation** من أدق أساليب معاملات الارتباط لأنه يعتمد على الدرجات الحقيقية وليس رتب الدرجات ، ويوضح جدول (٩) نتائج هذا الاجراء.

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين الرضا الوظيفي والوعي بالذات لدى معلمي التعلم الثانوي

مستوى الدلالة	القيم الإحصائية	القيم الإحصائية	
		الاساليب الإحصائية	
Sig			
غير دالة	0.090	Pearson Correlation	معاملات الارتباط
غير دالة	0.096	Kendall's	
غير دالة	0.158	Spearman's	

يتضح من جدول (٩) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (0.090: 0.158) ، وجميع هذه الارتباطات غير دالة إحصائياً. مما يعني رفض الفرض البديل وقبول الفرض الصفري حيث : لا توجد علاقة دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والوعي بالذات لدى معلمي التعلم الثانوي". لذلك تم التحقق من معاملات ارتباط درجة كل مكون من مكونات كل متغير من متغيرات الدراسة كلاً على حدة وارتباطه بالدرجة الكلية للمقياس التابع له، ويوضح جدول (١٠) و جدول (١١) نتائج هذا الاجراء.

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين درجة كل مكون والدرجة الكلية للوعي بالذات لدى معلمي التعلم الثانوي

مستوى الدلالة	قيم معاملات الارتباط			الاساليب الإحصائية	المتغيرات
	معامل ارتباط الرتب لسبيرمان Spearman's	معامل ارتباط الرتب لكندال Kendall's	بيرسون Pearson		
Sig					
0.01	0.803**	0.670**	0.841**	الوعي الذاتي الوجداني	الوعي بالذات لدى المعلم
0.01	0.760**	0.611**	0.724**	التقييم الدقيق للذات	
0.01	0.726**	0.604**	0.829**	الثقة بالنفس	

يتضح من جدول (١٠) أن جميع معاملات الارتباط لمكونات المقياس (الوعي بالذات)، مرتفعة فقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل مكون من المكونات الفرعية والدرجة الكلية للمقياس الكلي (0.841\*\* : 0.724\*\*)، وكانت جميع الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما تشير إلي أن معاملات الاتساق مرتفع بين المكونات والأبعاد الفرعية للمقياس.

## جدول (١١)

معاملات الارتباط بين درجة كل مكون والدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى معلمي التعلم الثانوي

مستوى الدلالة Sig	قيم معاملات الارتباط			المتغيرات
	معامل ارتباط الرتب لسبيرمان Spearman's	معامل ارتباط الرتب لكندال Kendall's	بيرسون Pearson	
0.01	0.641**	0.510**	0.681**	الرضا عن طبيعة العمل
0.01	0.803**	0.651**	0.775**	الرضا عن العلاقة مع الإدارة
0.01	0.803**	0.670**	0.795**	العلاقة مع الزملاء
0.01	0.757**	0.615**	0.774**	الرضا عن الجوانب المادية

يتضح من الجدول (١١) أن جميع معاملات الارتباط لمكونات لمقياس (الرضا الوظيفي)، مرتفعة فقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل مكون من المكونات الفرعية والدرجة الكلية للمقياس الكلي ( $0.681^{**}$ :  $0.795^{**}$ )؛ وكانت جميع الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وهذا يؤكد على أنه "لا توجد علاقة دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والوعي بالذات لدى معلمي التعلم الثانوي"، وعليه تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (شعبان مرسي ٢٠٠٧) والتي أكدت على عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والوعي بالذات، في حين تختلف مع نتائج دراسة كل من (حنان ناصر ٢٠١١)، و(دراسة باسو ٢٠٠٤) وكليهما يؤكد على وجود علاقة ارتباطية بين الوعي بالذات والرضا الوظيفي.

**نتائج الفرض الثاني:** والذي نص على "تختلف كل من المتغيرات النفسية (الوعي بالذات، والرضا الوظيفي لدى المعلم) ومكوناتها باختلاف المتغيرات الديموغرافية- النوع (ذكور- إناث)، والفئات العمرية - الفئة العليا من (٤٠ - ٦٠) والفئة الدنيا من (٢٠ - ٤٠) لدى معلمي التعليم الثانوي. ويتفرع من هذا الفرض الفروض التالية:

أ- يتباين كل من (الوعي بالذات، والرضا الوظيفي لدى المعلم) ومكوناتها بتباين النوع (ذكور- إناث)، لدى معلمي التعليم الثانوي.

وللتحقق من صحة هذا الفرض يمكن صياغته بأسلوب إحصائي صفري كالتالي: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات (ذكور- إناث) من معلمي التعلم الثانوي على مقاييس كلاً من (الوعي بالذات لدى المعلم، والرضا الوظيفي لدى المعلم) ومكوناتها، ولاختبار صحة هذا الفرض تم إجراء تحليل إحصائي لدرجات أفراد عينة الدراسة (ن=٦٣) معلم ومعلمة، وحساب قيمة اختبار "ت" للعينات المستقلة. ويوضح جدول (١٢) نتائج هذا الاجراء

جدول (١٢) قيمة (ت) لدلالة الفروق بين النوع (ذكور- إناث)  
على مقاييس (الوعي بالذات، والرضا الوظيفي) لدى معلمي الثانوية

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري (ع)	المتوسط م	العدد ن	النوع	المكونات	القيم الإحصائية المتغيرات	
غير دالة	0.157	2.023	21.66	29	ذكور	الوعي الذاتي الوجداني	الوعي بالذات لدى المعلم	
		2.020	21.74	34	إناث			
دالة عند 0.01	3.040	2.009	16.59	29	ذكور	التقييم الدقيق للذات		
		1.605	17.97	34	إناث			
غير دالة	753	1.818	22.66	29	ذكور	الثقة بالنفس		
		2.081	23.03	34	إناث			
غير دالة	1.567	4.203	60.90	29	ذكور	الدرجة الكلية للاختبار		
		4.987	62.74	34	إناث			
غير دالة	0.888	1.312	10.69	29	ذكور	الرضا عن طبيعة العمل		الرضا الوظيفي
		2.403	10.26	34	إناث			
غير دالة	0.372	2.150	13.14	29	ذكور	الرضا عن العلاقة مع الإدارة		
		2.044	12.94	34	إناث			
غير دالة	0.471	1.773	10.00	29	ذكور	العلاقة مع الزملاء		
		2.133	9.76	34	إناث			
غير دالة	0.103	1.372	10.10	29	ذكور	الرضا عن الجوانب المادية		
		1.953	10.06	34	إناث			
غير دالة	0.626	4.629	43.93	29	ذكور	الدرجة الكلية للمقياس		
		6.731	43.03	34	إناث			

ويتضح من جدول (١٢) أن قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات أداء كل من (الذكور- وإناث) على الدرجة الكلية لمقياس الوعي بالذات لدى المعلم بلغت (0.538)، كما بلغت (0.626) للدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي لدى المعلم، وجميع هذه القيم غير دالة إحصائياً ، عدا مكون (التقييم الدقيق للذات) من مقياس الوعي بالذات فقد بلغ مستوى الدلالة (0.01)، مما يعني أن متغيرات الدراسة ومكوناتها لا تختلف باختلاف النوع ، عدا مكون



(التقييم الدقيق للذات) فتوجد فروق دالة احصائياً بين كلا من (الذكور- وإناث) في اتجاه الإناث (المتوسط الأكبر)، وهذا يعني قبول الفرض الصفري الذي ينص على: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات (ذكور- إناث) من معلمي التعلم الثانوي على مقاييس كلاً من (الوعي بالذات لدى المعلم، والرضا الوظيفي لدى المعلم) ومكوناتهما، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلا من (سلامة طناش ٩٩٠) ودراسة (وخولة يحي ١٩٩٤) في عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى للنوع، ايضاً تتفق مع نتائج كل من (شعبان مرسي ٢٠٠٧)، ودراسة (هنادي شعبان ٢٠١١)، ودراسة (سامر عبد الهادي، وغانم البسطامي ٢٠١٥) في عدم وجود فرق في النوع تبعاً لمتغير الوعي بالذات. في حين تختلف نتائج دراسات كل من (محمد عليمان ١٩٩٤) ودراسة (عويد المشعان ٢٠٠٤) ودراسة (عطا الله العنزي ٢٠٠٠)، ودراسة (هيام الشريدة ٢٠٠٢) دراسة كل من (منصور المعمر ١٩٩٣) و (صلاح مصطفى ١٩٨٩) ودراسة (فؤاد العاجز، وجميل نشوان ٢٠٠٤) و (احمد النذير ٢٠٠٧) فقد أكدت جميع هذه الدراسات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي و النوع، وتختلف نتائجها ايضاً مع نتائج دراسة (Show,2004)، ودراسة (Sjoberg,2001) في وجود فروق تعزى لمتغير النوع بالنسبة لمتغير الوعي بالذات، ويمكن يرجع ذلك الى ان المعلمين من كلا الجنسين يعيشون نفس الظروف ويخضعون لنفس القوانين والانظمة والتعليمات في المدارس بحيث لا تميز هذه الانظمة والتعليمات بين المعلم والمعلمات ب- يتباين كل من (الوعي بالذات، والرضا الوظيفي لدى المعلم) ومكوناتهما بتباين الفئات العمرية الفئة العليا اعلى من (40-60) والفئة الدنيا من (20-40) لدى معلمي التعليم الثانوي. وللتحقق من هذا الفرض يمكن صياغته بأسلوب إحصائي صفري كالتالي: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الفئات العمرية الفئة العليا اعلى من (40-60) الفئة الدنيا من (20-40) على مقاييس (الوعي بالذات، والرضا الوظيفي لدى المعلم) لدى معلمي التعلم الثانوي، ولاختبار صحة هذا الفرض تم إجراء تحليل إحصائي لدرجات أفراد عينة الدراسة (ن=٦٣) معلم ومعلمه، باستخدام برنامج (SpSS)، لحساب قيمة اختبار "ت" للعينات المستقلة. ويوضح جدول (١٣) نتائج هذا الاجراء.

جدول (١٣)

قيمة (ت) لدلالة الفروق بين الفئات العمرية الفئة العليا من (40-60)

الفئة الدنيا من (20-40) على مقاييس (الوعي بالذات، والرضا الوظيفي) لدى معلمي التعليم الثانوي

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري (ع)	المتوسط م	العدد ن	الفئة العمرية بالعام	المكونات	القيم الإحصائية المتغيرات
غير دالة	1.276	1.902	21.91	44	(20-40)	الوعي الذاتي الوجداني	الوعي بالذات لدى المعلم
		2.200	21.21	19	(40-60)		
غير دالة	0.047	1.916	17.34	44	(20-40)	التقييم الدقيق للذات	
		1.974	17.32	19	(40-60)		
غير دالة	0.099	1.892	22.84	44	(20-40)	الثقة بالنفس	
		2.158	22.89	19	(40-60)		
غير دالة	0.516	4.699	62.09	44	(20-40)	الدرجة الكلية للمقياس	

		4.788	61.42	19	(40 -60)		
غير دالة	1.880	2.112	10.16	44	(20 -40)	الرضا عن طبيعة العمل	الرضا الوظيفي
		1.425	11.16	19	(40 -60)		
غير دالة	0.605	2.075	13.14	44	(20 -40)	الرضا عن العلاقة مع الإدارة	
		2.123	12.79	19	(40 -60)		
غير دالة	1.205	2.073	10.07	44	(20 -40)	العلاقة مع الزملاء	
		1.644	9.42	19	(40 -60)		
غير دالة	0.562	1.791	10.00	44	(20 -40)	الرضا عن الجوانب المادية	
		1.485	10.26	19	(40 -60)		
غير دالة	0.198	6.481	43.36	44	(20 -40)	الدرجة الكلية للاختبار	
		4.085	43.63	19	(40 -60)		

ويتضح من جدول (١٣) أن قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات أداء كل من درجات الفئات العمرية الفئة العليا من (60- 40) الفئة الدنيا من (40- 20) على مقياسي (الوعي بالذات، والرضا الوظيفي) لدى معلمي التعلم الثانوي أن جميعها غير دال؛ فقد بلغت قيمة "ت" على الدرجة الكلية لمقياس الوعي بالذات لدى المعلم (0.516)، كما بلغت (0.198) للدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي لدى المعلم، وجميع هذه القيم غير دالة إحصائياً للدرجات الكلية لهذه المقاييس ومكونات كل منهما، مما يعني أن متغيرات الدراسة (الوعي بالذات، والرضا الوظيفي) ومكونات كل منهما لا تختلف باختلاف الفئات العمرية المرتفعة من (60- 40)، والمنخفضة من (20- 40)، وهذا يعني قبول الفرض الصفري أي: لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الفئات العمرية العليا من (60- 40) الفئة الدنيا من (20- 40) على مقاييس (الوعي بالذات، والرضا الوظيفي) لدى معلمي التعلم الثانوي. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (خولة يحيى ١٩٩٤) ودراسة (Fitzgerald & Durant 1980) في الرضا الوظيفي، في حين تختلف مع دراسة (محمد عليمان ١٩٩٤)، ودراسة (عبد الله الشهري ٢٠٠٣) ودراسة (جواد الشيخ وعزيزة شرير ٢٠٠٧) في متغير الرضا الوظيفي كما تختلف أيضاً مع نتائج دراسات كل من (Mayer et al 2000) و (Sjoberg, 2001)، تبعاً لمتغير الوعي بالذات.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج بالإضافة إلى نتائج الدراسات السابقة وكذلك الملاحظات الميدانية يمكن صياغة التوصيات الآتية بشكل اجرائي:

- ١- اعداد برامج ارشادية توعوية للمعلمين بهدف توعيتهم لتجاوز الاحداث الحياتية السلبية.

- ٢- اعداد برامج تنمية مهارات الوعي بالذات وذلك من اجل الوصول الى المعلم الراضي عن مهنته.

- ٣- عقد دورات تدريبية للمعلمين لاكتسابهم المعارف والخبرات اللازمة التي تمكنهم من التغلب على صعوبات العمل في مهنة التدريس .
- ٤- اعداد دورات تدريبية لتنمية الرضا الوظيفي لدى المعلم .

٥- اثراء البرامج الاعلامية لتنمية الاتجاه الايجابي نحو مهنة التعليم .

**الدراسات المقترحة في ضوء نتائج الدراسات السابقة ونتائج هذه الدراسة نقتراح الدراسات الآتية :**

- أ- الذكاء الوجداني والوعي بالذات مدخل لتنمية الكفاءة المهنية للمعلمين .
- ب- لوعي بالذات والسعادة والامل محددات نفسية لرضا المعلم .

### المراجع :

#### اولا: المراجع العربية

- ١ . احمد حمد راشد الدهماني ٢٠١٢ : **الذكاء الوجداني والاسلوب القيادي** كمتغيرين منبئين بالكفاءة القيادية لدى عينة من مدرء المدارس بدولة الامارات المتحدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القاهرة .
- ٢ . أحمد علي أحمد النذير ، ( ٢٠٠٧ ) ، الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز والتحصيل الدراسي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النيلين، السودان .
- ٣ . السيد ابراهيم السمدوني ٢٠٠١ : **الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم**، دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمات بالتعليم الثانوي ، **مجلة عالم التربية** ، ع ٣ ، السنة الاولى ، رابطة التربية الحديثة بالقاهرة ص ص ٦١-١٥١
- ٤ . أيمن عامر ٢٠١٢ : **معنى الحياة وفلسفتها والوعي بالذات والقيم كمحددات نفسية للحكمة** ، مجلة دراسات نفسية .
- ٥ . جاد الله أبو المكارم ، محمد حبشي حسين . (٢٠٠٤م)، **المكونات العاملة للذكاء الانفعالي لدى عينة من المتفوقين أكاديمياً وغير المتفوقين من طلاب التعليم الثانوي، دراسات نفسية، المجلد (١٤)، العدد (٣)، ص ص (٢٨١ - ٣٣٦).**
- ٦ . جواد محمد الشيخ و عزيزة شريز ( ٢٠٠٧ ) ، "الرضا ال وظيفي وعلاقته
- ٧ . حسن أحمد القره غولي ، و جبار وادي العكيلي ٢٠١٤ : **سيكولوجية الوعي الذاتي والافئاع الاجتماعي** ، دار الرواد للنشر والتوزيع ، ط ١ ، عمان ، الاردن .
- ٨ . حسن أحمد سهيل القره غولي ومظهر عبد الكريم العبيدي ٢٠١٣ : **أثر برنامج ارشادي مقترح لتنمية الوعي الذاتي لدى الطلاب المتفوقين في المرحلة الثانوية** ، مجلة دراسات تربوية ، العدد الثاني والعشرون نيسان ٢٠١٣ .
- ٩ . حسن علي حسن مسلم ٢٠٠٨ : **مهارات الكفاءة الاخلاقية للمعلم وأثرها على تلاميذه** ، بحث مقدم الى اللقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ربيع الاول ١٤٢٩ ، مارس ٢٠٠٨ ، الرياض ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود
- ١٠ . خولة يحيى (١٩٩٤). **الرضا الوظيفي عند العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان** ، مجلة دراسات إنسانية ، مجلد ٢١ ، العدد ٣
- ١١ .دانيال جولمان ٢٠٠٠ : **الذكاء الوجداني** ، ترجمة : صفاء الاعسر ، علاء الدين كفاقي (٢٠٠٠)، القاهرة ، دار قباء
- ١٢ .سامر عدنان عبد الهادي و غانم جاسر البسطامي ٢٠١٥ : **الوعي بالذات لدى أعضاء هيئة التدريس من جامعة ابوظبي في ضوء متغيرات النوع والمؤهل العلمي والتخصص والخبرة** ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، البحرين ، مجلد ١٦ ، العدد ٢ يونيو ٢٠١٥ ، ص ص ٦٣٨-٦٠٧
- ١٣ . سلامة طنناش ( ١٩٩٠ ) " **الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية** ، دراسات تربوية ، المجلد السابع عشر، العدد الثالث، عمان: الجامعة الأردنية.
- ١٤ . سهير أنور محفوظ ٢٠٠١ : **بنية الوعي بالذات** ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس

١٥. شعبان مرسي محمد خليل ٢٠٠٧ : الوعي بالذات وتأثيره على الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي ( العام - الفني ) من الجنسين بمحافظة الاسكندرية ، جامعة الاسكندرية ، رسالة ماجستير غير منشورة .
١٦. صلاح عبدالحميد مصطفى (١٩٨٩). الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة ، مجلة التربية الجديدة ، مجلد ١٦ ، العدد ٧
١٧. عبد الحميد بن عبد المجيد حكم ٢٠٠٩ : مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين ، جامعة ام القرى ، مكة المكرمة .
١٨. عبد الصمد قائد محمد الأغبري (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، العدد (١٠٩)
١٩. عبد العال حامد عوجة. (٢٠٠٢م)، الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من الذكاء المعرفي والعمر والتحصيل الدراسي والتوافق النفسي لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، المجلد (١٣)، العدد(١)، ص ص (٢٤٩ - ٣٤٤).
٢٠. عبدالله علي الشهري، (٢٠٠٣)، مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ام القرى ، قسم التربية وعلم النفس .
٢١. عثمان الخضر ٢٠٠٦ : تصميم مقياس عربي للذكاء الوجداني والتحقق من خصائصه السيكومترية وإرتباطاته، دراسات نفسية، المجلد (١٦) العدد (٢)، ص ص (٢٥٩ - ٢٨٩).
٢٢. عثمان عبد الله، (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لدي الموظفين الإداريين بجامعة الخرطوم. رسالة دكتوراه غير منشورة. السودان.
٢٣. عطا الله بن قاص العنزى، (٢٠٠٠) العلاقة بين درجة الاداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المرحلة الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودي ، كلية التربية جامعة ام القرى .
٢٤. عطا محمد ابو غالي ٢٠١٦ : الوعي بالذات والامان الاجتماعي كمنبئات بالتمكين النفسي لدى الممرضين والمرضات بمحافظة غزة ، مجلة رسالة التربية وعلم النفس ، السعودية ، العدد ٥٤ سبتمبر ٢٠١٦ ، ص ص ٥٧ - ٧٩
٢٥. عطية المالكي (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين
٢٦. علي حسن الزهراني و سري محمد رشدي (٢٠١٠): الرضا المهني والذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة، دراسات تربوية ونفسية ، مجلة كلية التربية بالزقازيق ، العدد ٦٦ ، الجزء ٢ ص ص ٢٧٢-٣١٤ .
٢٧. فؤاد العاجز، وجميل نشوان (٢٠٠٤)، " عوامل الرضا وتطوير فعالية أداء المعلمين
٢٨. فيصل منصور عبد الله الدوسري ٢٠١٢ : برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الوجداني وأثره على التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة القاهرة .
٢٩. محمد التويجري ١٩٩٥ : أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة من من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض ، مجلة دراسات نفسية ، المجلد ٥ ، العدد ٣ ، ص ص ٤٧٨ - ٥١٨ .
٣٠. محمد علمات (١٩٩٤). الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن ، أبحاث اليرموك ، مجلد ١٠ ، العدد ١
٣١. محمود عبد الحليم منسي وعفاف عبد الفادي دانيال :الاعداد المهني وأثره على نمو مهارة الوعي بالذات لدى طلاب كليات الخدمة الاجتماعية، مجلة بحوث كلية الآداب جامعة المنوفية العدد الثاني والأربعون يوليو ٢٠٠٠ ص ص ٢٤١ - ٢٥٩
٣٢. منصور محمد المعمر (١٩٩٣). الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية - جامعة الملك سعود
٣٣. نور الدين محمد عبيد الجواد ومصطفى محمد متولي ١٩٩٣ : مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين ، القاهرة مجلة دراسات تربوية ، المجلد ٨ العدد ٥١ ص ص ١٤٨ - ١٧٩

٣٤. هنادي نصر شعبان ٢٠١١: تنمية مهارة الوعي بالذات لخفض صعوبات التعلم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس كلية البنات ٢٠١١ .
٣٥. هويدة حنفي محمود ٢٠٠٧ المساندة الاجتماعية وأثرها على الوعي بالذات المجلة المصرية للدراسات النفسية . مج ١٧ ع ٥٥ ، ص ص ٣١١-٣٦٦ ابريل ٢٠٠٧
٣٦. هيام الشريدة (٢٠٠٢). بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية ، المجلد الرابع عشر - العدد الثاني

#### ثانيا : المراجع الاجنبية :

- 1 -Saari, L. & Judge, T., (2004). Employee Attitudes and Job Satisfactio Human Resource Management. Vol. 43, No. 4, Pp. 395–407n
- 2-Bar – On, R. (1997): Development of the Bar – On EQ-I: A measure of emotional and social intelligence. Paper Presented at the (105)th Annual convention of the American Psychological Association, Chicago
- 3- Kramer, D.A. (1990). "Conceptualizing Wisdom: the Primacy of Affect. Cognition Relations." In R.J. Sternberg,(ed.), Wisdom: Its Nature Origins, and Development, New York: Cambridge University Press Pp 279-312.
- 4-Curtis Michael J. et al (1999). Relationship among the professional practices and demographic characteristics of school psychologists, School Psychology Review 31 (1), 13- 16
- 5- Mayer .D. &Salovey, p.(1995)Emotional intelligence and the construction and regulation of feeling . Applied and preventive psychology, vol 4(3), p167-208
- 6-Fitzgerald. M.R. and Durant, R.T, (1980). Citizen evaluations and urban Management. Sarvic Delivery in an Era protest, Public Administration Review. 40. PP. 585-594
- 7 -Ashley, G. (2007). Self- awareness: scale development and validation. Unpublished M. A dissertation. University of Nebraska, USA
- 8 -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))
- 9 -Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: why it can matter more than IQ. New York: Bantam Books
- 10-Young J. (1988). Teacher job satisfaction: A study of the overall job satisfaction and work fact satisfaction of teachers, Dissertation Abstract International, 49 (7-A), 1665
- 11-Sjoberg, L. ( 2001 ). Emotional Intelligence Of Life - 131 Adjustment: Validation Study. Working Paper Series in Business Administration, Center For Ecoomic Psychology, Stockholm School Of Economics, Sweden
- 12-Bedwell, S. ( 2003 ). Emotional Intelligence: Personality Revisited or Something Else? Paper Presentwd in C Millers ( chair ). Researching emotional intelligence in a Personal Psychology context. Symposium

conducted at the Annual Meeting of the Society of Industrial & Organizational Psychology Orlando  
13 -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  
١٤- Busso, Licia ( 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  
١٥-Craig, John. B ( 2008 ). The relationship between the emotiona 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) )