

Multiple Intelligences and their Relationship to Professional Performance among Female Teachers of the First Three Grades in Al-Taybeh and Al-Wasatiyah Districts in Irbid Governorate

Esraa Ahmed Shbool¹, Hadeel Mohammed Shatanawi² 

¹ Ministry of Education, Jordan.

² Department of Education and Psychology, Faculty of Education, University of Hafr AlBatin -Saudi Arabia.

Received: 20/3/2022

Revised: 28/4/2022

Accepted: 6/6/2022

Published: 15/7/2023

* Corresponding author:

hmahmed@uhb.edu.sa

Citation: Shbool, E. A., & Shatanawi, H. M. (2023). Multiple Intelligences and their Relationship to Professional Performance among Female Teachers of the First Three Grades in Al-Taybeh and Al-Wasatiyah Districts in Irbid Governorate. *Dirasat: Educational Sciences*, 50(2 -S1), 48–61.

<https://doi.org/10.35516/edu.v50i2-S1.868>



© 2023 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Abstract

Objectives: This study aimed to identify the relationship of multiple intelligences with the professional performance among female teachers of the first three grades in Al-Taybeh and Al-Wasatiyah Districts.

Methods: The descriptive correlative approach was conducted to reveal the level of professional performance and its relationship to multiple intelligences among 112 female teachers of the first three grades in Al-Taybeh and Al-Wasatiyah Districts for the academic year 2021-2022. The teachers were selected using the available sample method.

Results: The findings showed that there were high levels of personal, social, kinesthetic, spatial and existential intelligences among the study sample individuals; while the level of natural, logical-mathematical, linguistic, and musical (rhythmic) intelligences were somehow moderate. Furthermore, the Findings showed that the level of professional performance among the study sample individuals was moderate with an arithmetic mean of (3.648). Moreover, the professional performance of the study sample individuals was positively associated with multiple intelligences with statistically significant relationships at the significance level ($\alpha = 0.05$), with values ranging between (0.128-0.603).

Conclusions: This study suggests that providing schools with means to enrich the multiple intelligences of students and teachers by the concerned authorities, such as the ministry of education, may positively impact professional performance. Further research is recommended on multiple intelligences and their impact on professional performance using different samples of male and female teachers.

Keywords: Multiple intelligences, professional performance, teachers of the first three grades.

الذكاءات المتعددة وعلاقتها بالأداء المهني لدى مُعلِّمات الصفوف الثلاثة الأولى في لواء الطيبة والوسطية في محافظة إربد

إسراء أحمد الشبول¹، هديل محمد شطاناوي²

قسم علم النفس الإرشادي والتربوي، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

ملخص

الأهداف: هدفت هذه الدراسة التعرف إلى علاقة الذكاءات المتعددة بالأداء المهني لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى، في لواء الطيبة والوسطية بمحافظة إربد.

المنهجية: تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي في هذه الدراسة للكشف عن مستوى الأداء المهني وعلاقته بالذكاءات المتعددة لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في لواء الطيبة والوسطية، وتكونت عينة الدراسة من 112 معلمة من معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء الطيبة والوسطية للفصل الدراسي الأول للعام 2021-2022، تم اختيارهن بطريقة العينة المتبصرة.

النتائج: أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع لكل من الذكاء (الشخصي، الاجتماعي، الحركي، المكاني والوجودي) لدى أفراد عينة الدراسة، في حين كان مستوى كل من الذكاء (الطبيعي، المنطقي الرياضي، اللغوي، الموسيقي (اللياقعي)) متوسطاً، كما أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من الأداء المهني لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (3.648)، كما أظهرت النتائج أن الأداء المهني لدى أفراد عينة الدراسة، ارتبط مع الذكاءات المتعددة بعلاقات موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تراوحت قيمتها بين (0.128-0.603).

الخلاصة: تزويد المدارس بالوسائل التي تثرى الذكاءات المتعددة لدى الطلبة والمعلمين من قبل الجهات المختصة، كوزارة التربية والتعليم وإجراء مزيد من الدراسات حول الذكاءات المتعددة، وأثرها في الأداء المهني على عينات مختلفة من المعلمين والمعلمات.

الكلمات الدالة: الذكاءات المتعددة، الأداء المهني، معلمات الصفوف الثلاثة الأولى.

المقدمة:

يَحظى المُعلِّمُ بمهنةٍ إنسانيةٍ رفيعةٍ؛ نظراً لقيامه ببناء أجيالٍ تعملُ على تَقْدُّمِ وارتقاءِ المُجتمعاتِ الإنسانيةِ، وهذا يتطلبُ العملَ على الاهتمامِ بأداءٍ جيدٍ للمعلم؛ فالتدريسُ رسالةٌ لها أهدافها ومتطلباتها، تحتاجُ من المعلمِ أن يبذلَ جهده بامتلاكِ العديدِ من الكفاياتِ والمهاراتِ التي تجعلُ من أدائه متقناً وذو جودة عالية إذ يَلْعَبُ مُعَلِّمُ المرحلة الابتدائية دوراً رئيسياً في العملية التعليمية، وهذا يستلزم أن يكونَ لديه درجة عالية من الذكاء حتى يستطيع أن يتعاملَ مع الفروق الفردية داخل الغرفة الصفية، ويقوم بأداء المهام التدريسية بطرقٍ أكثرَ فعاليةً.

وتعد عملية التعليم في المدرسة الابتدائية المستوى الأساسي للتعليم ضمن التعليم الرسمي، وفي هذه المرحلة يحتاج الطلاب إلى توجيههم وتحفيز تطويرهم في هذه المرحلة ونظراً لوجود مجموعة متنوعة من الطلاب وكونهم أطفال فريدون ويحتاجون إلى الاهتمام يأتي الطلاب إلى الفصل بخصائصهم المميزة ليتم توجيههم وفقاً لأهداف التعليم الابتدائي (Ocak & Dermez, 2008). لذلك، فإن التعليم في المدارس الابتدائية هو في الأساس تعليم يوجه المزيد من الطلاب ويحفزهم على التعلم (So, Chen, & Wan, 2019). وتظهر خلفية تفردهم في التغيرات في الجوانب المختلفة لكل من خصائصهم المميزة وذكائهم بحيث تؤثر على تطورهم. وتعد نظرية الذكاءات المتعددة النظرية التي تشرح التنوع العقلي للطلاب حيث أن الذكاء لا يفسر فقط على أنه حاصل ذكاء IQ (Intelligence Quotient) كما كان سابقاً، ولكن الذكاء يتعلق بقدرة الشخص على حل المشكلات، وإنتاج منتجات جديدة في جو ثقافي أو مجتمعي معين (Gardner, 2011).

يُعرف قاموس ويبستر الذكاء بأنه قوة المعرفة، والقدرة على فهم أو التعامل مع المواقف الجديدة والاستخدام الماهر للعقل. وتعتقد مدرسة الذكاء التقليدية أن البشر يولدون بدرجة ثابتة من الذكاء الذي يظل ثابتاً إلى حدٍ ما طوال حياتهم (Eysenck & Kaminm, 1981).

إلى أن جاء هوارد جاردنر بمفهوم الذكاء المتعدد في كتابه "أطر العقل" في عام 1983 وصرح بأن "الذكاء هو القدرة على حل المشاكل أو إنشاء منتجات ذات قيمة ضمن بيئة ثقافية واحدة أو أكثر (Gardner, 1983). واقترح جاردنر أن جميع الأفراد لديهم ملف تعريف ذكاء شخصي يتكون من سبعة مجموعات من الذكاءات المختلفة. وفي وقتٍ لاحقٍ أشار جاردنر (Gardner, 1999) أن الذكاءات المتعددة لا تقتصر على السبعة الأصلية، واقترح إمكانية إضافة ثلاثة ذكاءات أخرى. حيث قدم سبعة أنواع من الذكاء في البداية هي اللفظي- الذكاء اللغوي، الذكاء المنطقي الرياضي، الذكاء الموسيقي الإيقاعي، الذكاء الجسدي الحركي، الذكاء البصري المكاني، الذكاء بين الأشخاص الذكاء الشخصي، ثم أضاف ثلاثة أنواع أخرى، هي: الذكاء الطبيعي، الذكاء الروحي / الوجودي، الذكاء الأخلاقي.

ويذكر حسين (2003) أن لنظرية الذكاءات المتعددة تطبيقات تربوية تظهر من خلال استخدامها كأداة قياس شاملة بالإضافة إلى استخدام الأساليب والاستراتيجيات المنبثقة عنها في المناهج الدراسية بما يتلاءم مع قدرات الفرد، كما لا بد من ضرورة استخدام طرائق وأساليب التعلم المتنوعة بما يتناسب مع الذكاءات الموجودة لدى الطلبة مما يعزز من فرص التعلم الأكثر فائدة لديهم.

أن معظم التطبيقات العملية تربوياً ومنهجياً في جميع ميادين الحياة، تعود في أساسها إلى الاختبارات التي تؤدي دوراً حيوياً في البرنامج التعليمي، وتعتبر أيضاً مصدراً رئيسياً للبيانات في يد الإحصائيين، لدفع عملية التوجيه والإرشاد النفسي والمهني، وتُمكن أيضاً الفاحص من إدراك المستوى العقلي للفرد، وتساعد بدرجة كبيرة في اتخاذ القرار المناسب في الدراسة والمهنة للطلبة (Eysenck & Kamin, 1981).

ويُعد وجود مستوى مُرتفع من الذكاءات المتعددة من المؤثرات المهمة على إنتاجية المعلمين في الأدوار التي يقومون بها، إذ تساعد نظرية الذكاءات المتعددة المعلم على توسيع دائرة الاستراتيجيات التدريسية ليصل إلى عددٍ أكبرٍ من الطلبة بمختلف ذكائهم وأنماط تعلمهم (حسين، 2005).

وتعددت تعريفات الباحثين لمفهوم الأداء المهني فقد عرّفه ديفيد (David, 2001) بأنه: ناتج الأنشطة التي يُمارسها المعلم في المدرسة، بما يتفق مع تحقيق الأهداف المنشودة. ويُعرّفه شجادة (2013) بأنه: امتلاك المعلم مهارات التخطيط للدرس وتنفيذه وتوظيف مهارات الاتصال والتفاعل الصفي والأنشطة واستخدام تكنولوجيا التعليم وأساليب التقويم.

فالمعلم هو الركيزة الأساسية والرئيسية في نجاح العملية التعليمية التعلمية؛ إذ يقع على عاتقه القيام بالعديد من الأدوار والمسؤوليات المرتبطة بمهنته، وتشمل هذه الأدوار كما حددها دشا (2014) كالتالي: 1- المعلم قائد تربوي قادر على استخدام الدافعية، كما يعرف أهمية الاستعداد للتعلم، ويُتقن مهارات التخطيط والتنفيذ والتقويم للدرس. 2- المعلم قائد اجتماعي يعمل على تهيئة مناخ تعليمي ملائم للتعلم، كما يضبط أنشطة التفاعل ويكيفها بما يناسب نمو الطالب. 3- المعلم مُنشط للنمو الانفعالي السوي من خلال التركيز على جوانب الضعف لدى الطلبة، والعمل على خفض الانفعالات السلبية كالقلق والتوتر من خلال التركيز على الجوانب النفسية والاجتماعية والعمل على تحسينها. 4- المعلم وسيط فعال للتواصل بين الأهل والمجتمع المحلي.

لذلك، فإن فهم الأدوار والمسؤوليات من قِبَل المعلم يؤدي إلى الإتقان والنجاح في تحقيق الهدف المنشود مما يؤدي إلى أداء فعال في مهنة المعلم (Khalil, 2005).

ومن مُنطلق أهمية هذه الأدوار التي يضطلع بها المعلم والتأثير الفاعل الذي يُحدثه في مستوى التعليم؛ فإن الدول على اختلاف فلسفاتها وأهدافها

ونظّمها، تَضَعُ في مقدمة أولوياتها الاهتمام بتحسين أداء المعلم.

وفي ضوء ما سبق أشارت دراسة بارتينوك (Bartunek, 1998) إلى ضرورة التعرف على أداء المعلم المهني، فالمعلم بحاجة إلى التقييم والتدريب المستمر لتحسين أدائه وخصوصاً المعلمين في بداية دخولهم المهنة، لِيَتَمَكَّنُوا من معرفة نواحي الضعف والقوة لديهم، فيعملون على معالجتها، وتنمية نقاط القوة وتعزيزها. إذ يوجد هناك سبعة مراحل مُخْتَلِفَةً للمهنة، وهي: مرحلة ما قبل الخدمة، مرحلة بداية الدخول في المهنة، مرحلة بناء الكفاءة، مرحلة الحماس والنمو، مرحلة الإحباطات المهنية، مرحلة فتور الاهتمام بالمهنة، وأخيراً مرحلة الخروج من الخدمة (التقاعد). فكل مرحلة بحاجة إلى تزويد المعلم مهارات وكفايات وتنمية قدراتهم لتحسين أداؤهم.

إذ أكد هارس وساس (Harris & Sass, 2001) على أن برامج التدريب في أثناء الخدمة للمعلمين تهدف إلى صقل وتحسين الكفايات التي يمتلكها المعلم الجيد؛ مما يؤثر إيجاباً على أداء المعلم فيما بعد.

حيث تُعد مرحلة بداية الدخول في المهنة، المرحلة الأهم في حياة المعلم؛ إذ أشار جولد (Gold, 2013) أن المعلم قد يتعرض لما يُسمى بصدمة الواقع الحاصلة من فجوات فهم المهنة بين توقعات المعلم قبل دخوله المهنة وبين الواقع المفروض عليه في بداية الانخراط في المهنة؛ إذ قد يؤثر ذلك عليه في مدى رضاه الوظيفي واستمراره في العمل أو تركه للمهنة.

كما ذكر دُرّة (2003) مجموعة من المكونات الأساسية للأداء المهني التي من خلالها يمكن تحقيق مستوى وأداء فعال للمعلم، منها:

- 1- كفايات المعلم: وتعني امتلاك المعلم للمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم.
 - 2- المتطلبات الوظيفية للمعلم: وتشمل الأدوار والمسؤوليات والمهارات والخبرات التي تمكن المعلم من القيام بوظيفته.
 - 3- بيئة العمل المدرسي: وتشمل العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للمعلم كالهيكلة التنظيمية للمدرسة وأهدافه والإجراءات المستخدمة. كما تشمل العوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية.
 - 4- معايير الأداء الوظيفي للمعلم: وتتطلب تحديد مستوى أداء المعلم معرفة العوامل التي تُحدد هذا المستوى.
- وبناءً على ما سبق من تعريفات للذكاءات المتعددة، وأهميتها وتعريف الأداء المهني وضرورة تنميته خاصة لدى مُعلّمي الصفوف الثلاث الأولى نظراً لأهميتها هذه المرحلة وإعداد المعلمين لِيَتَمَكَّنُوا من أداء واجباتهم على أتم وجه. سعت الباحثين إلى دراسة أثر الذكاءات المتعددة في الأداء المهني لعينة الدراسة.

مُشكلة الدراسة

يُجَرِّد الوصول إلى مكان العمل، يجب على المعلمين إظهار مستوى من الذكاء الأصلي وترجمته إلى أداء. حيث تتطلب كل وظيفة مهارات وقدرات فنية معينة، لذا يجب على المعلمين في كل مستوى نشر مُعدل الذكاء لديهم ليس فقط من أجل الأداء اليومي؛ ولكن نحو التعلم وتوسيع قدراتهم وتنمية قدراتهم على المساهمة في المستقبل حيث إن الإزدهار في بيئة العمل تتطلب أن يحشد المعلمين جميع الموارد المتاحة لهم والاستفادة من الذكاءات المتعددة بالإضافة إلى الذكاء الأساسي لضمان النجاح المُستدام والقُدرة على التواصل الفعال مع الآخرين ومن هذا المنطلق كان لابد من دراسة أثر الذكاءات المتعددة على الأداء المهني للمعلمين وخاصة مُعلّمي الصفوف الثلاثة الأولى لما لهم من أهمية بالغة في تشكيل وصقل شخصيات وعقول الطلبة من خلال الأداء الفعال لهم ومن خلال اطلاع الباحثين على العديد من الدراسات التي تناولت أنواعاً مختلفة من الذكاء وأثرها في الأداء المهني، كدراسة إستريلا وفالنزويلا (Estrella & Valenzuela, 2016) التي أوصت بضرورة متابعة المزيد من الدراسات باستخدام نفس النموذج ولكن مع مجموعة مختلفة من المستجيبين. كان لابد من دراسة أثر الذكاءات المتعددة في الأداء المهني للمعلمين نظراً للدور المحوري الذي يلعبونه في العملية التعليمية واستناداً إلى توصيات بعض الدراسات السابقة في دراسة أنواع مُتعددة من الذكاءات وأثرها في الأداء المهني.

وعليه حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما مستوى الذكاءات المتعددة لدى مُعلّمي الصفوف الثلاثة الأولى في لواء الطيبة والوسطية؟
- ما مستوى الأداء المهني لدى مُعلّمي الصفوف الثلاثة الأولى في لواء الطيبة والوسطية؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الأداء المهني الذكاءات المتعددة لدى مُعلّمي الصفوف الثلاثة الأولى في لواء الطيبة والوسطية؟

الأهمية النظرية والتطبيقية للدراسة:

الأهمية النظرية

- تُعتبر هذه الدراسة من الدراسات الحديثة في مجال علم النفس التي تناولت قياس أنواع مُتعددة من الذكاءات لدى المعلم الذي يُعد من أكثر العوامل تأثيراً في جودة مخرجات العملية التعليمية.
- معرفة الذكاء الذي يتسم به المعلم الذي له تأثير كبير في أداء المهني.

- التعرف إلى أنواع الذكاءات المتعددة السائدة لدى أفراد عينة الدراسة.

الأهمية التطبيقية

- تمكين المعلم من التعامل مع الفروق الفردية لدى الطلبة.
- إتاحة المجال أمام الجهات المختصة للاهتمام بكيفية اعداد المعلمين مهنيًا.

اهداف الدراسة

وتهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف إلى مستوى الذكاءات المتعددة لدى مُعلّمت الصفوف الثلاثة الأولى في لواء الطيبة والوسطية.
- التعرف إلى مستوى الأداء المهني لدى مُعلّمت الصفوف الثلاثة الأولى في لواء الطيبة والوسطية.
- التعرف إلى العلاقة بين الأداء المهني والذكاءات المتعددة لدى مُعلّمت الصفوف الثلاثة الأولى في لواء الطيبة والوسطية؟

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

الذكاءات المتعددة: وتُعرفها عبد السميع ولاشين (2006) بأنها المهارات العقلية المتميزة، القابلة للتنمية، والتي توصّل إليها هوارد جاردنر وهي: الذكاء الرياضي، الذكاء المكاني، الذكاء الحركي، الذكاء الموسيقي، الذكاء اللغوي، الذكاء الاجتماعي، الذكاء الشخصي. ويُعرف إجرائياً في هذا البحث من خلال الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاءات المتعددة المستخدم في هذه الدراسة.

الأداء المهني: ويُعرفه قرقاس (2019) بأنه: كل أنواع السلوك الصادر عن المُعلّم والمُعبر عنه بأنشطة وممارسات تُمكنه من أداء مهامه التعليمية والتربوية، ويُعرف إجرائياً في هذا البحث من خلال الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الأداء المهني المستخدم في هذه الدراسة.

حدود الدراسة

تُحدّد نتائج هذه الدراسة في ضوء ما يلي

- تم قياس الذكاءات المتعددة من خلال مقياس الذكاءات المتعددة لجاردنر (Gardener,1983) والمستخدم في دراسة (العيد، 2014)، وقد تكون المقياس بصورته الأولى من (90) فقرة، موزعة على تسعة ذكاءات هي: الذكاء الطبيعي، الذكاء الموسيقي (الانفعالي)، الذكاء المنطقي الرياضي، الذكاء الوجودي، الذكاء الاجتماعي، الذكاء الحركي، الذكاء اللغوي، الذكاء الشخصي، الذكاء المكاني. أما المقياس بصورته النهائية، فقد تكون من (57) فقرة بعد حساب دلالات صدقيه وثباتيه.
- تم قياس مستوى الأداء المهني لدى عينة الدراسة من خلال مقياس الأداء المهني ل(أبوسيف، 2019)، وقد تكون المقياس بصورته الأولى من (26) فقرة وتكون المقياس بعد حساب دلالات صدقيه وثباتيه من (26) فقرة أيضاً.
- اقتصرت عينة الدراسة على (112) مُعلّمة من مُعلّمت الصفوف الثلاثة الأولى في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء الطيبة والوسطية.
- تم تطبيق أداة الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام 2021-2022.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع مُعلّمت الصفوف الثلاثة الأولى في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء الطيبة والوسطية للفصل الدراسي الأول للعام 2021-2022، والبالغ عددهم (183) مُعلّمة، بحسب إحصائيات قسم التخطيط في مديرية التربية والتعليم للواء الطيبة والوسطية.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (112) مُعلّمة من مُعلّمت الصفوف الثلاثة الأولى في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء الطيبة والوسطية للفصل الدراسي الأول للعام 2021-2022، تم اختيارهن بالطريقة المتسيرة. والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

الدراسات السابقة

أجرى الخزايلة والعمرى (2021) دراسة هدفت لتحديد مستوى الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في قصبة اربد، والكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة البالغ عددهم (189) مستجيباً والتي تمثلت (7%) من مجتمع الدراسة، وتم تطبيق مقياس بجزأين الجزء الأول مقياس الذكاء الاجتماعي والجزء الثاني مقياس الأداء الوظيفي، أظهرت النتائج أن مستوى الذكاء الاجتماعي جاء بدرجة مرتفعة، كما جاء مستوى الأداء الوظيفي بدرجة مرتفعة أيضاً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين.

وفي دراسة ألي قام بها كل من شونغ وفلاحات ولي (Chong, Falahat, & Lee, 2019) والتي هدفت الى التَحَقُّق فيما إذا كان الذكاء العاطفي يُؤثر على الأداء الوظيفي للأكاديميين العاملين في مؤسسات التعليم العالي الخاصة إذ أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة دالة إحصائياً بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي للأكاديميين العاملين في مؤسسات التعليم العالي الخاصة، وأن الذكاء العاطفي هو المسؤول عن الأداء الوظيفي، ومن الممكن التنبؤ به من خلاله.

وفي دراسة الخماسية و أبو زهرة (2019) والتي هدفت الى الكشف عن درجة الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لدى مُرشدي ومُرشدات مُديرية عمان الثالثة على عينة عشوائية تكوّنت من (90) مُرشداً ومُرشدة، استخدمَ فيها الباحثان مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس الأداء الوظيفي لتحقيق أغراض الدراسة، أظهرت النتائج أن درجة الذكاء الاجتماعي لدى مُرشدي ومُرشدات تربية عمان الثالثة جاءت بدرجة متوسطة، في حين جاءت درجة الأداء الوظيفي بدرجة مُرتفعة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) من الأداء، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين كل من الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة تُعزى لتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

كما هدفت دراسة عودات (2017) للكشف عن العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي لدى مديري جامعة اليرموك من وجهة نظر مرؤوسهم. تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بعينة الدراسة وتكوّنت العينة من (203) من الإداريين. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمناسبه لطبيعة هذه الدراسة، أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي وأبعاده، كما أظهرت عدم وجود أثر لعوامل الجنس والعمر المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة لدى مرؤوسين على مستوى الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي للمدراء من وجهة نظر المرؤوسين.

وأجرى كل من فراحي و بيقزاده (Faraji & Begzadeh, 2017) دراسة هدفت إلى التَحَقُّق من العلاقة بين الالتزام التنظيمي و الذكاء الروحي مع الأداء الوظيفي لدى الطاقم التعليمي في مقاطعة أذربيجان الشرقية. إذ تكوّنت عينة الدراسة من جميع مُعلمي الفيزياء في مقاطعة أذربيجان الشرقية، والمكوّنة من 175 مُعلماً تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية حيث تم استخدام الاستبانات التالية لجمع المعلومات: الالتزام التنظيمي والذكاء الروحي والأداء الوظيفي وكان معامل بيرسون لها على التوالي 0.73%، 0.80%، 0.83%. وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة بين الالتزام التنظيمي والذكاء الروحي مع الأداء الوظيفي ويمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في المجالات النظرية والتطبيقية، لتعزيز الأداء الوظيفي للمعلمين خلال تطبيق الذكاء الروحي وزيادة الالتزام التنظيمي في المنظمات الحكومية.

وهدفَت دراسة إستريلا (Estrella, 2016) في الفلبين، لكشف الارتباط بين مستويات الذكاءات المتعددة والأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعة بوستوس، والتعرّف على مستوى الأداء الوظيفي، كما هدفت للتعرف على النوع السائد من الذكاء المتعدد لدى أفراد العينة. تكوّنت العينة من (21) عضواً تدريسياً في كلية التربية في جامعة بوستوس. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء السائد والأداء الوظيفي لدى أفراد العينة، وأن مستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجة مُرتفعة، وأن الذكاء السائد لدى أفراد العينة هو الذكاء الشخصي والأقل شيوعاً هو الذكاء المكاني البصري.

أما عن دراسة الذكاء الوجداني وعلاقته بالأداء المهني لدى المرشدين النفسيين بمحافظّة غزّة التي أجرتها شلح (2015) والتي هدفت للكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني والأداء المهني لدى المرشدين النفسيين بمحافظّة غزّة والتعرّف عمّا إذا كان هناك فروق في مستوى الذكاء الوجداني لدى أفراد العينة تُعزى الى متغيرات الجنس-سنوات الخدمة- المؤهل العلمي- التخصص-الدورات التدريبية) على عينة مكوّنة من 118 مُرشداً ومُرشدة من مُرشدي المدارس الحكومية في محافظّة غزّة حيث استخدمت الباحثة ثلاثه مقاييس لتحقيق الغرض من الدراسة هي مقياس الذكاء الوجداني ومقياس الأداء المهني للمرشد من وجهة نظر المرشد بالإضافة إلى مقياس الأداء المهني للمرشد من وجهة نظر مدير المدرسة وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين الذكاء الوجداني والأداء المهني بالإضافة إلى وجود فروق دالة إحصائياً تُعزى للمتغيرات التي درستها الباحثة لدى أفراد عينة الدراسة.

أجرى كاليوراتشي (Kaluvarachige, 2015) دراسة في سيريلانكا، هدفت للكشف عن العلاقة بين الذكاء المتعدد والأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعة. تكونت العينة من (69) موظفاً إدارياً في ست جامعات في مقاطعة سيريلانكا. أظهرت النتائج أن الموظفين ذو الأداء الوظيفي العالي قد تبنا مزيجاً مختلفاً من الذكاءات بنسبة (66%)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين جميع أنواع الذكاءات المتعددة والأداء الوظيفي لدى أفراد العينة باستثناء الذكاء البصري والذكاء الطبيعي، وأن أقوى ارتباط موجب كان بين الذكاء الشخصي والأداء الوظيفي.

وفي الدراسة التي أجراها كل من الملاحه وأبو شقة (2011) التي هدفت للكشف عن الإسهام النسبي للذكاء الوجداني والتوافق المهني وابتكارية مُعلمة رياض الأطفال في التنبؤ بمناخ التعلم وإدارة عملية التعليم والتعلم داخل فصل الروضة على عينة مكوّنة من (180) مُعلمة من مُعلمات رياض الأطفال وتراوحت مدة الخدمة من (5 إلى 10) سنوات بمتوسط قدره (7.8 سنة) وتراوحت أعمارهن بين (27 إلى 32) سنة بمتوسط قدره (29.5 سنة) واستُخدم فيه مقياس الذكاء الوجداني من إعداد السيد السامدون (2003) مقياس التوافق المهني لمُعلمة رياض الأطفال من إعداد الباحثين وبطريقة قياس الإبداع من إعداد مُصنّفي

كامل 2006 بالإضافة إلى مقياس إدارة فصل الروضة. من إعداد الباحثين حيث أظهرت نتائج البحث من خلال تحليل الانحدار المتعدد إسهام المتغيرات المستقلة (الذكاء الوجداني- المشاعر الابتكارية- التفكير الابتكاري - الإرضاء المهني) في التنبؤ بالمتغير التابع الأول (مُنَاخ التَّعلم).

أما عن دراسة الزهار وحبیب (2005) التي هدفت إلى التَّحَقُّقِ النَّسْبِي لأبعاد الذكاء الانفعالي في التوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية". والتي هدفت إلى التعرف على العلاقات الارتباطية بين أبعاد الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية لدى عينة تكوَّنت من 210 معلماً ومعلمة ممن يدرسون المرحلة الإعدادية بمُحافظة الإسماعيلية، حيثُ اثبتت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي، والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الدراسات السابقة:

- يتضح أن بعض الدراسات قد ركزت على العلاقة بين نوعاً واحداً من الذكاء، كالذكاء العاطفي وربطها بمتغير أخرى كالأداء المهني أو التوافق المهني (الوظيفي) كدراسة عودات (2017)، ودراسة شلح (2015)، ودراسة، الملاحه وأبو شقة (2011)، ودراسة شونغ وفلاحات ولي (Chong, Falahat, & Lee, 2019) وأخيراً دراسة الزهار وحبیب (2005)، بينما دراسات أخرى بحثت في العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي، كدراسة كل من الخزاعلة والعمرى (2021) والخمايسة و أبو زهرة (2019). الذكاء الروحي كدراسة فراجي و بيقزاده (Faraji & Begzadeh, 2017)
- يتضح من دراسة كل من إستريلا (Estrella, 2016) و دراسة كاليوراتشيكي (Kaluarachige, 2015) أنها ربطت متغير الذكاءات المتعددة بالأداء الوظيفي التي تتشابه مع متغيرات الدراسة الحالية
- يتضح من الدراسات السابقة أنها ركز أكثر على الاداء المهني (الوظيفي) لممارسين مهنة التعليم وهذا ما يتشابه مع الدراسة الحالية.
- يتضح من الدراسات السابقة بوجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين (الذكاء بمختلف أنواعه والاداء المهني)
- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات العربية الموضحة سابقاً بأنها لم تتناول نوعاً محدداً من الذكاء إنما بحثت بالذكاءات المتعددة وربطها بالأداء المهني.
- إضافة نوعاً آخر للدراسات العربية التي بحثت بمتغير واسع وشامل للذكاء (الذكاءات المتعددة) وربطة مع الأداء المهني.
- التعرف إلى نمط الذكاء السائد لدى أفراد عينة الدراسة الحالية التي قد يسهم بتحسين الأداء الوظيفي لهم.

الطريقة والإجراءات

منهج البحث

استخدمت الباحثتان في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي للكشف عن مستوى الأداء المهني وعلاقته بالذكاءات المتعددة لدى مُعلِّمات الصفوف الثلاثة الأولى في لواء الطيبة والوسطية.

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية %
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	16	14.286
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	40	35.714
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	29	25.893
	15 سنة فأكثر	27	24.107
	المجموع	112	100.000

أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثتان في الدراسة الحالية الادوات الآتية:

مقياس الذكاءات المتعددة

للكشف عن مستوى الذكاءات المتعددة تم استخدام النسخة المُقنَّنة للبيئة العربية من مقياس الذكاءات المتعددة لجاردنر (Gardener, 1983) والمستخدم في دراسة (العيد، 2014)، وقد تكوَّن المقياس بصورته الأولى من (90) فقرة، موزعة على تسعة ذكاءات هي: الذكاء الطبيعي، الذكاء الموسيقي (الاقاعي)، الذكاء المنطقي الرياضي، الذكاء الوجداني، الذكاء الاجتماعي، الذكاء الحركي، الذكاء اللغوي، الذكاء الشخصي، الذكاء المكاني (ملحق 1).

دلائل الصدق والثبات للمقياس

دلائل الصدق الظاهري

تم التحقق من الصدق الظاهري للمقياس؛ بعرضه في صورته الأولى على مجموعة مُحَكِّمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال علم النفس التربوي، والإرشاد النفسي، بلغ عددهم (6) محكمين. وفي ضوء ملاحظات المحكمين أجريت التعديلات على فقرات مقياس الذكاء المتعددة، حيث تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وحذف بعض الفقرات، وبذلك تكون المقياس بصورته النهائية من (57) فقرة موزعة على تسعة ذكاءات هي: الذكاء الطبيعي، وتقيسه الفقرات (1-5)، الذكاء الموسيقي (الايقاعي) وتقيسه الفقرات (6-10)، الذكاء المنطقي الرياضي وتقيسه الفقرات (11-15)، الذكاء الوجودي وتقيسه الفقرات (16-17)، الذكاء الاجتماعي وتقيسه الفقرات (18-24)، الذكاء الحركي وتقيسه الفقرات (25-33)، الذكاء اللغوي وتقيسه الفقرات (34-39)، الذكاء الشخصي وتقيسه الفقرات (40-59)، الذكاء المكاني وتقيسه الفقرات (50-57) (ملحق 2).

دلائل صدق البناء

تم التحقق من مؤشرات صدق البناء، من خلال تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلمة من مُعلِّمات الصفوف الثلاث الأولى من مُجتمَع الدراسة ومن خارج عيّنتها، وتمَّ حساب مؤشرات صدق البناء باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لإيجاد قيم ارتباط الفقرة بنوع الذكاء التي تتبع له، كما هو مبين في الجدول (2).

جدول (2): قيم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس الذكاء المتعدد من جهة ونوع الذكاء التي تتبع له من جهة أخرى

الرقم	الارتباط مع نوع الذكاء	الرقم	الارتباط مع نوع الذكاء	الرقم	الارتباط مع نوع الذكاء	الرقم	الارتباط مع نوع الذكاء
1	0.747*	16	0.585*	31	0.455*	46	0.802*
2	0.734*	17	0.578*	32	0.631*	47	0.693*
3	0.806*	18	0.514*	33	0.614*	48	0.466*
4	0.758*	19	0.669*	34	0.686*	49	0.751*
5	0.782*	20	0.734*	35	0.564*	50	0.744*
6	0.705*	21	0.784*	36	0.587*	51	0.741*
7	0.747*	22	*8010.	37	0.579*	52	0.696*
8	0.597*	23	*7940.	38	0.634*	53	0.575*
9	*0.553	24	0.733*	39	0.690*	54	0.415*
10	0.656*	25	0.808*	40	0.755*	55	0.591*
11	0.506*	26	0.510*	41	0.797*	56	0.574*
12	0.791*	27	0.773*	42	0.647*	57	0.646*
13	0.784*	28	0.792*	43	0.694*		
14	0.781*	29	0.607*	44	0.744*		
15	0.736*	30	0.615*	45	0.829*		

*دالة إحصائية على مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (2) أن قيم معاملات ارتباط فقرات المقياس مع نوع الذكاء التي تتبع له قد تراوحت بين (0.415-0.829)، وكانت جميع قيم معاملات الارتباط أعلى من (0.20) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وتعد هذه القيم مقبولة للإبقاء على الفقرات ضمن المقياس حسب معيار عودة (2010) الذي يشير إلى الإبقاء على الفقرات التي يزيد معامل ارتباطها مع البعد عن (0.20)، وبذلك قبلت جميع فقرات المقياس، وأصبح المقياس بصورته النهائية يتألف من (57) فقرة.

ثبات مقياس الذكاءات المتعددة

لتقدير ثبات الاتساق الذكاءات المتعددة؛ تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha). على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية والبالغ عددها (30) معلمة من مُجتمَع الدراسة ومن خارج عيّنتها، كما تم التحقق من ثبات الإعادة للمقياس؛ من خلال إعادة تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية السابقة، بفارق زمني مقداره أسبوعين، ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني، وذلك كما هو موضح في الجدول (3).

جدول (3): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي وثبات الإعادة لمقياس الذكاءات المتعددة

الذكاء	ثبات الإعادة	ثبات الاتساق الداخلي	عدد الفقرات
الذكاء الطبيعي	0.823	0.761	5
الذكاء الموسيقي (الايقاعي)	0.781	0.739	5
الذكاء المنطقي الرياضي	0.802	0.769	5
الذكاء الوجودي	0.839	0.748	2
الذكاء الاجتماعي	0.754	0.726	7
الذكاء الحركي	0.815	0.783	9
الذكاء اللغوي	0.796	0.775	6
الذكاء الشخصي	0.834	0.786	10
الذكاء المكاني	0.829	0.792	8

يتضح من الجدول (3) أن قيم معامل ثبات الإعادة للذكاءات المتعددة قد تراوحت ما بين (0.754-0.839)، وتراوحت قيم ثبات الاتساق الداخلي ما بين (0.726-0.792).

تصحيح مقياس الذكاءات المتعددة

تكون مقياس الذكاءات المتعددة بصورته النهائية من (57) فقرة موزعة على تسعة ذكاءات، يستجاب عليها وفق تدرج خماسي يشتمل البدائل التالية: (تنطبق عليّ تماماً، وتعطى عند تصحيح المقياس 5 درجات، تنطبق عليّ كثيراً وتعطى 4 درجات، تنطبق عليّ أحياناً وتعطى 3 درجات، تنطبق عليّ قليلاً وتعطى درجتين، لا تنطبق عليّ إطلاقاً وتعطى درجة واحدة)، حيث كانت جميع الفقرات ذات اتجاه موجب. وللوصول إلى حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، تم حساب المدى بطرح الحد الأدنى من الحد الأعلى ($5 - 1 = 4$)، ثم تقسيمه على ($4 \div 3 = 1.33$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (1): لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وبذلك أصبح طول الفئات على النحو الآتي: (مرتفع أكثر من 3.67 متوسط (2.34-3.67)، ومنخفض أقل من (2.34).

ثانياً: مقياس الأداء المهني

للكشف عن مستوى الأداء المهني لدى معلمات الصفوف الثلاث الأولى في لواء الطيبة والوسطية: استخدمت الباحثتان مقياس الأداء المهني ل(أبوسيف، 2019)، وقد تكون المقياس بصورته الأولى من (26) فقرة.

دلالات الصديق والثبات للمقياس

دلالات الصديق الظاهري

تم التحقق من الصديق الظاهري للمقياس؛ بعرضه في صورته الأولى على مجموعة مُحكّمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال علم النفس التربوي، والإرشاد النفسي، بلغ عددهم (6) مُحكّمين. وفي ضوء ملاحظات المُحكّمين أُجريت التعديلات على فقرات مقياس الأداء المهني، حيث تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وبذلك يكون المقياس بصورته النهائية من (26) فقرة.

دلالات صديق البناء

تم التحقق من مؤشرات صديق البناء، من خلال تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) مُعلمة من معلمات الصفوف الثلاث الأولى من مجتمع الدراسة ومن خارج عيّنتها، وتم حساب مؤشرات صديق البناء باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لإيجاد قيم ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية، كما هو مبين في الجدول (4).

جدول (4): قيم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس الأداء المهني من جهة والدرجة الكلية للمقياس من جهة أخرى

رقم الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية
1	0.431*	10	0.543*	19	0.551*
2	0.625*	11	0.432*	20	0.383*
3	0.424*	12	0.487*	21	0.634*
4	0.582*	13	0.528*	22	0.436*
5	0.523*	14	0.446*	23	0.542*

رقم الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية
6	0.356*	15	0.633*	24	0.618*
7	0.608*	16	0.422*	25	0.509*
8	0.401*	17	0.594*	26	0.612*
9	0.514*	18	0.462*		

*دالة إحصائية على مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (4) أن قيم معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين (0.356-0.634)، وكانت جميع قيم معاملات الارتباط أعلى من (0.20) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وتعد هذه القيم مقبولة للإبقاء على الفقرات ضمن المقياس حسب معيار عودة (2010)، الذي يشير إلى الإبقاء على الفقرات التي يزيد معامل ارتباطها عن (0.20)، وبذلك قبلت جميع فقرات المقياس، وأصبح المقياس بصورته النهائية يتألف من (26) فقرة.

ثبات مقياس الاداء المهني

لتقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الأداء المهني؛ تم استخدام مُعادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية والبالغ عددها (30) معلمة من مُعلمات الصفوف الثلاث الأولى من مُجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، كما تم التحقق من ثبات الإعادة للمقياس؛ من خلال إعادة تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية السابقة، بفارق زمني مقداره أسبوعين، ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني، حيث بلغت قيمة معامل ثبات الاتساق الداخلي (0.783)، وبلغت قيمة معامل ثبات الإعادة للمقياس (0.801).

تصحيح مقياس الاداء المهني

تكون مقياس الأداء المهني بصورته النهائية من (26) فقرة، يُستجاب عليها وفق تدرج خماسي يشتمل البدائل التالية: (أوافق بشدة، وتُعطى عند تصحيح المقياس 5 درجات، أوافق وتُعطى 4 درجات، محايد وتُعطى 3 درجات، ولا أوافق وتُعطى درجتين، ولا أوافق بشدة تعطى درجة واحدة) وكانت جميع الفقرات ذات اتجاه موجب. وللوصول إلى حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، تم حساب المدى بطرح الحد الأدنى من الحد الأعلى ($5 - 1 = 4$)، ثم تقسيمه على (3) ($4 \div 3 = 1.33$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الاستبانة (1)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وبذلك أصبح طول الفئات على النحو الآتي: (مرتفع أكثر من 3.67، متوسط (2.34-3.67)، ومنخفض أقل من (2.34).

تصميم الدراسة

استخدمت الباحثتان في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي للكشف عن مستوى الأداء المهني وعلاقته بالذكاءات المتعددة لدى مُعلمات الصفوف الثلاثة الأولى في لواء الطيبة والوسطية، تم توزيع أدوات الدراسة (استبانتان) على العينة من خلال رابط إلكتروني تم تصميمه، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، و تم حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation).

إجراءات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، تم اتباع الإجراءات الآتية:

- مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بأدوات الدراسة.
- التحقق من الصدق الظاهري لأدوات الدراسة في صورتها الأولية.
- التحقق من دلالات الصدق والثبات لأدوات الدراسة في صورتها النهائية.
- تحديد مجتمع وأفراد الدراسة، وهن مُعلمات الصفوف الثلاثة الأولى في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء الطيبة والوسطية للفصل الدراسي الأول للعام 2021-2022.
- توزيع أدوات الدراسة على العينة من خلال رابط إلكتروني تم تصميمه.
- إدخال البيانات لذاكرة الحاسوب، ثم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، وفقاً لبرنامج (SPSS) للإجابة عن أسئلة الدراسة، واستخلاص النتائج وتفسيرها.

المعالجات الإحصائية:

تمت المعالجات الإحصائية باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك كما يلي:

- للإجابة عن السؤال الأول والثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للذكاءات المتعددة والأداء المهني لدى مُعلمات الصفوف الثلاثة الأولى في المدارس في لواء الطيبة والوسطية.

— للإجابة عن السؤال الثالث للدراسة: تم حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين الأداء المِهني و الذكاءات المتعددة.

عرض النتائج

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول الذي نصَّ على: "ما مستوى الذكاءات المتعددة لدى مُعلِّمات الصفوف الثلاثة الأولى في لواء الطيبة والوسطية؟" للإجابة عن هذا السؤال: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للذكاءات المتعددة لدى أفراد عينة الدراسة، كما هو مبين في الجدول (5).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للذكاءات المتعددة لدى معلّمت الصفوف الثلاث الأولى في لواء الطيبة والوسطية مرتبة تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية.

الرتبة	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	الذكاء الشخصي	4.057	0.629	مرتفع
2	الذكاء الاجتماعي	3.793	0.636	مرتفع
3	الذكاء الحركي	3.778	0.674	مرتفع
4	الذكاء المكاني	3.730	0.744	مرتفع
5	الذكاء الوجودي	3.710	0.884	مرتفع
6	الذكاء الطبيعي	3.570	0.709	متوسط
7	الذكاء المنطقي الرياضي	3.489	0.777	متوسط
8	الذكاء اللغوي	3.159	0.883	متوسط
9	الذكاء الموسيقي (الايقاعي)	3.061	1.092	متوسط

يتضح من الجدول (5) أنَّ مستوى كل من الذكاء (الشخصي، الاجتماعي، الحركي، المكاني، الوجودي) لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً، في حين كان مستوى كل من الذكاء (الطبيعي، الذكاء، المنطقي الرياضي، اللغوي، الموسيقي (الايقاعي) متوسطاً، حيث جاءت الذكاءات على الترتيب الآتي: الذكاء الشخصي في المرتبة الأولى، تلاه الذكاء الاجتماعي في المرتبة الثانية، تلاه الذكاء الحركي في المرتبة الثالثة، تلاه الذكاء المكاني في المرتبة الرابعة، تلاه الذكاء الوجودي في المرتبة الخامسة، تلاه الذكاء الطبيعي في المرتبة السادسة، تلاه الذكاء المنطقي الرياضي في المرتبة السابعة، تلاه الذكاء اللغوي في المرتبة الثامنة، تلاه الذكاء الموسيقي (الايقاعي) في المرتبة التاسعة.

ثانياً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصَّ على: "ما مستوى الأداء المِهني لدى معلّمت الصفوف الثلاث الأولى في لواء الطيبة والوسطية؟" للإجابة عن هذا السؤال: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات استبانة الاداء المِهني، مع مراعاة ترتيب فقرات الاستبانة تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية، كما هو مبين في الجدول (6).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات استبانة الأداء المِهني لدى معلّمت الصفوف الثلاث الأولى في لواء الطيبة والوسطية مرتبة تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية.

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	أسعى للتعاون مع الطلبة لتحقيق التعلم.	3.784	0.553	مرتفع
2	أعزز الأداء الإيجابي للطلاب	3.784	0.502	مرتفع
3	أتعامل مع الطلبة باحترام	3.775	0.602	مرتفع
4	الترم في عملي بأخلاقيات مهنة التعليم	3.757	0.509	مرتفع
5	أشجع الطلبة على المشاركة في النشاطات الصفية	3.713	0.533	مرتفع
6	أقيم أداء الطلبة بموضوعية	3.704	0.551	مرتفع
7	أحرص على أن أكون مستشاراً للطلبة، وميسراً لتعلمهم	3.695	0.535	مرتفع
8	أسعى لجعل دروسي ممتعة للطلبة	3.686	0.552	مرتفع
9	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة في تدريسي	3.682	0.519	مرتفع
10	أحرص على أن يكون تقييم أداء الطلبة عملية مستمرة	3.677	0.584	متوسط
11	أستخدم طرائق تدريس متنوعة	3.659	0.537	متوسط

الرتبة	المفكرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
12	أعمل على مساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم	3.659	0.630	متوسط
13	أربط تدريسي بخبرات الطلبة وحياتهم	3.659	0.537	متوسط
14	أتعاون مع أولياء الأمور لدعم تعلم الطلبة	3.650	0.630	متوسط
15	أحرص على إيجاد مجموعة صفية تعاونية وتشاركية	3.641	0.569	متوسط
16	أستعد جيداً للتحصص قبل دخولي الصف.	3.623	0.629	متوسط
17	أبين لطلبي بأن دوري هو توفير بيئة تعلم ملائمة لهم.	3.614	0.670	متوسط
18	أعمل على تعليم طلبي كيف يتعلمون	3.614	0.584	متوسط
19	أستخدم تقييم أداء الطلبة كوسيلة لتحسين مستوى تعلمهم	3.614	0.614	متوسط
20	أطبق مبادئ الإدارة الصفية التي تقوم على الشورى.	3.605	0.535	متوسط
21	أخطط لدروسي بكفاية عالية	3.579	0.611	متوسط
22	أتعاون مع زميلاتي المعلمات في المدرسة لتحقيق أهدافها	3.579	0.565	متوسط
23	أستخدم أساليب متنوعة في تقييم أداء الطلبة.	3.561	0.637	متوسط
24	أجهد للابتعاد عن التلقين في تدريسي.	3.561	0.637	متوسط
25	أهتم بتعليم الطلبة التفكير الناقد	3.498	0.654	متوسط
26	أستخدم تكنولوجيا التعليم في تدريسي	3.480	0.621	متوسط
	الأداء المهي (ككل)	3.648	0.581	متوسط

يُتَضَحُّ من الجدول (6) أن مستوى الأداء المهي لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً بمتوسط حسابي بلغ (3.648)، وتراوحت قيم المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة بين (3.784) لفقرة (أسعى للتعاون مع الطلبة لتحقيق التعلم) و(3.480) لفقرة (أستخدم تكنولوجيا التعلم في تدريسي)، جاءت (9) فقرات منها في المستوى المرتفع، و(17) فقرة في المستوى المتوسط.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث الذي نصَّ على: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الأداء المهي والدَّكَّاءات المتعددة لدى معلمات الصفوف الثلاث الأولى في لواء الطيبة والوسطية؟" للإجابة عن هذا السؤال؛ فقد تم حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين الأداء المهي والدَّكَّاءات المتعددة لدى أفراد عينة الدراسة، كما هو مبين في الجدول (7).

جدول (7): قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين الأداء المهي والدَّكَّاءات المتعددة لدى معلمات الصفوف الثلاث الأولى في لواء الطيبة والوسطية.

المتغير	الدَّكَّاء الطبيعي	الدَّكَّاء الموسيقي الایقاعي	الدَّكَّاء المنطقي الرياضي	الدَّكَّاء الوجودي	الدَّكَّاء الاجتماعي	الدَّكَّاء الحركي	الدَّكَّاء اللغوي	الدَّكَّاء الشَّخصي	الدَّكَّاء المكاني
الاداء	حجم العلاقة	0.302*	0.128*	0.233*	0.313*	0.499*	0.469*	3*50.5	0.538*
المهي	مستوى العلاقة	ضعيفة	ضعيفة جداً	ضعيفة	ضعيفة	متوسطة	قوية	متوسطة	متوسطة

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يُتَضَحُّ من الجدول (7) أن الأداء المهي لدى أفراد عينة الدراسة ارتبط مع الدَّكَّاءات المتعددة بعلاقات موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تراوحت قيمها بين (0.128-0.603) وكان مستوى هذه العلاقات حسب تصنيف نابيتوبلو وآخرون لقوة العلاقة الارتباطية (Napitupulu et al, 2018): ضعيف جداً مع الدَّكَّاء الموسيقي (الایقاعي)، وضعيف مع كل من الدَّكَّاء (الطبيعي، والمنطقي الرياضي، والوجودي)، ومتوسط القوة مع كل من الدَّكَّاء (الاجتماعي، و اللغوي، والشَّخصي، والمكاني)، وكانت هذه العلاقة قوية مع الدَّكَّاء الحركي.

مناقشة نتائج

أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول الذي نصَّ على: "ما مستوى الذكاءات المتعددة لدى مُعلِّمات الصفوف الثلاثة الأولى في لواء الطيبة والوسطية؟" يتَّضح أنَّ مستوى كل من الذكاء (الشخصي، الاجتماعي، الحركي، المكاني، الوجودي) لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً. وقد يُفسَّر ذلك بأن مُعلِّم الصفوف الثلاثة الأولى لا بُدَّ له من مُمارسة هذه الذكاءات والتي تعمل على المعرفة العميقة للشخص بنفسه والتي تُتيح له وضع الأهداف وصنع القرارات الإيجابية، انتقالاً للذكاء الاجتماعي والذي يُضفي على المُعلِّم العمل والصبر والمُجاملة وخاصة في هذه المرحلة الحرجة التي تتطلب ذلك. كما أن هذا الذكاء يُساعد المُعلِّم على التخلص من المواقف الحرجة التي قد تدور من حوله بالإضافة إلى تمكين المُعلِّم الذي يُمارس هذا النوع من الذكاء على إقناع من حوله والتكيف معهم وخصوصاً الأطفال للوصول إلى الأهداف المرجوة، أما عن الذكاء الحركي وهذا من الذكاءات المهمة التي يجب على المُعلِّم أن يتَمَتَّع بها لتطبيقها في الغرفة الصفية كون هذا النمط من التعلم يفضلهُ طلبة الصفوف الثلاث الأولى على التعلُّم بالقراءة أو السَّمْع، أما عن الذكاء المكاني والذي يتَمَتَّع صاحبه بالتركيز على دقِّ التفاصيل مما له من أهمية كبيرة في الأخذ بعين الاعتبار أفعال وسلوكيات الطلبة داخل الغرفة الصفية وخارجها.

وقد تتوافق مع هذه الدراسات بتناولها نوعاً مُحدداً من الذكاءات كدراسة كالويارتشيبي (Kaluarachige, 2015)، ودراسة عودات (2017)، ودراسة شلح (2015)، ودراسة الخمايسة و أبو زهرة (2019)، ودراسة الزهار وحبيب (2005)، ودراسة الخزاعلة والعمرى (2021)، ودراسة فراحي وبيقزاده (Faraji & Begzadeh, 2017)، ودراسة شونغ وفلاحات ولي (Chong, Falahat, & Lee, 2019)، في حين كان مُستوى كل من الذكاء (الطبيعي، المنطقي الرياضي، اللُّغوي، الموسيقي (الايقاعي) متوسطاً.

وقد يُفسَّر بأن المواد الدراسية لهذه المرحلة لا تُنمَّس بالتعقيد أو التشعب، والتي لا تحتاج لأن يكون المعلم ذو ذكاء منطقي رياضي عالي أو لغوي أو موسيقي وبهذا قد دفع بالمعلمين للميل للاستجابة للذكاءات الأخرى ذات الدرجة المرتفع التي قد تزوهم بأداء مهني عالي.

ثانياً: مناقشة نتائج السؤال الثاني: "ما مستوى الأداء المهني لدى معلِّمات الصفوف الثلاث الأولى في لواء الطيبة والوسطية؟" أن مستوى الأداء المهني لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً لفقرات الاستبانة، في حين جاءت (9) فقرات منها في المستوى المرتفع. ويفسر الارتفاع في هذه الفقرات أنَّها تركز على الأداء اليومي للمُعلِّم والمتعلِّق بطريق التدريس التي يتَّبعها في الغرفة الصفية، بالإضافة إلى عمليَّة التدريب المُستمر من قِبل الجهات المُختصة التي تهتم بأداء المُعلِّمين، وقد تُساهم الرقابة الذاتية لدى المُعلِّمين في تحسين أدائهم المهني أيضاً. كما وقد يفسر بأن شغف ورغبة العاملين في هذا الميدان التربوي يمنحهم دافعا قويا للابداع والالتقان والتي من شأنها تحقق الوصول إلى الأهداف المهنية وترفع من قيمة الشخص وتحقق له مكانة اجتماعية ومهنية مرموقة وقد تتفق مع نتائج دراسة إستريلا (Estrella, 2016) والتي أظهرت أن مُستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجة مُرتفعة. كما أنها تتفق مع نتائج دراسة كل من الخزاعلة والعمرى (2021) التي أظهرت أنَّ مُستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجة مُرتفعة.

أما الفقرات التي جاء بها الأداء المهني مُتوسطاً فإنَّ ذلك قد يرجع إلى كون الفقرات مُتعلقة بمدى توافر الأدوات والمواد اللازمة للعمليات التعليمية والخارجة عن إرادة المعلم، كما وقد تكون بمحدودية الوسائل التعليمية التقنيَّة في المدارس، وقد يكون قلة الدعم المادي لانتاج الوسائل التعليمية من قبل الجهات المختصة سبباً في ذلك، أو قد تكون لعدم وضع خططاً تربويَّة مدروسة من قبل المعلم بإجراءات استخدام هذه الأدوات أو توافرها، أدى لظهور أداء مهني متوسط.

ثالثاً: مناقشة نتائج السؤال الثالث الذي نصَّ على: "هل توجد علاقة ارتباطية بين الأداء المهني والذكاءات المتعددة لدى معلِّمات الصفوف الثلاث الأولى في لواء الطيبة والوسطية؟" يتَّضح من النتائج أن الأداء المهني لدى أفراد عينة الدراسة ارتبط مع الذكاءات المتعددة بعلاقات موجبة دالة إحصائياً وتتوافق مع دراسة الخزاعلة والعمرى (2021) التي أظهرت بوجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين مُستوى الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي.

وربما يُعزى الارتباط إلى أنَّ ارتباط نجاح العاملين مُتعلقاً بتعدد أنواع الذكاءات، وأنَّ الذكاء العام قد لا يُحقق النجاح الكافي في العمل إنما يحتاج إلى توافر مزيج من الذكاءات مما يُحدث توافقاً بين الانفعالات والذكاء والعمل، والذي يُحقِّق نجاح الفرد في مجالات عمله بالإضافة لمجالات الحياة المُختلفة، كما أنَّ مهنة التدريس من المهن التي تستوجب أن تطبق هذه الذكاءات المتعددة لما للمُعلِّم من أدوار مُتعددة يقوم بها في العملية التعليمية. وقد تتفق مع دراسة كالويارتشيبي (Kaluarachige, 2015) التي أظهرت بعض نتائجها بوجود علاقة ارتباطية بين جميع أنواع الذكاءات المتعددة والأداء الوظيفي لدى أفراد العينة باستثناء الذكاء البصري والذكاء الطبيعي، وأن أقوى ارتباط موجب كان بين الذكاء الشخصي والأداء الوظيفي.

وقد تتعارض هذا النتيجة مع دراسة إستريلا (Estrella, 2016) التي أظهرت بعض نتائجها لعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء السائد والأداء الوظيفي لدى أفراد العينة. وقد يعزى هذا التعارض إلى أن انخفاض مستوى الذكاء بجميع أنواعه قد يؤدي إلى انخفاض قدرة المعلم على اتخاذ القرارات السليمة في الوقت المطلوب.

التوصيات:

في ضوء نتائج هذه الدراسة توصي الباحثان بالتالي:

- 1-تكثيف الدورات التدريبية المتعلقة بتنمية الذكاءات المتعددة لدى المعلمين من قبل وزارة التربية والتعليم.
- 2-إعداد الطلبة في فترة التدريب على استخدام أنماط الذكاء المختلفة وتوظيفها التوظيف الصحيح أثناء اليوم الدراسي.
- 3-تزويد المدارس بالوسائل التي تثير الذكاءات المتعددة لدى الطلبة والمعلمين من قبل الجهات المختصة كوزارة التربية والتعليم.
- 4-إجراء المزيد من الدراسات حول الذكاءات المتعددة وأثرها في الأداء المهني على عينات مختلفة من المعلمين والمعلمات.

المصادر والمراجع

- حسين، م. (2005). *الاكتشاف المبكر لقدرات الذكاءات المتعددة بمرحلة الطفولة المبكرة*. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- حسين، م. (2003). *قياس وقدرات الذكاءات المتعددة*. عمان، الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الخزاعلة، خ.، والعمرى، و. (2021). مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في لواء قصبة ليريد وعلاقته بأدائهم الوظيفي. *المجلات العلمية الأردنية*، 17 (4)، 593-606.
- خميسة، ع.، وأبو زهرة، ش. (2019). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات مديرية تربية وتعليم منطقة عمان الثالثة. *دراسات العلوم التربوية*، 46 (1)، 253-270.
- ذرة، ع. (2003). *تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلائلها في البيئة العربية المعاصرة*. عمان: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- دشاش، ل. (2014). مهنة التعليم، أخلاقيتها وأدوار المعلم القدوة. *مجلة البحوث والدراسات الإنسانية*، 8 (8)، 218-237.
- الزهار، ن.، وحبیب، س. (2005). التحقق من الإسهام النسبي لأبعاد الذكاء الانفعالي في التوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية، *مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق فرع بنها*، 15 (60)، 135-150.
- شحادة، ع. (2013). تقييم أداء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الإدارية بجامعة الزيتونة الأردنية على ضوء معايير ضمان الجودة، *المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي*، اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع جامعة الزيتونة، عمان.
- شليح، و. (2015). الذكاء الوجداني وعلاقته بالأداء المهني لدى المرشدين النفسيين بمحافظّة غزة. *رسالة ماجستير غير منشورة*، الجامعة الإسلامية، غزة.
- عبد السميع، ع.، ولاشين، س. (2006). فعالية برنامج قائم على الذكاءات المتعددة لتنمية تحصيل التفكير الرياضي والميل نحو الرياضيات لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية. *مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس*. القاهرة، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، 118 (1)، 133-16.
- عودات، أ. (2017). *العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي للمدرّاء: توضيحات من جامعة اليرموك*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- عودة، أ. (2010). *القياس والتقويم في العملية التدريسية*. اريد: دار الامل.
- العبد، و. (2014). نظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر تقنين المقياس. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، 17 (1)، 205-220.
- قرقاس، ح. (2019). دور مفتش التربية في تنمية الأداء الوظيفي للمعلم. *مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مركز جيل البحث العلمي، 53 (53)، 133-155.
- الملاح، ح.، وأبو شقة، س. (2011). الإسهام النسبي للذكاء الوجداني والتوافق المهني وابتكارية المعلمة في التنبؤ بإدارة فصل الروضة. *مجلة البحوث النفسية والتربوية، جامعة المنوفية، كلية التربية*، 26 (3)، 231-293.

References

- Bartunek, H. M. (1990). *The classroom teacher as teacher educator*. ERIC Clearinghouse on Teaching and Teacher Education.
- Chong, S., C., Falahat, M., & Lee, Y. S. (2019). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 69-80.
- David, F. (2001). *Strategic management: concept & cases*. New jersey: Prentice Hall.
- Estrella, E. (2016). Multiple intelligence and work performance of college teachers. *The International Journal of Educational Researchers*, 7(1), 24-32.
- Eysenck, H. J., & Kamin, L. (1981). *Intelligence: The battle for the mind*. Great Britain: Multimedia Publication.
- Faraji, M., & Begzadeh, S. (2017). The Relationship between Organizational Commitment and Spiritual Intelligence with Job Performance in Physical Education Staff in East Azerbaijan Province. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 4(5), 565-577.

- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence reframed: Multiple intelligences for the 21st century*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (2011). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Hachette.
- Gold, Y. (2013). *Beginning teacher support. Attrition, mentoring and introduction, of research on teacher education*. New York: Macmillan.
- Harris, D., & Sass, T. (2001). The effects of teacher training on teacher value added. *Journal of Teacher Education*, (51), 164-169.
- Kaluarachige, I. (2015). The influence of multiple intelligence on work performance: a study of srilanka. *NSBM Business & management Journal*, 1(1), 32-43.
- Khalil, M. (2005). *Contemporary management*. Beirut, Lebanon: Dar al nasher.
- Napitupulu, D., Rahim, R., Abdullah, D., Setiawan, M. I., Abdilllah, L. A., Ahmar, A. S., ... & Pranolo, A. (2018). Analysis of student satisfaction toward quality of service facility. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 954, No. 1, p. 012019). IOP Publishing.
- Ocak, G., & Dermez, H. G. (2008). The Fulfillment Level of social skills of 4th and 5th Grade students at Primary school According to Multiple Intelligence types. *The New Educational Review*, 16, 157-176.
- So, W. M., Chen, Y., & Wan, Z. H. (2019). Multimedia e-learning and self-regulated science learning: A study of primary school learners' experiences and perceptions. *Journal of Science Education and Technology*, 28(5), 508-522.