

## الذكاء العاطفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الدامج في الأردن

جعفر وصيف عبد الحفيظ العمري

تاريخ القبول: 2024/01/14

تاريخ الاستلام: 2023/11/11

### الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء العاطفي بأبعاده الأربعة المعتمدة في الدراسة الوعي الذاتي، إدارة الذات، الوعي الاجتماعي، إدارة العلاقات الاجتماعية، والرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الدامج في الأردن، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. اختيرت عينة الدراسة من (260) معلماً ومعلمة من معلمي التعليم الدامج في الأردن بالطريقة العشوائية. وشملت أدوات للدراسة مقياس للذكاء العاطفي من إعداد (اليوبي وشقرون، 2023) ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد (قداح، والعساف 2013) وقد تم تطويرهما والتأكد من دلالات صدقها وثباتها وفقاً لمنهجية البحث العلمي. وتم جمع البيانات واستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل البيانات وإجراء الإحصائي المناسب. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى كل من الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الدامج في الأردن كان متوسطاً بالصورة العامة. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الدامج في الأردن. وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يوصي الباحث بضرورة إجراء دراسات في البحث عن الأسباب والنتائج التي توصلت إليها الدراسة، وعمل برامج هادفة ودورات تدريبية مختصة بالذكاء العاطفي، بهدف الارتقاء بمستويات الذكاء العاطفي للمعلمين. لما له من تأثير قوي على مستويات الرضا الوظيفي لهم، ثم تحسين مستويات الأداء الوظيفي والتنظيمي وزيادة الولاء الإداري.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي - الرضا الوظيفي - التعليم الدامج

## Emotional Intelligence and Its Relationship To Job Satisfaction Among Inclusive Education Teachers in Jordan.

### Abstract:

The study aimed to identify the relationship between emotional intelligence and its four dimensions: self-awareness, self-management, social awareness, management of social relationships, and job satisfaction among inclusive education teachers in Jordan. The study adopted the descriptive, correlational approach. The sample was chosen randomly from (260) inclusive education teachers in Jordan. The study tools included the emotional intelligence scale developed by (Al-Youbi and Chakroun, 2023) and the work satisfaction scale designed by (Qaddah and Assaf, 2013). They were developed, and their validity and reliability were confirmed by scientific research methodology. The data was collected and the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) was used to analyze the data and conduct the appropriate statistics. According to the findings, inclusive education instructors in Jordan have an average degree of emotional intelligence and job satisfaction. The study's findings also revealed a strong positive correlation between emotional intelligence and job satisfaction. In light of the study's results, the researcher recommends conducting studies to investigate the causes and results of the study and creating targeted programs and training courses specialized in emotional intelligence to raise teachers' emotional intelligence levels. Because of its strong impact on their job satisfaction levels, improving job and organizational performance levels, and increasing Managerial loyalty.

**Keywords:** emotional intelligence - job satisfaction - inclusive education-

## المقدمة:

يشكل مفهوم الذكاء في علم النفس التربوي وأدبياته مكانة مهمة، وتناوله علماء النفس من جوانب مختلفة، وقدموا تحليلات ونظريات عديدة في تفسيره باعتباره مفهوم افتراضي فلسفي ذي بنية معرفية أبعاده متعددة ومختلف فيها. ويُعد هيربرت سبنسر Spenser Herbert أول من أدخل مفهوم الذكاء في علم النفس الحديث معتبراً الوظيفة الأساسية له، هي تمكين الإنسان من المواءمة والتكيف مع البيئة المحيطة وتعقيداتها، وتوالت الافتراضات والنظريات التربوية في تناول للذكاءات، وتعدّها وعلى رأسهم هاورد غاردنر Howard Gardner وقد اعتمد ثمانية أصناف من الذكاءات هي: الذكاء الرياضي المنطقي، الذكاء اللغوي، الذكاء النفسي الذاتي الذكاء بين الأفراد، والذكاء المتعدد، والذكاء الحسي الحركي، والذكاء البصري المكاني والذكاء الموسيقي والطبيعي ولها مسميات مترادفات أخرى. ويعرف الذكاء "القدرة على الاستجابة السريعة والسيّمة لمواقف طارئة مفاجئة، ويتضمن القدرة على الاستيعاب والملاءمة والتكيف، والمرونة والاستقرار والاستنباط وإدراك العلاقات، واستعداده للتعلم السريع والاستفادة من ربط الخبرات بعضها ببعض في مواجهة المواقف، والتغلب على المشكلات الواقعية" (الربيع، 2007).

وتُعد نظرية ماير وسالوفي (Mayer&Salovey): من النظريات التربوية المهمة والمفسرة للذكاء العاطفي، وقد اقترحا نموذجاً له، بلأنه مجموعة من القدرات العقلية المرتبطة بتجهيز ومعالجة المعلومات العاطفية والوجدانية، وتختص بصفة عامة بإدراك الانفعالات واستخدامها في تيسير عملية التفكير والفهم العاطفي، وتنظيم وإدارة الانفعالات والمشاعر، وأنه بوصفه تجهيز للعمليات العاطفية ومعالجتها يتطلب ثلاث مهارات عقلية أساسية هي: إدراك العواطف للذاتية والاجتماعية مع الآخرين، وتنظيم العواطف للذاتية والخاصة بالآخرين، الاستخدام التكيفي للانفعالات والمشاعر، بغرض تحقيق الأهداف الذاتية (Ashkanasy&Daus, 2016). ويذكر ماير وسالوفي (Mayer&Salovey, 2017) أن نموذج للذكاء العاطفي كقدرة ينطلق من فكرة أن الانفعالات والعواطف تتضمن معلومات عن العلاقات وتركز على مكون علاقات الفرد بالآخرين وبالأشياء، ولكن المهم من وجهة نظر هذا النموذج هو المعلومات المرتبطة بهذه العلاقات، وهذه العلاقات تتصف بأنها واقعية وقابلة للتذكر والتخيل، حيث تتكون من مجموعة من الدلالات ذات الطابع الوجداني العاطفي. وبالتالي يتمثل الذكاء العاطفي "كقدرة على تذكر معنى العواطف والمشاعر والعلاقات فيما بينها، واستخدامها كأساس معرفي للاستدلال وحل المشكلات (جودة، 2017).

تُعد نظرية هيرزبرغ (Herzberg): وتعرف بنظرية "Two-Factor Theory" وتحدث عن احتمالية شعور العاملين بالرضا وعدم الرضا في آن واحد، حيث إن العوامل الوقائية (Hygiene-Factors) تحول دون انعدام الرضا، لكنها لا تحقق الرضا بذاته مثل، ظروف العمل والأجور، سياسات المؤسسة، والعلاقة مع الإدارة. أما العوامل الدافعة (Motivational Factors) فهي التي يشعر الفرد من خلالها بالرضا مثل: الترقية، والمسؤولية، والاحترام والتقدير، والتي من شأنها أن تحقق الرضا لدى الأشخاص، وقد حدده بخمسة عوامل ترتبط بالرضا الوظيفي هي: الإنجاز، وتقدير الجهد، والعمل نفسه، والتقدم، وركز على دور وظروف العمل في حياة الأشخاص، كما أن الدوافع الذاتية قد تعطي شعوراً إيجابياً للأفراد، يساهم في تطورهم مما يدفعهم للمزيد من العمل (العيسى، 2020).

نصت المادة (6) من الدستور الأردني على أنه "تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمانينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين" وهذا يدل على أن الدستور الأردني كفل حق التعليم للجميع، كما قامت وزارة التربية والتعليم بالإشارة في خطتها الاستراتيجية للتعليم على ضرورة زيادة عدد الطلبة ذوي الإعاقة للالتحاق بالمدارس

عامة للارتقاء بالتعليم ليشمل جميع الطلبة دون تمييز بينهم (وزارة التربية والتعليم، 2019). وتضمنت الاستراتيجية تطوير برامج التعليم للدمج بحيث تؤدي إلى مرونة النظام التعليمي ويشمل المناهج واستراتيجيات التدريس واستراتيجيات التقويم وأدواته، ومشاركة أولياء أمور الطلبة ذوي الإعاقة في البرامج التعليمية، وتزويد المدارس بالمعلمين المساندين للمعلم الأصلي داخل الغرفة الصفية، وتغيير الاتجاهات السلبية التي يحملها الطلبة والمعلمون وأولياء الأمور نحو الطلبة ذوي الإعاقة، وتقديم خدمات مساندة متنوعة لهم وتنفيذ جميع القوانين والأنظمة ذات العلاقة بحقوقهم في التعليم، وتغيير رؤية التعليم لهم بحيث تقوم على أساس العمل التعاوني بين جميع الجهات المختصة من وزارة التربية والتعليم، والمنظمات الحكومية وغير الحكومية، وأولياء الأمور، والمعلمين والجامعات (وزارة التربية والتعليم، 2019).

#### مشكلة الدراسة:

اهتم الأدب التربوي الحديث بالسلوك الإنساني، وما وراءه من دوافع وميول مؤثرة في درجة استجاباته. فالذكاء والتفكير وما يتبعهما من تنوع للقدرات العقلية وتعقيداتها، تُعدّ من الموضوعات التي لفتت عقل الأفراد إلى أثرها في سلوكهم، وتُعنى بالمعارف والاتجاهات والمهارات، والسمات الشخصية التي تدعم وعي الفرد لوجدانه وانفعالاته ومشاعره وعواطف الآخرين ومشاعرهم وتنظيمها وضبطها والتحكم بها عند الحاجة بار- أون (BAR-ON, 2006, P150) ويُعدّ مفهوم للذكاء العاطفي مفهوماً واسعاً ومختلفاً ويعرفه جولمان (Goleman, 2000) بضبط النفس والحماس والمثابرة والقدرة على تحفيز النفس إيجابياً.

وعليه يبرز التساؤل الآتي: هل يمكن لمعلمي التعليم في المدارس الدامجة، أن يوفرُوا الاحتياجات العاطفية والمعرفية للطلبة وفق الأسس والمبادئ التربوية، وتكمن الإجابة فيما يمتلكه المعلمون من ذكاء عاطفي يمكنهم من الإحساس بمشاعر الطلبة، وتلمس احتياجاتهم، ومواضع اهتمامهم، والتي لا يفصحون عنها خوفاً أو حياءً، والعمل على إدارة تلك الانفعالات وضبطها، وتوجيهها نحو سلوكيات إيجابية تؤوّل للتعليم الفعال.

وأن معلمي التعليم للدمج أكثر حاجة للوعي العاطفي والاجتماعي لتعاملهم مع الفئات المختلفة بسبب الهجرات القسرية من بلاد الجوار، إضافة لذوي الإعاقة من الطلبة والذين تدعمهم اللوائح النازمة عالمياً ومحلياً والتي وقعت عليها الأردن.

وانطلاقاً من ذلك، فإن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين سينعكس بصورة ما على ذكائهم العاطفي من حيث ممارسة الإستراتيجيات الأدائية المرتبطة بهذا النوع من الذكاء بصورته الإيجابية، والوظيفة جزء لا يتجزأ من الحياة الواقعية، ومن أهم عوامل نجاحها رضى الشخص عن عمله في وظيفته لكي يقدم وينتج مهامه المكلف بها بإتقان، فالموظفون أن كانت تخصصاتهم يبحثون عن المنظمات التي تحقق لهم البيئة المريحة لتحقيق الرضا (الشلفان، 2011، ص7) فالعمل الذي يتخلله ضغوط قليلة للعاملين قد يؤدي إلى أداءات أفضل. وعدم الرضا الوظيفي من المشكلات التي تعيق قدرة الفرد على الانسجام والتفاعل مع محيطه، وقد يترتب على غياب دافعية العمل، وكرهه إلى التنافس السلبي في المنظمة، فعدم الرضا عن العمل يؤثر على أداء المنظمات بصورة عامة. وربما يدفع لكثرة الغياب وقلة الانتاج وربما يؤدي لتترك الخدمة في المنظمة، (بهنسي، 2011).

إضافة إلى أن الذكاء العاطفي قد يساعد الفرد في أداء مهامه والتعامل مع الآخرين وهو في حالة رضا مع ما يؤديه سواء كان موظفاً أو مديراً ويجعل منه شخصاً مميزاً (سليمان، 2015).

ولحاجة الميدان إلى مثل هذه الدراسة برزت الحاجة إلى التعرف على معرفة العلاقة بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الدامج. وعلى وجه التحديد، حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الذكاء العاطفي لدى معلمي التعليم الدامج في الأردن؟.
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الدامج في الأردن؟.
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \infty$ ) بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي؟.

**أهداف الدراسة:** هدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

الكشف عن مستوى الذكاء العاطفي لدى معلمي المدارس الدامجة في الأردن ودرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الدامج ودرجة الارتباط بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي.

#### **أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية الدراسة من طبيعة الموضوع الذي تناوله والمتعلق بالبحث في مستوى الذكاء العاطفي وعلاقته بالرضا الوظيفي، كما تبدو أهمية الدراسة من ناحيتين الأهمية: النظرية والأهمية التطبيقية. تبرز الأهمية النظرية للدراسة في النقاط الآتية:

- تقديم ما استجد من المعرفة العلمية في مجال الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي والتعليم الدامج.
- الوقوف على قدرات الذكاء العاطفي وتأثيره على معلمي المدارس الدامجة في الأردن.
- الوقوف على الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الدامجة في الأردن
- رفد المدارس بدراسة وصفية تحليلية تناولت علاقة الذكاء العاطفي بالرضا الوظيفي في مدارس التعليم الدامج.

#### **الأهمية التطبيقية:**

أما الأهمية التطبيقية (العملية) للدراسة من خلال النتائج والبيانات التي توصلت إليها الدراسة فإنها تتلخص في ما يلي:

- يتوقع أن تسهم هذه الدراسة في التعرف على علاقة الذكاء العاطفي بالرضا الوظيفي في مدارس التعليم الدامج، الأمر الذي قد يساعد قيادات الوزارة على تنفيذ برامج تدريبية ومشاريع هادفة، ترتقي بإداء المعلمين على أرض الواقع.

- بناء مقاييس محكمة وفق منهجية البحث العلمي تصلح لقياس مستوى الرضا الوظيفي والذكاء العاطفي لدى معلمي المدارس في الأردن.

- يتوقع أن تسهم هذه الدراسة في توجيه المسؤولين في وزارة التربية والتعليم إلى أهمية تدريب وتأهيل المعلمين وتوفير البنية التحتية ومقومات نجاح التعليم الدامج في جميع مدارس المملكة الأردنية الهاشمية.

**مصطلحات الدراسة النظرية والإجرائية:** اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

الذكاء العاطفي اصطلاحاً: مجموعة من الكفاءات الانفعالية والاجتماعية والشخصية القابلة للتعلم، والقائمة على مجموعة من القدرات الأساسية، ومنها القدرة على الانتباه والإدراك الصادق للعواطف والمشاعر الذاتية، وعواطف ومشاعر الآخرين، والوعي بها، وفهمها وتقديرها بدقة ووضوح، وضبطها وتنظيمها والتحكم فيها، وتوجيهها واستخدام الكفاءة الانفعالية وتوظيفها لزيادة الدافعية، وتحسين مهارات التواصل العاطفي والتفاعل الاجتماعي مع

الآخرين، وتطوير العلاقات الإيجابية التي تكفل للفرد والآخرين تحقيق النجاح في شتى مجالات حياتهم (سالم، 2013: 37ص).

إجرائياً: الدرجة التي حصل عليها المعلم من خلال الاستجابة على مقياس الذكاء العاطفي وأبعاده الذي تم إعداده لأغراض هذه الدراسة.

الرضا الوظيفي اصطلاحاً: مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله، وهو نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وانعكاس درجة الإشباع الذي يستمد من العمل في وسطه الاجتماعي وتفاعله مع بيئة العمل الداخلية والخارجية (الشرايدة، 2014: 66 ص).

إجرائياً: الدرجة التي حصل عليها المعلم من خلال استجابته على مقياس الرضا الوظيفي المعد الذي تم إعداده لأغراض هذه الدراسة.

معلمو المدارس الدامجة اصطلاحاً: هو المعلم المؤهل في التربية الخاصة على مستوى البكالوريوس أو أعلى - في مسار التربية الخاصة والتعليم الدامج- الذي يشترك بصورة مباشرة في تدريس كافة الطلبة من ذوي الإعاقة ومن لديهم صعوبات تعلم وغيرهم بغض النظر عن الجنس أو اللون أو اللغة أو الدين، ويقدم كذلك الاستشارات التربوية لمعلمي التعليم العام فيما يتعلق بتدريس الطلبة وتقييمهم على تنوعهم (البطاينة، 2015: 91ص).

إجرائياً: المعلم المؤهل في تدريس المباحث الدراسية في مدارس التعليم الدامج في الأردن التعليم الدامج: هو تعليم الطلبة ذوي الإعاقة داخل الصفوف العادية، حيث يتلقون تعليمهم جنباً الى جنب مع أقرانهم الطلبة العاديين بحيث يكون التعليم مناسباً لحاجاتهم وقدراتهم (Hallahan & Kauffman & Pullen, 2012). وإجرائياً: تعليم الطلبة ذوي الإعاقة مع أقرانهم من الطلبة العاديين في المدارس للدامجة و تقديم جميع الخدمات والبرامج التعليمية لهم دون أي حواجز.

#### حدود الدراسة ومحدداتها:

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2023/2022  
الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في المدارس الدامجة في مناطق عمان وعجلون والكرك.  
الحدود البشرية: تناولت الدراسة معلمي المدارس الدامجة في مناطق عمان وعجلون والكرك  
الحدود الموضوعية: تتحدد نتائج الدراسة بدلالات الصدق والثبات لأدوات الدراسة وبجدية الاستجابة على مقياسيها وتم التعرف إلى مستوى الذكاء العاطفي لدى معلمي المدارس الدامجة في الأردن وعلاقته بالرضا الوظيفي.

#### الإطار النظري والدراسات السابقة:

يشتمل هذا الجزء من البحث على محورين هما: الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة. أما الإطار النظري فيشمل مفهوم الذكاء العاطفي ودرجة الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الدامج. أما المحور الثاني فقد قدم عرضاً لأبرز الدراسات السابقة التي تناولت الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي ودرجة العلاقة بينهما.

#### الإطار النظري:

يعد مفهوم الذكاء العاطفي من المفاهيم التي شاع استخدامها وانتشارها في العصر الحديث، ومن الأسباب التي أدت إلى شيوع هذا المفهوم التطور العلمي والتكنولوجي، وسيطرة الماديات على أساليب تعاملات الفرد مع البيئة وتفاعله مع المجتمعات، فبنى العلماء ضرورة فهم الفرد لذاته، وللآخرين، وقدرته على توظيف واستخدام هذا الفهم الذي

يمكنه من السيطرة على مشاعره وانفعالاته والتحكم فيها (عثمان ورزق، 2018). وينمي لديه القدرة على فهم مشاعر الآخرين والتعاطف معهم ومساندتهم، أضف للمفهوم بأنه أفضل متنبئ للنجاح في الحياة العامة والخاصة إن الانفعالات والمشاعر تلعب دوراً مهماً في البنية العاطفية للشخص، فقد تؤدي إلى القصور في القدرات المهنية للفرد، وتعرضه أكثر من غيره لمخاطر شديدة تنعكس في بناء شخصيته بصورة متكاملة (أحمد، 2017). وقد يرتفع مستوى الأداء المهني للفرد إذا كانت عواطفه منضبطة متزنة ونمت بطريقة سليمة، فالمشكلة ليست الحالة العاطفية ذاتها، ولكنها تنحصر في سلامتها وكيفية التعبير عنها والتحكم بإدارتها وتنظيم متغيراتها (الربيع، 2007).

ويعرف بيرسون (Peterson, 2014) للذكاء العاطفي بأنه القدرة على الوعي والفهم والتحكم في المشاعر والانفعالات، كمصدر من مصادر الوجود الإنساني، والمعرفة والتواصل بين البشر، ويضيف بأن الاستخدام الأمثل للذكاء العاطفي يعمق وعي الفرد بالتحديات والمعوقات ويزيد من استعداداته للعمل بفاعلية.

إن الذكاء العاطفي بالنسبة للفرد، وسيلة من وسائل توافقه مع المتغيرات المحيطة به، وهو الذي يثري شخصية، ويدفعه للنشاط والعمل الجاد الهادف والمخطط له، كما ويساعده على النجاح في حياته وحل مشكلاته والتميز بينها بما يحقق استقراره، الأمر الذي يسهم بشكل كبير في علاقته التكاملية والسليمة بالآخرين (Salovey & Sluyter, 2017).

إن القاعدة الأساسية في الذكاء العاطفي تتضمن معرفتنا بانفعالاتنا ومشاعرنا، واستخدامها لصنع قراراتنا من خلال تعلم طرائق التفكير التي تتضمن تأمل المشكلات وحلّها، واتخاذ القرارات المناسبة في ضوءها، وذلك لمساعدة الأشخاص في انتقاء المهارات الاجتماعية، وتحويلها إلى المواقف الحياتية كأدوات للتعلم لحد الاتقان، وبذلك يتم تعلم الكفاءة العاطفية بطريقة مباشرة. ويعد الذكاء العاطفي مرتكزاً أساسياً لنجاح الإنسان لأنه يتعلق بمعرفة الإنسان لذاته وصفاته، ومعرفته للآخرين وصفاتهم، وإدراكه لواقعهم (خوالدة، 2016).

الذكاء العاطفي: مقدرة الشخص على تحديد وإدارة والتحكم بمشاعره الشخصية ومشاعر الآخرين، وهو يشمل عادةً ثلاث مهارات أساسية هي: الوعي العاطفي، والذي يعني مقدرة الشخص على تحديد وتسمية مشاعره الشخصية ومشاعر الآخرين، والقدرة على استغلال هذه المشاعر وتعليم الآخرين كيفية توظيفها في مهام فكرية مثل؛ حل المشاكل أو التفكير، والمقدرة على التحكم بالمشاعر، وتتضمن كلاً من تحسين المشاعر الشخصية عند الحاجة (مساعيد، 2018).

والذكاء العاطفي تأثير إيجابي في إتقان العمل، والمعلمون الذين يتمتعون بالذكاء العاطفي يتسمون بالمرونة والعطاء المميز، لأنهم يضعوا الصعاب جانباً، كما أن قدرتهم على التعاطف مع الآخرين تمكنهم من فهم منطق فلسفة المؤسسة التي يعملون بها، ويطوعون مشاعرهم الشخصية لخدمة أهداف المؤسسة التي يعملون بها، فالذكاء العاطفي للمعلم يمكنه من فهم نفسه والتعرف إلى انفعالاته وإدارتها، بالإضافة إلى فهم انفعالات الآخرين بصورة جيدة، وتمكنهم من التعبير عن انفعالاتهم بصورة مناسبة، مما يؤدي إلى نجاح المعلم في مجاله المهني، وتحقيق رضاه عن العمل، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم والنجاح في الحياة المهنية وتوقف على ما يمتلكه الفرد من ذكاءات متنوعة وأهمها الذكاء العاطفي. (أحمد، 2017).

ويعرّف الرضا الوظيفي أنه اتجاه الفرد وميله نحو عمله، فالشخص الذي يشعر برضا عن العمل يحمل اتجاهات إيجابية نحوه، بينما الشخص غير الراضي عن عمله، فإن اتجاهاته سلبية نحوه (العميان، 2016: 94ص).

ويعرف الرضا الوظيفي أنه مشاعر العاملين تجاه وظائفهم، حيث تتولد هذه المشاعر عن إدراكهم لما تقدمه هذه الوظائف ولما ينبغي أن يحصلوا عليه منها، فكلما كان هناك تقارب بينهم كلما ارتفعت درجة الرضا (القيوتي، 2017: 162ص).

من خلال التعريفات السابقة للرضا الوظيفي يمكن تعريفه بأنه مستوى إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها، ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، وهذه العوامل تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته.

والرضا الوظيفي يرتبط بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهري في حياة الإنسان لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع وفيه يجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحه والرضا عن العمل ذاته وظروفه والأجور والإشراف والترقية (حرب، 2010).

ومما سبق نرى أن الرضا الوظيفي من أهم العوامل المؤثرة في بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أداء العاملين وبالتالي تطوير العملية الإنتاجية، كما أنه يساهم في الحفاظ على مستوى عالٍ من الأداء لدى العاملين. وهو يمثل مدى قبول أو رفض العاملين لمهنتهم وأدائهم نتيجة للإجراءات المتبعة بالمؤسسة والمتعلقة بطبيعة عملهم بناء على السياسة التي تتبعها الإدارة.

يعتمد الرضا الوظيفي على عدد من العوامل التي تساهم في تحقيق رضا الموظفين عن وظائفهم (Ayranci, 2017) وهي: الظروف المثلى للعمل، وفرص التقدم المتاحة، وقلة الأعباء والإجهاد في العمل والاحترام المتبادل بين الموظفين في بيئة العمل، ثم العلاقات الجيدة مع قيادات المنظمة. ينجم عن شعور الموظفين بالرضا الوظيفي عدد من الآثار التي تنعكس إيجابياً على كل من الموظفين والمؤسسة على حدٍ سواء وهي شعور الموظف بالرضا والسرور من الوظيفة يُعد مهماً في تشجيع الموظف وزيادة دوافعه نحوها، ثم المشاركة الوظيفية وتنم عن مدى مشاركة الوظيفة للحياة الشخصية الواقعية عبر الشعور بالانتماء لها والتعبير عنه بمواطنة الموظف، وقيامه بعدد من المهارات الحياتية كالالتزام بالمواعيد، وتقديم المبادرات لتطوير العمل، والاهتمام بشؤون الموظفين الآخرين وينتج عن الالتزام بالوظيفة قلة الغيابات وزيادة الإنتاجية للمنظمة (Fields, 2018).

ونستنتج مما سبق أن الرضا عن العمل يعكس درجة إدراك الفرد للعمل وظروفه، كما أنه يرتبط بمشاعره وإحساسه تجاه العمل والتي يعبر عنها بمدى إشباع العمل لحاجات الفرد.

التعليم الدامج: يعد إعلان الأردن بشأن الدمج والتنوع في التعليم خطوة مهمة نحو تعزيز التعليم الدامج في الأردن. تم تطوير الإعلان من خلال عملية استشارية تضمنت مشاركة مكثفة مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة، بما في ذلك الحكومة الأردنية ومنظمات المجتمع المدني والشركاء الدوليين. ترتبط مبادئ وتوصيات الإعلان ارتباطاً وثيقاً بالمبادئ المحددة في استراتيجية التعليم الدامج لمدة عشر سنوات، مثل تعزيز السياسات والممارسات الشاملة، ومعالجة الاحتياجات المحددة للمتعلمين من ذوي الإعاقة، وضمان الوصول إلى تعليم جيد لجميع المتعلمين (العيسى، 2020).

فهدفت الاستراتيجية العشرية للتعليم الدامج لزيادة نسبة الطلبة ذوي الإعاقة ممن هم في سن التعليم والملتحقين بالمدارس النظامية لتصل النسبة إلى (10%) بحلول عام 2031، وتوفير متطلبات التعليم الدامج جميعها لهم ليكونوا



قادرين على الوصول لجميع البرامج والخدمات والمرافق في المؤسسة التعليمية. وينبثق عن هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الخاصة منها خلق اتجاهات إيجابية نحو موضوع دمج الطلبة ذوي الإعاقة في التعليم، وتهيئة المباني والمرافق المدرسية لتمكين الطلبة من الوصول إليها واستخدامها، بالإضافة إلى تدريب الكوادر العاملة في مجال التعليم لتكون على علم ودراية بمتطلبات التعليم للدمج، أيضاً لا بد من تعديل وتطوير المناهج لتناسب ومتطلبات التعليم الدامج، كما وتهدف الخطة الإستراتيجية العشرية إلى إجراء العديد من الدراسات والأبحاث العلمية لموضوع التعليم الدامج (وزارة التربية والتعليم، 2019).

#### الدراسات السابقة:

أجرت ننادي عبد اللطيف (2022) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مهارات للتدريس الإبداعي وأبعاد للذكاء الوجداني لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية، ولتحقيق ذلك تم تصميم قائمة بمهارات للتدريس الإبداعي وبطاقة ملاحظة مهارات للتدريس الإبداعي، كما تم تصميم قائمة لأبعاد للذكاء الوجداني ومقياس للذكاء الوجداني، وتم تطبيق أداتي البحث (بطاقة الملاحظة ومقياس للذكاء الوجداني) على عينة البحث المختارة وكانت قوامها (25) معلماً للغة العربية في المرحلة الابتدائية بإدارة ساحل سليم بمحافظة أسيوط - جمهورية مصر العربية، وذلك بهدف التعرف على مدى توافر العلاقة بين مهارات للتدريس الإبداعي وأبعاد للذكاء الوجداني لدى معلمي اللغة العربية في المرحلة الابتدائية، وقد أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين مهارات للتدريس الإبداعي وأبعاد للذكاء الوجداني، ولحساب العلاقة بين للتدريس الإبداعي وللذكاء الوجداني تم حساب معامل الارتباط بين نتائج كل من بطاقة ملاحظة التدريس الإبداعي ومقياس الذكاء الوجداني باستخدام معادلة بيرسون ببرنامج SPSS 0.16 ووجد أنه يساوي (0.693) وهي دالة عند مستوى (0.01) مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين كلا من مهارات التدريس الإبداعي ومهارات الذكاء الوجداني.

وفي دراسة عبدالعاطي والجمال وشعيب (2022) دراسته هدفت إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين فاعلية الذات التدريسية وبعض المتغيرات النفسية كالرضا الوظيفي والضغط النفسية والذكاء العاطفي لدى معلمي التربية الخاصة في مصر، وتكونت عينة الدراسة من (122) معلماً ومعلمة تربية خاصة منهم (29) معلماً، (93) معلمة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطبيق مقياس فاعلية الذات التدريسية (إعداد / علي شعيب، 2014)، مقياس الرضا الوظيفي (إعداد / علي شعيب، 2013)، مقياس الضغوط النفسية (إعداد / يوسف عيد، 2013)، مقياس للذكاء العاطفي (إعداد / حباب عثمان، 2007)، وأظهرت النتائج فاعلية للذات التدريسية وبعض المتغيرات النفسية كالرضا الوظيفي والضغط النفسية والذكاء العاطفي جاءت بدرجة مرتفعة. كما أظهرت عدم وجود فروق في متغيرات الدراسة (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة) وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين فاعلية الذات التدريسية والرضا الوظيفي والضغط النفسية والذكاء العاطفي لدى معلمي التربية الخاصة.

وأجرى بشاتوة (2020) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الكفايات المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي طلبة متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي بمحافظة الطائف. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام استبانة لجمع البيانات واشتملت على مقياسي الكفايات المهنية، والرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (20) معلماً لطلبة متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية بمحافظة الطائف. وخلصت النتائج إلى أن

الكفايات المهنية لدى معلمي طلبة متعددي الإعاقة جاءت بدرجة متوسطة، وأن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي طلبة متعددي الإعاقة جاءت متوسطة، وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائياً بين الكفايات المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي طلبة متعددي الإعاقة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن فرص الترقى والمجال الشخصي، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ككل والمجال الشخصي، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن محتوى العمل والكفايات المهنية ككل، أما باقي معاملات الارتباط بين مجال الرضا الوظيفي والمجالين المعرفي المهاري فلم تكن ذات دلالة إحصائية وجميعها قيم موجبة.

وهدفت دراسة الأزهرى وغدايفي (2017) إلى دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والكفاءة الاجتماعية وإدارة الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة في مصر. وعرض البحث إطاراً مفاهيمياً تتضمن الذكاء العاطفي، والكفاءة الاجتماعية، وإدارة الضغوط النفسية. واعتمد البحث على المنهج الوصفي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت أداة البحث في اختبار الذكاء العاطفي، وتم تطبيقها على عينة معلمي التربية الخاصة، والبالغ قوامها (50) معلماً ومعلمة. وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين تبعاً للجنس، ويمتازون بمهارة التكيف من خلال إدراك الواقع، وإدراك طبيعة الطلبة المتعامل معهم، وخصوصيتهم معرفة طريقة التعامل معهم وحساسيتهم، وعدم وجود فرق بين الجنسين بعد التكيف.

وأجرى عبدالجواد (2019) دراسة هدفت إلى معرفة طبيعة العلاقة بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وبحث درجة إسهام التعاطف في التنبؤ بالرضا الوظيفي في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (200) معلماً للتربية الخاصة بمحافظة المنيا، واستخدم الباحث أدوات الدراسة على مقياس التعاطف لمعلمي التربية الخاصة من (إعداد الباحث)، ومقياس الرضا الوظيفي (ترجمة: فاروق عبد الفتاح موسى، 2006). وخلصت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، ووجود فروق دالة إحصائياً بين معلمي التربية الخاصة مرتفعي التعاطف ومنخفضي التعاطف في درجة الرضا الوظيفي وفي اتجاه مرتفعي التعاطف، كما كشفت الدراسة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال التعاطف لدى عينة الدراسة.

أجرى كامل (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة من ناحية، وبيان الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وسنوات الخبرة، من ناحية أخرى. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (285) معلماً ومعلمة من محافظتي القليوبية والمنوفية، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من إعداد الباحث، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وقد أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة، ووجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث من عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي، وذلك لصالح الذكور، ووجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي الذكور والإناث من عينة الدراسة على مقياس الالتزام التنظيمي، وذلك لصالح الذكور، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً لدى عينة الدراسة على مقياسي الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وأما دراسة ماجلانز (Magallanez, 2019) فقد هدفت إلى تناول العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة من تصور المعلمين، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي. تكونت عينة الدراسة من

(188) معلماً من معلمي التربية الخاصة في ولاية تكساس. وكشفت النتائج الدراسة أن العمر كان مؤشراً كبيراً للرضا عن العمل وكذلك مع زملاء العمل كما أن الرضا عن الإشراف والدعم المعنوي كان مؤشراً كبيراً على الرضا الوظيفي.

وفي دراسة شون وآخرون (Chuen & other, 2019) والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي بين المعلمين في منطقة ملقا في ماليزيا. ولتخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (200) معلماً، واستخدمت مقياس للذكاء العاطفي ومقياس مینوستا للرضا الوظيفي. وخلصت نتائج الدراسة أن هناك ارتباطاً إيجابياً كبيراً دالاً إ بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي للمعلمين إحصائياً. وأوصت الدراسة إجراء المزيد من الدراسات على مجتمعات أخرى.

وفي دراسة بلاتسيديو (Platsido, 2017) والتي هدفت لدراسة علاقة الذكاء العاطفي المدرك بالاحترق النفسي، والرضا عن العمل لمعلمي التربية للمرحلة الابتدائية في اليونان، وللتحقق أغراض الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي. وتم قياس الذكاء العاطفي بمقياس طوره شتي وآخرون (Eta1, Shutte, 1998). وأشارت النتائج إلى أن المعلمين اليونانيين سجلوا علامات عالية في العوامل الخاصة والدرجة الكلية للمقياس، وأن الذكاء العاطفي ارتبط بدلالة إحصائية بكل من الاحتراق النفسي، والرضا عن العمل، ويشير هذا إلى أن المعلمين أصحاب الذكاء العاطفي العالي، يحتمل أنهم لا يعانون كثيراً من الاحتراق النفسي، ولديهم رضا وظيفي أوفر، وأظهر تحليل الانحدار بأن الإنهاك العاطفي يمكن التنبؤ به من خلال الرضا عن العمل نفسه والمقاييس الفرعية الأساسية. كما يمكن التنبؤ بالخصائص اللاشخصية من خلال الرضا عن العمل فضلاً عن عامل الذكاء العاطفي والمزاج التفاؤلي والعمر.

وفي دراسة جركيكي (Gruicic, 2016) هدفت إلى الكشف عن تأثير برنامج تدريبي على الكفاءات العاطفية والتوتر والرضا الوظيفي لدى الموظفين في المملكة المتحدة. استخدمت الدراسة المنهج التجريبي وطبق البرنامج على (106) مشاركاً، تم تقسيمهم إلى مجموعتين مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة. وأظهرت نتائج الدراسة تأثير البرنامج التدريبي على الكفاءات العاطفية والتوتر والرضا الوظيفي تحسن بنسبة 10-26%

وهدف دراسة ستمين لوري ولوب (Loeb & Lorie Stempien, 2016) مقارنة الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام على عينة قوامها (116) معلماً ومعلمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطبق على العينة مقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى عدم رضا معلمي التربية الخاصة بشكل أكبر من معلمي التعليم العام، وتمثلت أسباب عدم الرضا في الإحباط، والضغط المهنية خاصة لدى معلمي التربية الخاصة الأصغر سناً والأقل خبرة.

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

يلاحظ من الدراسات بصورة عامة أنها تعاملت مع مصطلح الذكاء العاطفي على أنه الذكاء الانفعالي أو الوجداني نفسه واختلفت التسميات من دراسة لأخرى علماً بأنها جميعها تناولت المعرفة ولكن بتصنيفات متنوعة لأبعادها ومحاورها. على سبيل المثال اعتمدت بعض الدراسات خمسة مجالات للذكاء الانفعالي وهي: (مجال التعاطف، ومجال التواصل الاجتماعي، ومجال تنظيم الانفعالات، ومجال إدارة الانفعالات) وفي دراسة العلاقة بين مهارات التدريس الإبداعي وأبعاد الذكاء الوجداني لدى معلمي اللغة العربية المرحلة الابتدائية (أحمد، 2023) اعتمدت خمسة مجالات مكافئة هي: (الوعي بالذات، وإدارة الوجدان، وتحفيز الذات والدفاعية، وقراءة مشاعر الآخرين، وإدارة انفعالات الآخرين، المهارات الاجتماعية)، ودراسات اعتمدت أربعة مجالاته هي: (المعرفة الانفعالية، وإدارة الانفعالات

وتنظيم الانفعالات، والتواصل الاجتماعي) (قداح، وعساف، 2013) اتفقت الدراسة مع توجهات هذه الدراسة الى حدٍ ما واختلفت مع، (أحمد، 2023) وهذا يعود لاختلاف النظريات التربوية والتوجهات المختلفة للنابعة من المدارس التربوية ورؤى منظرها.

**منهجية البحث:** ساد المنهج الارتباطي غالبية الدراسات حيث بحثت قوة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين التابع والمستقل، كامل (2019) وعبد الجواد (2019) وشعيب (2022) وبشاتوة (2020). ثم جاء دور المنهج الوصفي التحليلي في الإجابة على درجة مستوى المتغيرين التابع والمستقل، (أحمد، 2023) كل على حده وجاءت بعض الدراسات شبة التجريبية مثل: جركيكي (2016) استخدمت الدراسات السابقة في مجملها، الاستبانات وتطوير المقاييس في الإجابة على تساؤلات الدراسات كدراسة عبدالعاطي والجمال وشعيب (2022)، ودراسة الأزهر وغدايفي (2019)، ودراسة كامل (2019)، وبشاتوة (2020) وغيرهم.

حيث اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة بالأداة واختلفت عن الدراسة الحالية في الحدود الموضوعية والزمانية والمكانية مع معظم الدراسات السابقة، كما تختلف بشكل كبير في موضوع الدراسة من حيث دراستها الذكاء العاطفي لمعلمي التعليم للدامج وعلاقتها بالرضا الوظيفي. واختلفت للدراسة في كونها أغفلت متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل والمنطقة رغم تناولها ولكن لغاية الالتزام بتعليمات النشر وعدم تجاوزها.

اتفقت نتائج الدراسة على مستوى محاور الذكاء العاطفي بالترتيب الآتي: العلاقات الاجتماعية، فالوعي الاجتماعي، فإدارة الذات، ثم الوعي الذاتي الأخير واتفقت مع نتائج دراسات (شقرون، واليوي، 2023)، (قداح وعساف، 2013)، كامل (2019). واختلفت نتائجها مع نتيجة دراسة عبدالعاطي والجمال وشعيب (2022)، (نادي عبد اللطيف، 2023)، كما أنها اتفقت في إيجابية وقوة العلاقة بين للذكاء العاطفي والرضا الوظيفي حيث جاءت العلاقة ايجابية مرتفعة معلم ارتباط 0.85 بين المتغيرين واتفقت مع كل من الدراسات، (شقرون، واليوي، 2023)، (قداح وعساف، 2013)، (كامل، 2019) (2016) Gruicic)، (أحمد، 2023). وفي حدود علم الباحث تعد هذه الدراسة من الدراسات المحدودة التي ربطت المتغيرين معاً في الأردن، والتي تتعلق بقياس للذكاء العاطفي لمعلمي التعلم للدامج وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وتميزت للدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها بحثت مستوى الذكاء العاطفي لدى معلمي التعليم الدامج في الأردن.

### الطريقة والإجراءات:

يتناول هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، والطريقة والإجراءات التي تم إتباعها في الدراسة وتطبيقها، وكيفية التحقق من مؤشرات صدقها وثباتها، كما يتضمن وصفاً لمجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى المعالجات الإحصائية التي استخدمت لتحليل البيانات واستخلاص النتائج وفيما يلي عرض لذلك.

### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع للدراسة من معلمي المدارس للدامجة (مديريات محافظات عمان، وعجلون، والكرك) وبلغ عدد المدارس الدامجة المشمولة في الدراسة (30) مدرسة والجدول رقم (1) بين أسماء المدارس الدامجة في الإستراتيجية العشرية وفقاً لإحصاءات التخطيط في وزارة التربية والتعليم.

الجدول رقم (1): أسماء المدارس الدامجة في مديريات (عمان وعجلون والكرك)

عمان / لواء ماركا	عجلون	الكرك
الأردن الثانوية للبنين	حلاوة الأساسية للبنين	سمرا الأساسية المختلطة
درسة ضاحية الأمير حسن الأساسية م2	حي صبايا الأساسية المختلطة	الوسية الأساسية المختلطة
درسة ضاحية الأمير حسن الأساسية م2	خالد بن الوليد الأساسية للبنين	المنشية الأساسية المختلطة

مدرسة اليوبيل الثانوية الشاملة للبنين	ذات النطاقين الأساسية المختلطة	الشهيد سائد المعاينة الثانوية
أنيسة بنت كعب الثانوية للبنات 1	الخنساء الثانوية للبنات	مرود الأساسية للبنين
أنيسة بنت كعب الثانوية للبنات 2	عنجرة الأساسية للبنين	المشيرة الأساسية المختلطة
الحسن البصري الأساسية للبنين 1	الأمير حمزة بن الحسين الأساسية	راكين الثانوية للبنين
الحسن البصري الأساسية للبنين 2	الفيحاء الأساسية المختلطة	فلاح المداحة الأساسية
أم نورة الأساسية المختلطة	حطين الأساسية المختلطة	المرج الأساسية المختلطة
أم نورة الثانوية للبنات	الملك الناصر الأساسية للبنين	الشهابية الثانوية للبنين

**عينة الدراسة:** لقياس درجة ارتباط الذكاء العاطفي بالرضا الوظيفي تم تطبيق مقياس الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي على معلمي المدارس الدامجة بعد التواصل مع ضباط الارتباط في المديريات الثلاث والاتصال مع مديري المدارس وبلغ عدد عينة الدراسة (260) معلماً ومعلمة.

ويبين الجدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

النسبة	التكرار	الفئات	
0.45	117	ذكر	الجنس
0.55	143	أنثى	
0.43	111	بكالوريوس	المؤهل العلمي
0.57	149	دراسات عليا	
0.32	84	اقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة
0.44	115	من 5 الى 10 سنوات	
0.74	61	اكثر من 10 سنوات	
%100	260	المجموع	

لغايات تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير مقياسين هما الذكاء العاطفي، والرضا الوظيفي للكشف عن قوة العلاقة بين المتغيرين بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، وتكونت أداة الدراسة الأولى (مقياس الذكاء العاطفي) بصورتها الأولية من (47) فقرة موزعة إلى أربعة مجالات، والأداة الثانية (مقياس الرضا الوظيفي)، بصورتها الأولية من (28) فقرة لتحقق من صدق أدوات الدراسة، تم استخراج مؤشرات الصدق الآتية:

**صدق المحكمين:**

تم عرض مقياسي الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة مؤلفة من (12) محكماً ومحكمة من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التربية وعلم النفس من الجامعات الأردنية، ووزارة التربية والتعليم. وقد طلب منهم إبداء آرائهم حول دقة وصحة محتوى الأداة من حيث درجة انتماء الفقرة لأداة الدراسة، ووضوح الفقرات، والصياغة اللغوية، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، وإضافة أو تعديل ما يروونه مناسب من الفقرات. تم الأخذ بملاحظات المحكمين من تعديلات لغوية ومنطقية، وتم اعتماد الفقرات التي أجمع عليها المحكمون بنسبة 75%، وعدلت الأدوات بناءً على ذلك حتى وصلت لمحتولها النهائي. لتصبح في صورتها النهائية مؤلفة من (54) فقره موزعة كالاتي: (الذكاء العاطفي 36، الرضا الوظيفي 17)، الأداة الأولى موزعة على أربعة مجالات هي: (الوعي الذاتي، إدارة الذات، الوعي الاجتماعي، إدارة العلاقات الاجتماعية) بواقع (9، 8، 10) فقرات مرتبة. الأداة الثانية وحدة واحدة متصلة عدد فقراتها 17، لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، أُستخرجت معاملات ارتباط كل فقرة وبين الدرجة

الكلية، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين المجالات ببعضها والدرجة الكلية، في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (16) معلماً ومعلمة، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.85-0.49)، ومع المجال (0.86-0.37) والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول (3): معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
1	0.83	0.78	16	0.68	0.61	31	0.64	0.58
2	0.79	0.64	17	0.79	0.71	32	0.76	0.61
3	0.71	0.49	18	0.58	0.64	33	0.55	0.64
4	0.71	0.58	19	0.77	0.71	34	0.70	0.58
5	0.77	0.59	20	0.62	0.61	35	0.63	0.59
6	0.77	0.64	21	0.64	0.64	36	0.68	0.61
7	0.80	0.71	22	0.71	0.69			
8	0.71	0.58	23	0.63	0.49			
9	0.69	0.61	24	0.75	0.69			
10	0.69	0.64	25	0.73	0.68			
11	0.85	0.85	26	0.37	0.51			
12	0.84	0.65	27	0.66	0.58			
13	0.84	0.77	28	0.60	0.59			
14	0.83	0.80	29	0.71	0.64			
15	0.86	0.82	30	0.55	0.71			

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

كما تم استخراج معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية، ومعاملات الارتباط بين المجالات ببعضها والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول (4): معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية

الدرجة الكلية	إدارة العلاقات الاجتماعية	الوعي الاجتماعي	إدارة الذات	الوعي الذاتي	
				1	الوعي الذاتي
			1	0.85	إدارة الذات
		1	0.82	0.70	الوعي الاجتماعي

إدارة العلاقات الاجتماعية	** .74	** .80	** .40	1
الدرجة الكلية	** .83	** .91	** .94	** .76

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يبين الجدول (4) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

#### ثبات أداة الدراسة:

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة ومجالاتها؛ تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha) على بيانات التطبيق الأول للعيينة الاستطلاعية، ولأغراض التحقق من ثبات إعادة الأدوات الدراسة ومجالاتها، فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-retest) بفواصل زمني مدته أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون كما هو مبين في الجدول (5).

جدول (5): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي وإعادة الدراسة ومجالاتها

المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات إعادة الإعادة	عدد الفقرات
الوعي الذاتي	0.92	0.87	9
إدارة الذات	0.80	0.82	9
الوعي الاجتماعي	0.87	0.83	8
إدارة العلاقات الاجتماعية	0.81	0.90	10
الرضا الوظيفي	0.90	0.91	17
الأداة ككل	0.85	0.88	0.86

يلاحظ من الجدول (5) أن ثبات الاتساق الداخلي للأداة الدراسة (ككل) بلغ (0.86)، وتراوحت قيم الثبات للمجالات بين (0.81-0.92). في حين بلغ ثبات إعادة الأداة للدراسة (ككل) (0.88)، وتراوحت قيم الثبات للمجالات بين (0.82-0.91) في ضوء دلالات الصدق والثبات يرى الباحث أن أداة الدراسة مقبولة لأغراض هذه الدراسة.

#### صدق البناء: الرضا الوظيفي

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط كل فقرة وبين الدرجة الكلية، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين المجالات ببعضها والدرجة الكلية، في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (16) معلما ومعلمة، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.68-0.93)، ومع المجال (0.78-0.96) والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (6): معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للاداة

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة
37	** .89	47	** .86	57	** .89
38	** .85	48	** .87		

معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة
		**.89	49	**.76	39
		**.89	50	**.87	40
		**.76	51	**.81	41
		**.86	52	**.68	42
		**.87	53	**.81	43
		**.91	54	**.87	44
		**.86	55	**.86	45
		**.92	56	**.91	46

\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

#### ثبات الرضا الوظيفي:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (20) معلم ومعلمة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين إذا بلغ (0.85)، وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، إذ بلغ (0.81)، وعدت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

#### تصحيح أداة الدراسة:

حيث تم تبني تدريج ليكرت (Likert) الخماسي لدرجات الموافقة، وذلك على النحو الآتي: درجة منخفضة جداً وتأخذ (1) درجة منخفضة وتأخذ (2) درجتان، درجة متوسطة وتأخذ (3) درجات، درجة مرتفعة وتأخذ (4) درجات، تتطبق بدرجة مرتفعة جداً وتأخذ (5) درجات، لتقدير مستوى الذكاء العاطفي وبالرضا الوظيفي لدى معلمي طلبة التعلم الدامج من وجهة نظر معلميهم ككل. وقد تم استخدام التدرج الإحصائي الآتي لتوزيع المتوسطات الحسابية، حسب المعادلة الآتية:

$$\frac{\text{طول الفترة}}{\text{عدد الفئات}} = \text{طول الفئة}$$

$$1.33 = 3 / (5 - 1)$$

لذلك أصبح توزيع الفئات على النحو الآتي (1.00 - 2.33) درجة منخفضة، (2.34 - 3.67) متوسطة، (3.68 - 5.00) عالية

#### متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: الذكاء الانفعالي.

المتغير التابع: الرضا الوظيفي.

المتغيرات التصنيفية:

الجنس وله فئتان: ( ذكر، وأنثى).



المؤهل العلمي وله فئتين: (بكالوريوس، دراسات عليا).

سنوات الخبرة ولها ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات فأكثر).

#### إجراءات الدراسة:

1. الحصول على كتاب تسهيل مهمة الباحث من وزارة التربية والتعليم.
  2. إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية بعد التحقق من مؤشرات صدقها وثباتها.
  3. تحويل الاستبانة الى استبانة الكترونية على برنامج جوجل درايف.
  4. الحصول على أرقام هواتف مديري ومديرات المدارس الدامجه.
  5. تم تطوير مقياسي الدراسة وعرضها على محكمين من أساتذة جامعات ومشرفي وزارة التربية والتعليم.
  6. توزيع أداة الدراسة على معلمي المدارس الدامجة بعد شرح أهدافها لمديري المدارس والاجابة على استفساراتهم.
  7. الطلب من أفراد عينة للدراسة الإجابة على فقرات الاستبانة كم يرونها معبرة عن وجهة نظرهم بصدق وموضوعية وذلك بعد إعلامهم بأن إجاباتهم لن تستخدم إلا لأغراض البحث وقد استجاب (260) معلماً ومعلمة من عينة الدراسة، واختيرت بطريقة عشوائية وفق منهجية البحث العلمي من مجتمع الدراسة المكون من (1350) معلماً ومعلمة، ممن يطبقون التعليم الدامج من مديريات عمان والكرك وعجلون.
  8. تم جمع البيانات واستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل البيانات وإجراء التحليل الاحصائي المناسب لاستخراج النتائج.
  9. تمت الإجابة على أسئلة الدراسة من خلال عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.
- المعالجات الإحصائية:** تم استخدام معاملات الارتباط بيرسون ومعامل ارتباط كرونباخ الفا في ايجاد دلالات الصديق والثبات.
- تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الاول لمعرفة درجة الذكاء العاطفي لدى معلمي مدارس التعليم الدامج.
  - تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الثاني لبيان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الدامج
  - تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الخامس لإيجاد العلاقة بين متوسطات استجابة معلمي الطلبة ذوي صعوبات التعلم على مقياس الذكاء الانفعالي ومتوسطات درجات استجابة معلمي الطلبة ذوي صعوبات التعلم على مقياس الرضا الوظيفي

#### نتائج الدراسة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، التي هدفت إلى الكشف عن درجة ارتباط الذكاء العاطفي بالرضا الوظيفي في مدارس التعليم الدامج في وزارة التربية في الأردن، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الذكاء العاطفي لدى معلمي التعليم الدامج في الأردن؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين على مجالات مستوى الذكاء العاطفي لدى معلمي مدارس التعليم الدامج، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (7).

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين على مستوى الذكاء العاطفي لدى معلمي مدارس التعليم الدامج ككل مرتبة حسب المتوسطات الحسابية تنازلياً

الرتبة	الرقم	النمط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	4	الوعي الذاتي	3.42	.74	متوسط
2	3	إدارة الذات	3.47	.66	متوسط
3	2	الوعي الاجتماعي	3.51	.69	متوسط
4	1	إدارة العلاقات الاجتماعية	3.55	.72	متوسط
المجموع			3.49	.70	متوسط

يبين الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.42-3.55) حيث جاء مجال إدارة العلاقات الاجتماعية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.55)، بينما جاء مجال الوعي بالذات في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.42)، وبلغ المتوسط الحسابي لمستوى الذكاء العاطفي ككل (3.49) بمستوى متوسط.

وقد يعزى ذلك أن المعلمين والمعلمات العاملين في مدارس التعليم الدامج في الأردن، يمتلكون مهارات الاتصال والتواصل الفعال كالتحدث والاستماع والانصات الجيد والتعاطف مع الآخرين ومحاوالتهم ومناقشتهم اليومية وتجاوبهم مع طلبتهم في المواقف التعليمية. وذلك لما تلقوه من برامج ومشاريع وتدريب هادفة من قبل مختصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية كمشرفين ومديرين ومعلمين مؤهلين، إضافة إلى خبراتهم الميدانية في مجالات الدافعية والتعزيز والثناء على أداءات الطلبة، وتوظيف عواطفهم بطريقة إيجابية، وبمقدورهم إدراك عواطف الآخرين وانفعالاتهم من خلال النظر إلى التعبيرات التي تظهر على وجوههم. انفتحت نتائج الدراسة مع (كامل، 2019، احمد، 2023). واختلفت نتائجها مع دراسة عبدالعاطي والجمال وشعيب (2022) حيث جاءت بترتيب آخر، وقد يفسر ذلك لمنهجية البحث واختلاف المقاييس بين الدراستين وعدد المحاور حيث كانت المحاور في الدراسة اربعة محاور في حين جاءت خمسة محاور في الدراسة بزيادة محور التعاطف.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: الوعي الذاتي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالوعي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	6	أستطيع السيطرة على غضبي	3.56	.79	متوسطة
2	2	أصف مشاعري التي أمر بها ببسروسهولة	3.55	.97	متوسطة
3	7	يؤثر مزاجي على من حولي من الناس	3.49	0.87	متوسطة
4	1	أعي القيم والمعايير الأخلاقية	3.46	1.00	متوسطة
5	5	أستطيع التمييز بين انفعالاتي الإيجابية والسلبية	3.44	1.30	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
6	3	أستطيع الموازنة بين أفكارى ومشاعري	3.39	1.20	متوسطة
7	4	أعترف بأخطائي ولدي القدرة على الاعتذار عنها	3.32	0.97	متوسطة
8	9	إنجازتي في العمل تشعرنى بالتقدير الذاتى	3.27	1.10	متوسطة
9	8	يسرنى إعلام الآخرين بمشاعري الحقيقية	3.24	1.14	متوسطة
	الكل		3.41	1.03	متوسطة

يبين الجدول (8) أن الفقرة (27) والتي نصت على "أستطيع السيطرة على غضبي" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (0.79) وبمستوى متوسط، جاءت هذه الفقرة الأعلى في مجال وعي الذاتى وهي سلوك سلبي، وقد يعزى التفسير إلى التنشئة الاجتماعية التي نشأ عليها الفرد في بيئته، فاستقرار الأسرة والعلاقات الحسنة السائدة تسهم في بناء الشخصية السوية المعتدلة البعيدة عن العصبية والمزاجية الحادة، كما توفر الظروف المعيشية الطيبة تسهم ببناء الشخصية المتكاملة البعيدة عن التوتر والقلق الذي يدفع إلى عدم السيطرة على الغضب. بينما احتلت الفقرة (36) والتي نصت على "يسرنى إعلام الآخرين بمشاعري الحقيقية" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (1.14) وبمستوى متوسط، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (3.41) وانحراف معياري (1.03)، وبمستوى متوسط. وقد يفسر ذلك إلى طبيعة النفس الانسانية ورغبتها في الاحتفاظ بأسرارها الخاصة فلا الفرد بإعلام الآخرين بمكنون ذاته وكشف أسرارها بالبساطة، وربما تعود للتربية والتنشئة الاجتماعية والثقافة السائدة في المجتمعات لا سيما العربية منها.

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بإدارة الذات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	11	أضبط نفسي عندما أشعر بالغضب اتجاه الآخرين	3.53	1.12	متوسطة
2	12	ألتزم بالخطط التي أضعتها	3.51	1.02	متوسطة
3	14	أبتعد عن الأشياء التي قد تؤثر على مستقبلتي	3.47	1.03	متوسطة
4	16	أعطي الأولوية لإنجاز مهماتي	3.45	.98	متوسطة
5	15	أوظف إنفعالي الإيجابية في توجيه مسار حياتي	3.44	1.03	متوسطة
6	17	أقبل النقد من الآخرين	3.42	0.89	متوسطة
7	13	أوجه طاقتي في العمل نحو حل المشكلات	3.38	1.17	متوسطة
8	18	أستطيع إتخاذ القرار المناسب عندما أدرك مشاعري	3.34	1.18	متوسطة
9	10	أحافظ على النجاح في العمل حتى تحت الضغوطات	3.31	1.24	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.43	1.07	متوسطة

يبين الجدول (9) أن الفقرة (26) والتي نصت على "أضبط نفسي عندما أشعر بالغضب اتجاه الآخرين" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (1.12) وبمستوى متوسط، وقد يفسر ذلك إلى انتماء الفقرة لمجال العلاقات الاجتماعية حيث كانت الأعلى ترتيباً بين المحاور، وهذه الفقرة تنتمي للمجال أعلاه، وربما يعود التفسير إلى التربية الأسرية والمجتمعية العامة حيث يحرص أولياء الأمور على تحذير أبنائهم من الغضب والوقوع بالمشاكل الجانبية مع الآخرين لما يترتب عليه من عقوبات على مستوى القانون أو الأسرة بينما احتلت الفقرة

(10) والتي نصت على " أحافظ على النجاح في العمل حتى تحت الضغوطات " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.31) وانحراف معياري ( 1.24) وبمستوى متوسط، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل ( 3.43 ) وانحراف معياري (1.07)، وبمستوى متوسط. وقد يفسر ذلك بإيجابية الفقرة حيث النجاح وتحقيق أهداف سامية يسعى لها الجميع، مع مراعاة جدية القانون الحاكم للعمل ففي حال القصور تكون الإجراءات حاضرة ومتدرجة وقد تؤدي إلى الفصل وترك الوظيفة.

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمجال الوعي الاجتماعي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

#### الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	25	أتعاطف مع معاناة الآخرين وظروفهم	3.64	.96	متوسط
2	21	بثبر إبتهاهي ما يحدث للآخرين	3.59	.86	متوسط
3	23	أتفهم التغيير في خطط الآخرين	3.57	1.11	متوسط
4	22	لدي قدرة على فهم إنفعالات ومشاعر الآخرين	3.56	.99	متوسط
5	20	لدي القدرة على التأثير في الآخرين	3.54	1.02	متوسط
6	26	أستجيب لرغبات الآخرين وانفعالاتهم	3.51	1.05	متوسط
7	19	أمتلك القدرة على تفهم مشاعر الآخرين	3.49	1.24	
8	24	أدرك الإشارات الاجتماعية مثل تعبيرات الوجه التي تصدر من الآخرين	3.44	1.02	
			3.54	1.03	متوسط

يبين الجدول ( 10 ) أن الفقرة (25) والتي نصت على " أتعاطف مع معاناة الآخرين وظروفهم." قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (.96) وبمستوى متوسط، قد يعزى ذلك إلى القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية السائدة في الأسرة والمجتمع ومؤسسات المجتمع المدني والدولي والجمعيات الخيرية بأنواعها الفاعلة في الاهتمام بهذه القيم كالتعاطف والرحمة والمساعدة والتعاون على البر. وجاءت الفقرة (24) والتي كان نصها " أدرك الإشارات الاجتماعية مثل تعبيرات الوجه التي تصدر من الآخرين " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (1.02) وبمستوى متوسط، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (3.54) وانحراف معياري. وقد يعزى ذلك للحاجة الماسة إلى التخصص والخبرة والتدريب المنهجي بالتعامل مع الإيماءات والحركات على الوجه، وهذا بالتأكيد يتطلب للدولية والخبرة للدقيقة، ثم المعرفة بالأنماط البشرية المختلفة وقراءتها وإسقاطها بلغة الإشارة.

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمجال إدارة العلاقات الاجتماعية مرتبة تنازلياً

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	36	أسعى إلى بناء علاقات اجتماعية بين الأفراد	3.57	.87	متوسط
2	27	أحترم الترابط والتواصل الاجتماعي بين الأفراد	3.52	.93	متوسط
3	26	يسرني العمل بروح الفريق الواحد	3.49	.88	متوسط
4	11	أساعد الآخرين في ضبط مشاعرهم	3.46	1.02	متوسط
5	34	أشعر بانفعالات ومشاعر الأفراد التي لا يفصحون عنها	3.46	.88	متوسط
6	28	أقدر بناء العلاقات الإيجابية بين الأفراد	3.43	1.07	متوسط
7	33	أكون صداقات مع الآخرين بسهولة	3.41	1.04	متوسط
8	32	أمتلك الخبرة في تهدئة المنفعل من الأفراد	3.39	1.13	متوسط
9	31	أمتلك المهارة في تحفيز الآخرين	3.36	0.79	متوسط
10	9	أستطيع تحسين المناخ السلبي للآخرين.	3.13	0.98	متوسط
		الدرجة الكلية	3.42	.96	متوسط

يبين الجدول (11) أن الفقرة (36) والتي نصت على " أسعى إلى بناء علاقات اجتماعية بين الأفراد " قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.87) وبمستوى متوسط، وقد يفسر ذلك أن الانسان بطبعه اجتماعي، ويلزمه هذا السلوك من اللحظة الأولى لرعاية الوالدين والأسرة ثم اللعب والتفاعل مع الأقران على مستوى الحياة العامة والمدرسة والمجتمع، ثم إن كثير من الأفراد لديهم صفات قيادية تدفعهم لعمل علاقات قوية مع الآخرين، بينما احتلت الفقرة (9) والتي نصت على " أستطيع تحسين المناخ السلبي للآخرين." المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.13) وانحراف معياري (0.98) وبمستوى متوسط، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (3.42) وانحراف معياري (0.96)، وبمستوى متوسط. قد يفسر ذلك بضرورة القدرات القيادية العالية التي يحتاجها الفرد لتحسين المناخ السلبي للآخرين، وهذا قد لا يتوفر لعامة الناس، كما أن مفهوم المناخ السلبي وتحسينه فيه نوعاً من الغموض وعدم الوضوح للجميع بنفس الدرجة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الدامج للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الدامج، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (12).

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
2	1	أشعر بالرضا عن أدائي الوظيفي	3.59	.97	متوسطة
1	2	أعتبر وظيفتي مصدراً من مصادر سعادتي	3.62	.91	متوسطة
17	3	أرى راتبي الشهري الذي أتقاضاه يتناسب مع جهدي	1.21	.90	منخفضة
5	4	أعتقد أن نظام الترفيعات المعتمد منصفاً	2.45	.93	متوسطة
3	5	أعتقد أن التعليمات والأنظمة والقوانين تدعم المبادئ القيمية بين المعلمين	3.48	.97	متوسطة
4	6	أرى أن الممارسات الواقعية للتعليمات والأنظمة والقوانين تخالف المبادئ القيمية	3.52	1.11	متوسطة
6	7	أرى أن المعلمين يعملون بروح الفريق لإنجاز العمل	3.44	.94	متوسطة
11	8	أرى أن الإدارة توفر التسهيلات الممكنة لتأدية واجبات العمل.	3.29	.98	متوسطة
16	9	أرى أن الإدارة تدعم مشاركة المعلمين في صناعة القرار	1.27	1.03	متوسطة
7	10	أرى أن إهتمام الإدارة بالجوانب التعليمية والفنية للمعلمين فاعل	3.35	.88	متوسطة
9	11	أرى أن الإدارة تحرص على حلّ مشكلات المعلمين	3.33	.93	متوسطة
10	12	أرى أن الإدارة تلتزم الموضوعية في تقييم أداء المعلمين	3.30	1.01	منخفضة
8	13	أرى أن الوزارة تسهم في التنمية المهنية للمعلمين.	3.37	1.02	متوسطة
13	14	أرى أن الوزارة توفر للمعلمين عناصر الأمان والحماية من الأخطار المهنية.	1.32	1.12	منخفضة
14	15	أرى أن الوزارة تتيح للمعلمين فرصاً من الإبداع والابتكار في عملهم	1.30	.93	متوسطة
15	16	أرى أن الوزارة تتيح للمعلمين المشاركة في صناعة القرار	1.29	.96	منخفضة
12	17	أرى أن الوزارة تقدم الدعم المعنوي للمعلمين في تنفيذ مهامهم	3.21	.93	متوسطة
الكلية			2.73	0.97	متوسطة

يبين الجدول (12) أن الفقرة (1) والتي نصت على " أشعر بالرضا عن أدائي الوظيفي" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (0.97) وبمستوى متوسط، وقد يعزى ذلك إلى اختيار الفرد للوظيفة وفقاً لخبراته المعرفية والوجدانية والمهارية ومطابقتها لتوجهاته ورغباته مما يحق درجة عالية من الرضا عن عمله. بينما احتلت الفقرة (21) والتي نصت على " أرى راتبي الشهري الذي أتقاضاه يتناسب مع جهدي " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.21) وانحراف معياري (0.97) وبمستوى متوسط، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (2.73) وانحراف معياري (0.97)، وبمستوى متوسط. وقد يفسر ذلك قلة الرواتب التي يتقاضاها الأفراد مقارنة بالوظائف الأخرى غير التعليمية لاسيما المؤسسات الخاصة والدولية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات استجابة لدى معلمي مدارس التعليم الدامج على مقياس الذكاء العاطفي ومتوسطات درجات استجابة لدى معلمي مدارس التعليم الدامج على مقياس الرضا الوظيفي ؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين متوسطات تقديرات لمقياس الذكاء العاطفي ومقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي صعوبات التعلم حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (13).

جدول (13): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي لدى معلمي مدارس التعليم الدامج ومستوى الرضا الوظيفي

الذكاء العاطفي	ادارة العلاقات الاجتماعية	الوعي الاجتماعي	غدارة الذات	الوعي الذاتي		
0.85**	0.90**	0.86**	0.83**	0.82**	معامل الارتباط	الرضا الوظيفي
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	الدالة الإحصائية	
157	257	257	257	257	العدد	

\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول (13) وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية دالة إحصائياً بين مستوى الذكاء العاطفي لدى معلمي مدارس التعليم الدامج ومستوى الرضا الوظيفي. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع الدراسات الارتباطية بين المتغيرين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي في قوة العلاقة الإيجابية مثل: بشاتوه (2020)، وعبد الجواد (2019)، وكامل (2019) وماجلند (Magallanez, 2019). وقد تعزى النتيجة أن إلى أن الذكاء العاطفي من العوامل التي تؤدي إلى التنبؤ بمعدل ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين، حيث أن القدرة على إدارة المشاعر والتعامل مع ضغوط العمل من أهم أوجه وخصائص الذكاء العاطفي وهما يمثلان عوامل النجاح في مستوى الأداء الوظيفي وأن ارتفاع مستوى الذكاء العاطفي يحقق مزيداً من الشعور بالرضا الوظيفي، والأفراد الذين يتمتعون بالذكاء العاطفي يتسمون بالمرونة التي تمكنهم من مواجهة الصعاب على الرغم من العقبات والاحباطات التي تواجههم، وأنه كلما زاد الذكاء العاطفي لدى المعلمين انعكس ذلك على زيادة في مستوى رضاهم الوظيفي، وهذا يعني أن الذكاء العاطفي عامل حاسم في قدرتهم على التفاعل مع مهماتهم الأدائية، وأن الذكاء العاطفي من أكثر المؤشرات أهمية للرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الدامج، حيث إن العمل في مجال التربية والتعليم من المهن الشاقة. وقد يعزى هذه النتيجة أن المعلم الذي يتمتع بالرضا الوظيفي (المتوافق مهنيًا) هو المعلم الذي لديه وعى بذاته ولديه القدرة على التحكم في انفعالاته، ولديه القدرة على تفهم عواطف طلبته وزملائه ورؤسائه وأولياء الأمور، وقادراً على تفهم مشاعر الآخرين وانفعالاتهم وتفهم احتياجاتهم، ولديه القدرة على التواصل بفاعلية، والاستمرار في العمل والتغلب على المشكلات والضغوط وتحقيق الرضا المهني.

واختلفت مع دراسات عبد العاطي والجمال وشعيب (2022)، وستمن ولوري ولوب، وقد يعزى ذلك إلى اختلاف عينة الدراسة ومنهجية البحث ومتغيراتها وأدواتها.

#### التوصيات:

- تدريب المعلمين على مهارات الذكاء العاطفي من خلال إخضاعهم لبرامج تدريبية متخصصة في تنمية مهاراتهم، وذلك للحفاظ على امتلاكهم هذه المهارات.
- القيام بحملات توعية إرشادية حول الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي لما لها من عائد إيجابي على تعليم الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- إجراء دراسات أخرى في الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي للقيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم.

#### المراجع العربية:

- الأزهر وغدايفي، ضيف وهند (2017). الذكاء العاطفي والكفاءة الاجتماعية وإدارة الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاص: المجلة الدولية للآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية. 26(1)، 11-30.

- بطاينة، أسامه (2015). اتجاهات المعلمين نحو التعليم الدامج للأطفال من ذوي الإعاقة الحركية في المدارس الحكومية: المجلة الاردنية في العلوم التربوية، مجلد 11، عدد2.
- بشتاوة، محمد (2020). الكفايات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية بمحافظة الطائف: مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. 28، (5)، 198-218.
- بهنسي، فايزة محمد رجب (2011). الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء.
- جودة، آمال (2017). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسعادة والثقة بالنفس لدى طلبة جامعة الأقصى: مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 21، (3)، 697-738.
- حرب، عادل (2010). الرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض سمات الشخصية: رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- خوالدة، محمود عبدالله (2016). الذكاء الانفعالي والذكاء الانفعالي: دار الشروق للنشر.
- الربيع، فيصل (2007). الذكاء الانفعالي وعلاقته بأنماط الشخصية والتفكير الناقد في ضوء بعض المتغيرات لدى طلبة جامعة اليرموك: اطروحة دكتوراه.
- روبينس، وسكوت (2017). الذكاء الوجداني ترجمة: صفاء الأعسر، وعلاء الدين كفافي. دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- السعيد، هلا (2014). صعوبات التعلم بين النظرية والتطبيق والعلاج: مكتبة الانجلو.
- سليمان، آمال (2015). فعالية برنامج تدريبي على مهارات الذكاء العاطفي في تنمية الدافعية للإنجاز لدى معلمي التعليم المتوسط: اطروحة ماجستير، جامعه محمد خيضر.
- سالم، مرفت عبد الرحيم (2013). استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وعلاقته بمستوى الذكاء العاطفي لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات: رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية.
- الشماخ، خليل محمد حسن، وحمود، خضير كاظم (2015). نظرية المنظمة، ط4، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الشلفان، عادل بن احمد (2011). دور المناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي: المجلة العربية للإدارة 1-19.
- صابر، سامية محمد (2016). الذكاء الانفعالي وعلاقته بجودة الصداقة لدى عينة من طلاب وطالبات الجامعة: مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، (43)، 200-261.
- عبد الجواد، عاطف (2019). التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة: المجلة العلمية بكلية الاداب. 34، (1)، 682-736.
- عبد العاطي، ايمان، والجمال، وحنان. وشعيب، وعلي (2022). العلاقة بين فاعلية الذات التدريسية وبعض المتغيرات النفسية (الرضا الوظيفي والضغوط النفسية والذكاء الانفعالي) لدى معلمي التربية الخاصة: مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية. 37، (1)، 491-530.
- عراقي، صلاح الدين وعبد العال، وتحية (2005). الذكاء الوجداني وعلاقته بالسلوك القيادي للمعلم: المؤتمر السنوي الثاني عشر لمركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، 159-218.
- العلوان، أحمد (2015). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية وأنماط التعلق لدى طلبة الجامعة في ضوء متغيري التخصص والنوع الاجتماعي للطلاب: المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 7، (2)، 125-144.
- العميان، محمود سلمان، (2016). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال: ط 5، دار وائل للنشر والتوزيع.
- العميريين، عليا (2016). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة في الأردن: رسالة ماجستير. جامعة مؤتة.
- عيسى، جابر محمد، ورشوان، ربيع أحمد (2016). الذكاء الوجداني وتأثيره على التوافق والرضا عن الحياة والإنجاز الأكاديمي لدى الأطفال: مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 12، (4)، 45-130.
- شرايدة، تيسير (2014). الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية. ط1، دار الصفاء للنشر.
- كامل، وحيد (2019). دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة: مجلة كلية التربية. 118، (30)، 281-310.



- الكفوري، صبحي عبد الفتاح (2017). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الوجداني في زيادة الكفاءة الاجتماعية للأطفال ذوي صعوبات التعلم في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.: مجلة كلية التربية، جامعة بنها، 17، (72)، 36-63.
- اليوبي وشقرون، محمد بن عابد، وغازي حسين (2023). الذكاء العاطفي وعلاقته بالرضا الوظيفي أثناء فترة كورونا لدى موظفي جامعة الملك عبد العزيز في ضوء بعض المتغيرات: المجلة العربية للنشر العلمي، العدد خمسة وخمسون، 122-152.
- المحارمة، لينا. محمود، واماني الشريفي (2016). مستوى الذكاء العاطفي لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس الحكومية الأردنية في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظر المعلمين: مؤتم للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 30(6):39-62.
- محمد، أحمد (2017). الرضا الوظيفي لدى معلمي الأساس لذوي الإعاقة بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات: مجله التربية الخاصة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. 22(2):201-222.
- مساعيد، اصلان (2018). الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من التحصيل الأكاديمي ودافع الانجاز لدى طلبة الجامعة في ضوء بعض المتغيرات: مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية. 6(2):111-137.
- عبد اللطيف، نادي (2022). دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مهارات التدريس الإبداعي وأبعاد الذكاء الوجداني لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية: المجلد 4، العدد 1، 60-31.
- قداح والعساف، محمد ابراهيم، وجمال عبد الفتاح (2013). الرضا الوظيفي وعلاقته بالذكاء الانفعالي لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في محافظة العاصمة: مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، العدد 21، جامعة البلقاء.

#### المراجع الأجنبية:

- Ashkanasy, N., & Daus, A. (2016). Rumors of the Death of Emotional Intelligence in Organizational Behavior are Vastly Exaggerated. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 441- 452.
- Ayranci, E. (2017). A Study on the Factors of Job Satisfaction among Owners of Small and Medium Sized Turkish Businesses. *International Journal of Business and Social Science*, 2(5): 87-100.
- Bar-On, R. (2006). the Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Journal of Psicothema*, 18, 13- 25.
- Berrocal, P., & Extremera, N. (2016). Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history. *Journal of Psicothema*, 18, 7-12.
- Chavarria ,N.S. (2015). Study Of The Relationship Of Social Support To Job – Related Stress and Job Satisfaction among Special educators In Costa Rica. *D.A.I*, 1 (48), No. (11), 2769-A
- Chuen ,Tan Wee , & other. (2019). The Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of Management ,Accounting and Economics* , 3(8) , 544-552.
- Fields, D. (2018). Taking Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis. Sage Publications, Thousand Oaks, California.
- Goleman, D. (2000). Emotional intelligence. New York: Washington Press.
- Gruicic,Dusan. (2016). Development of emotional competencies ,stress and job satisfaction Implications of a mind-body programme. Unpublished Doctoral Dissertation ,University of Greenwich.
- Hallahan, D. , Kauffman, J. , & Pullen, P. (2012). Exceptional children: An introduction to special education. Boston: Person Education, Ins
- Magallanez, D, N.( 2019). Exploring the Relationship between AuthentLeadership and Job Satisfaction of Special Education Educators in Texas.ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, Our Lady of the Lake University.
- Mayer, J., & Salovey, P. (2017). Perceiving Affective Content in Ambiguous Visual Stimuli: Acomponent of Emotional Intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 54, (4), 772-781.
- Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, A. (2014). Models of Emotional Intelligence. *Handbook of Intelligence*, Cambridge University Press.
- Peterson,V (2014). The Relationship between Emotional Intelligence and Middle School Students with Learning Disabilities, unpublished Doctorate dissertation, Fairleigh Dickinson University.
- Platsidou, M. (2017)."Trait emotional intelligence of Greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction", *School Psychology International*,.31 (1):60-90.
- Salvoes, P & Sluyter, D (2017). Emotional development and emotional intelligence: Implications foreducators, New York: Basic Books New York.