

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

الرقم التسلسلي:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: ارشاد وتوجيه

بعنوان:

الذكاء الوجداني لدى أساتذة التعليم الابتدائي وعلاقته
بالالتزام الوظيفية لديهم
- دراسة ميدانية بأولاد عدي لقبالة -

إعداد:

• الطالب: زينات فوزي

• الطالبة: علواني أسماء

أمام لجنة المناقشة المتكونة من السادة الأساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة المسيلة		
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر "أ"	د. عبد المالك مكفس
مناقشا	جامعة المسيلة		

السنة الجامعية: (2023-2024) (1445-1446هـ)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَاللَّهُ أَخْزَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا

وَجَعَلَ لَكُمْ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ

تَشْكُرُونَ﴾

(النحل: 78)

شكر وعرهان

قال الله تعالى:

لرب أوفر عني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي

وأن أعمل صالحاً ترضاه وأدخلني برحمتك

في عبادة الصالحين {النمل الآية 19}

إلى الأستاذ عبد المالك مكهنس،

نود أن نعبر عن بالغ امتناننا وتقديرنا لك على إشرافك الكريم ودعمك المستمر خلال رحلتنا في إعداد

هذه المذكرة. لقد كانت توجيهاتك السديدة ونصائحك القيمة مصدر إلهام كبير لنا، وساهمت بشكل كبير في

تحسين جودة العمل وتطوير أفكارنا.

لقد كنت دائماً نموذجاً يحتذى به في الإلتزام والإبداع، ووجودك كأستاذ مشرف كان له الأثر العميق في

إنجازنا لهذا العمل.

شكراً لك على كل وقتك وجهدك، وعلى إيمانك بنا وبقدراتنا.

مع خالص الشكر والتقدير،

إهداء:

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في كل خطوة خطوتها في دربي الطويل...
إلى والديّ الحبيين، سندي في الحياة، الذين بذلوا جهدهم ووقتهم ليصلوا بي إلى هذا اليوم.
شكرًا لكم على دعمكم غير المشروط، صبركم، ودعائكم المستمر لي.
إلى إخوتي وأخواتي، الذين كانوا لي العون والدافع في كل لحظة، ولم يخلوا عليّ بالنصيحة
والتشجيع.

إلى أساتذتي الأفاضل، الذين غمروني بعلمهم وخبرتهم، وقدموا لي من وقتهم وجهدهم ما كان
له الأثر الكبير في إتمام هذا العمل.

إلى أصدقائي وزملائي، الذين شاركوني لحظات التعب والاجتهاد، وكانوا لي عائلة ثانية في
مسيرتي العلمية.

إلى كل من آمن بقدرتي وشجعني على المثابرة، أهديكم هذا العمل المتواضع، تقديرًا لوجودكم
في حياتي.

الطالب: زينات فوزي.

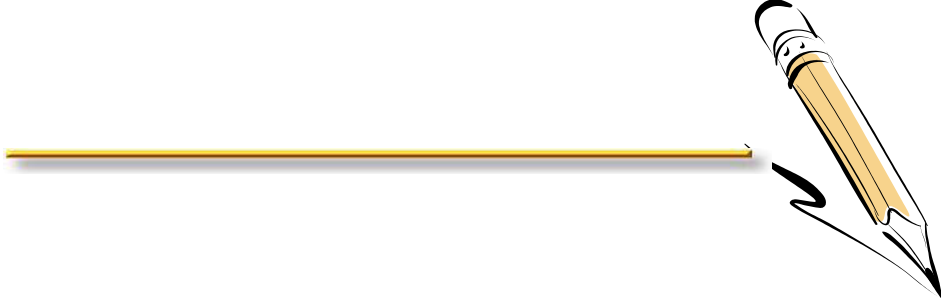
إهداء

إلى من أضاءوا دروبي بعلومهم ودعمهم، إلى عائلتي الحبيبة الذين كانوا
الداعم الحقيقي في كل خطوة، وإلى أصدقائي الذين وقفوا بجاني في كل
تحدٍ وصعوبة.

إلى أساتذتي الأعزاء، الذين لم يخلوا بوقتهم وجهدهم، وساهموا في صقل
معرفتي وإثراء تجربتي.

أهدي هذه المذكرة لكل من ساهم في رحلتي التعليمية، وكل من يؤمن بقوة
العلم والتعليم.

الطالبة: علواني أسماء.



الفهرس

فهرس المحتويات

4	شكر وعرهان
5	إهداء:
6	إهداء
13	مقدمة:

الفصل الأول:

الذكاء الوجداني:

27	1. مفهوم الذكاء الوجداني:
28	2. أبعاد الذكاء الوجداني:
29	3. النماذج النظرية للذكاء الوجداني:
31	4. أهمية تطبيق الذكاء الوجداني في الوسط المدرسي:

الفصل الثاني:

الالتزام الوظيفي

34	1. تعريف الالتزام الوظيفي:
36	2. أهمية الالتزام الوظيفي:

- 37.....: خصائص الالتزام الوظيفي: 3.
- 38.....: أبعاد الالتزام الوظيفي: 4.
- 39.....: مراحل الالتزام الوظيفي: 5.
- 41.....: محددات الرضا الوظيفي: 6.

الفصل الثالث:

أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم).

- 43.....: تعريف أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم): 1.
- 44.....: أهمية المعلم: 2.
- 45.....: مهام أستاذ التعليم الابتدائي: 3.
- 46.....: مراحل التطور المهني للمعلم: 4.
- 46.....: تكوين المعلم: 5.
- 46.....: الدور التربوي لمعلم المرحلة الابتدائية: 6.

الفصل الميداني:

دراسة ميدانية لدى بعض مؤسسات بلدية - أولاد عدي لقبالة -

- 49.....: عينة الدراسة الاستطلاعية: -

- 51..... صدق الاتساق الداخلي: -
- 52..... صدق المقارنة الطرفية: -
- 58..... الدراسة الأساسية: -
- 58..... • مستوى الذكاء الوجداني :
- 58..... • مستوى الالتزام الوظيفي:
- 59..... - الفروق بين الجنسين في الذكاء الوجداني
- 59..... - الفروق بين الجنسين في الالتزام
- 60..... - الفروق حسب الخبرة المهنية الذكاء الوجداني:
- 61..... - الالتزام حسب الخبرة المهنية:
- 62..... - الفروق حسب المستوى الدراسي:
- 63..... - الالتزام الوظيفي حسب المستوى الدراسي
- 64..... - علاقة الالتزام بالذكاء:
- 68..... خاتمة:
- 71..... قائمة المصادر والمراجع:

فهرس الجداول:

- جدول رقم (1): يمثل عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس 49
- جدول رقم (2): يمثل عية الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة..... 50
- جدول رقم (3): يمثل توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى الدراسي 50
- جدول رقم (4): يمثل صدق الاتساق الداخلي للأبعاد والمجموع الكلي..... 51
- جدول رقم (5): يمثل نتائج صدق المقارنة الطرفية بين القيم الدنيا والقيم العليا. 52
- جدول رقم (6): يمثل صدق الاتساق الداخلي للالتزام الوظيفي..... 53
- جدول رقم (7): يمثل ثبات مقياس الالتزام الوظيفي..... 54
- جدول رقم (8): يمثل عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس..... 54
- جدول رقم (9): يمثل تكرارات عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية..... 55
- جدول رقم (10): يمثل تكرارات العينة حسب متغير المستوى الدراسي..... 56
- جدول رقم (11): يمثل مستوى الذكاء الوجداني لدى عينة الدراسة 58
- جدول رقم (12): يمثل مستويات الالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة 58
- جدول رقم (13): يمثل الفروق حسب الجنس في الذكاء الوجداني..... 59
- جدول رقم (14): يمثل الفروق بين الجنسين في مستويات الالتزام الوظيفي..... 59
- جدول رقم (15): يمثل مستويات عينة الدراسة للذكاء الوجداني..... 60
- جدول رقم (16): يمثل الفروق بين المجموعات للذكاء الوجداني حسب الخبرة المهنية . 61

جدول رقم (17): يمثل مستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير الخبرة المهنية..... 61

جدول رقم (18): يمثل الفروق بين أفراد العينة للالتزام الوظيفي حسب الخبرة 62

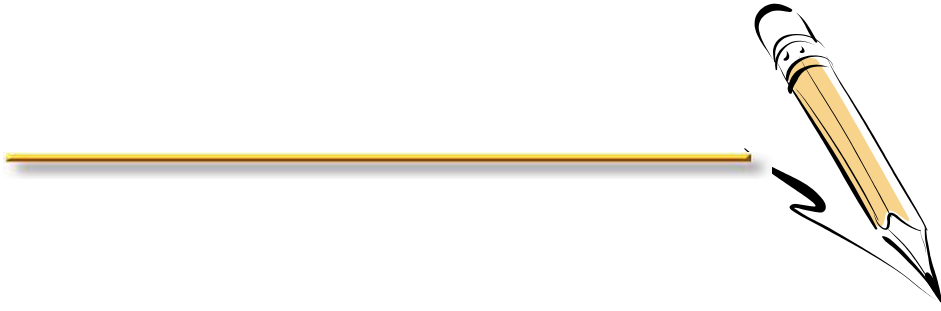
جدول رقم (19): يمثل الفروق بين أفراد العينة حسب المستوى الدراسي في الذكاء الوجداني

62

جدول رقم (20): يمثل الفروق بين أفراد العينة في المستوى الدراسي للالتزام الوظيفي.. 63

جدول رقم (21): يوضح علاقة الالتزام الوظيفي بالذكاء الوجداني لدى أساتذة التعليم

الابتدائي 64.....



مقدمة

مقدمة:

المقدمة:

إن الهدف من التعليم لم يعد مجرد السعي الحثيث نحو تحقيق الرفاهية للمتعلمين فقط، بل أصبح ضرورة ملحة من ضروريات الحياة، فكلما كان النظام التربوي السائد لأي مجتمع فعالاً، كلما ساهم في تنشئة أفراد قادرين على المساهمة في ترقية وتطوير مجتمعهم. ويعتمد نجاح العملية التعليمية بشكل كبير على فاعلية مدخلات هذا النظام، ويُعتبر المعلم أحد أهم تلك المدخلات. فالمعلم ليس فقط ناقلاً للمعرفة، بل هو العنصر الفاعل الذي يؤثر في تشكيل شخصية الطلاب وإعدادهم لمواجهة تحديات الحياة.

وفي هذا السياق، يعد **الالتزام الوظيفي** أحد المفاهيم الأساسية التي تعزز جودة العملية التعليمية فهو يعبر عن مدى إخلاص المعلم وتقانيه في أداء مهامه التربوية والتعليمية، ويظهر في استعداده لبذل الجهد لتحقيق أهداف المدرسة والمجتمع. يُعتبر المعلم الملتزم وظيفياً أكثر قدرة على التعامل مع التحديات اليومية، وإيجاد الحلول المبتكرة، مما يسهم بشكل مباشر في تحسين جودة التعليم.

كما أن **الذكاء الوجداني** يلعب دوراً محورياً في تحسين العلاقات بين المعلم وطلابه، ويساهم في خلق بيئة تعليمية محفزة. فالمعلم الذي يتمتع بذكاء وجداني قادر على فهم مشاعره وإدارتها، وكذلك فهم مشاعر طلابه والتفاعل معها بفعالية. ومن هنا تتداخل مفاهيم الالتزام الوظيفي والذكاء الوجداني، حيث يرتبطان بشكل وثيق في تحقيق الأهداف التربوية والنجاح الأكاديمي.

إن نجاح المعلم في تأدية رسالته التعليمية يعتمد إلى حد كبير على التزامه بعمله وإيمانه بدوره في بناء الأجيال، إلى جانب تمتعه بالكفايات الوجدانية التي تساعده على إقامة علاقات إنسانية متوازنة مع طلابه. ومن هذا المنطلق، جاء موضوع دراستنا ليسلط الضوء على العلاقة بين الذكاء الوجداني لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومدى التزامهم الوظيفي، باعتبارهما عاملين أساسيين في نجاح العملية التعليمية.

ويشير عزيز حنا داود (1985) إلى أن نجاح عملية التعليم ترجع إلى دور المعلم بما يمثل 60% في حين أن ما تمثله العناصر الأخرى من أركان عملية التعليم كالمناهج المدرسية والإدارة لا يتجاوز ما نسبته 40%.

وبالرغم من تطور مستحدثات التربية، وما تقدمه تكنولوجيا التعليم من أساليب واستراتيجيات ووسائل لتسهيل وتيسر عملية التعليم، فإن المعلم سيظل الركيزة الأساسية والعامل الحاسم في هذا المجال، فهو الذي ينظم الخبرات التعليمية وينفذها لتحقيق الأهداف المحددة، ويقوم مظاهر نجاحها أو فشلها.

إن المعلم في ظل تحديات العولمة والانفجار المعرفي ينبغي أن يكون مؤهلاً ومزوداً بالكفايات المهنية التي تساعد على أداء وظيفته لا سيما الكفايات الشخصية منها والتي تعين المعلم على توفير بيئة تعليمية محفزة وداعمة، ومن المؤكد أن نجاح المعلم في توصيل رسالته التعليمية وأدائه في التدريس يتحقق من خلال خلق علاقات إنسانية مشبعة بالحب والتواصل الإيجابي مع الطلاب. (إبراهيم، 2001)

ويؤكد جولمان (Goleman، 1995) أن النجاح المهني يتطلب أن يتمتع الفرد بمجموعة من القدرات الوجدانية تظهر في قدرته على وعيه بمشاعره وانفعالاته والتحكم في نزواته ونزعاته، أي قدرته على إدارة حياته الوجدانية بذكاء ومعرفته مشاعر الآخرين والتفاعل معها بمرونة في علاقته معهم (عمر، 2008).

كما أكد ديفس (Al- Davies، 2000) أن القاعدة الأساسية في الذكاء الانفعالي تتضمن معرفتنا بانفعالاتنا، واستخدامها لصنع قراراتنا من خلال تعلم طرق التفكير التي تتضمن حل المشكلات والتخطيط واتخاذ القرارات وذلك لمساعدة الأشخاص في نقل المهارات الاجتماعية والشخصية وتحويلها إلى المواقف الحياتية كأدوات للتعلم طويل المدى، وبذلك يتم تعلم الكفاءة الانفعالية بطريقة مباشرة، ويعد الذكاء الانفعالي مرتكزا أساسيا لنجاح الإنسان لأنه يتعلق بمعرفة الإنسان لذاته وصفاته ومعرفته للآخرين وصفاتهم وإدراكه لواقع الآخرين.

وقد طالب التربويين وصانعي القرار والسياسات بضرورة إتاحة الفرص التربوية لكل التلاميذ من أجل تعزيز نموهم الانفعالي والاجتماعي ورفع كفاءاتهم الانفعالية والاجتماعية، وذلك للارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي وتعويد التلاميذ وتنشئتهم على حقوق المواطنة بهدف الوقوف أمام العوامل التي تؤدي إلى انغماسهم في أنماط سلوكية منحرفة أو سيئة وتؤدي إلى سوء توافقهم النفسي والاجتماعي (Al- Graczyk، 2000).

وتقديرًا لأهمية المرحلة الابتدائي في حياة التلميذ حيث تعتبر مرحلة الأساسية التي من خلالها يتم بناء حياتهم الدراسية فكان لابد من الاعتناء بأدوار المعلم وتحقيق قدر مناسب من الذكاء الوجداني مما يساعدهم في تحقيق رسالتهم التربوية حيث جاء موضوع الدراسة عن الذكاء الوجداني لدى أساتذة التعليم الابتدائي وعلاقته بالالتزام الوظيفي لديهم.

الإطار المنهجي للدراسة:

1. الإشكالية:

تعتبر مهنة التعليم عمل إنساني فهي مرتبطة بشكل مباشر بتنمية شخصية الطالب وإعداده للحياة وتزويده بالمعارف والمهارات اللازمة، فالمعلم مسؤول عن اتجاهات التلاميذ وقيمهم فهو أحرص الناس على نفع طلابه يبذل جهده كله في تعليمهم وتوجيههم وتربيتهم.

ولعظم مسؤولية المعلم الملقاة على عاتقه ولتطور العملية التعليمية والثورة المعلوماتية والتي فرضت وجود معلمين أكفاء ومميزين فكان لابد من معرفة مدى امتلاكه للذكاء المعرفي والوجداني الذي يعد من أهم متطلبات نجاح المعلم.

وقد وجد أن الذكاء الوجداني يؤثر في سلوك الفرد ونظرته للحياة وإتقانه للعمل، حيث يعد الالتزام الوظيفي عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف الوظيفية وتعزيز الإبداع، فالحالة المزاجية للمعلم مؤشر فعال على جودة عمله فهو بذلك يعين طلابه على إدارة انفعالاتهم وحل الصعوبات التي تواجههم والثقة بأنفسهم وإبراز المواهب والميول عندهم وتنمية روح القيادة والاعتماد على أنفسهم وغيرها من الاحتياجات النفسية للطلاب.

ومن هذا المنطلق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

التساؤلات العامة:

- هل هناك علاقة ارتباطية دالة بين الذكاء الوجداني لدى أساتذة التعليم الابتدائي والالتزام الوظيفي لديهم.

التساؤلات الجزئية:

- 1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير سنوات التدريس.
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير دور الشهادة.
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام الوظيفي تُعزى لمتغير المستوى الدراسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

2. الفرضيات:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسات وفي ضوء تساؤلات الدراسة، صيغت الفرضيات على النحو التالي:

الفرضية العامة:

- هناك علاقة ارتباطية دالة بين الذكاء الوجداني لدى أساتذة التعليم الابتدائي والالتزام الوظيفي لديهم.

الفرضيات الجزئية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير سنوات التدريس.
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير دور الشهادة.
4. الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

5. تحليل الفروق في الالتزام الوظيفي بناءً على متغير الجنس، لتحديد ما إذا كانت

هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الالتزام الوظيفي.

6. تحديد الفروق في الالتزام الوظيفي بناءً على سنوات التدريس، لمعرفة تأثير الخبرة

المهنية على مستوى الالتزام الوظيفي لدى الأساتذة.

7. استكشاف تأثير المؤهل الدراسي على الالتزام الوظيفي، من خلال دراسة ما إذا

كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام الوظيفي تُعزى لمتغير المستوى

الدراسي.

3. أسباب اختيار الموضوع:

هناك العديد من الأسباب لاختيارنا لعنوان دراستنا نذكر منها:

• أسباب ذاتية:

- دافع الفضول العلمي.

- طبيعة اختصاصي والمتمثل في علم النفس وتعتبر الدراسة من بين مواضيع

التخصص.

• أسباب موضوعية:

- أهمية الدراسة من الناحية التربوية والنفسية.

- محاولة التعرف على فعالية الذكاء الوجداني في أداء المعلم والتزامه وظيفياً.

- إثراء البحث العلمي بمعطيات علمية بإمكانها أن تفيد المهتم أو الباحث أو القارئ.

4. أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوع الدراسة المتعلق بالذكاء الوجداني وعلاقته

بالالتزام الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي وتبرز هذه الأهمية من الآتي:

- أنها تقدم إطاراً مفاهيمياً عن موضوع الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي.

- الدور الكبير للذكاء الوجداني في تحديد مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين.

5. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف بمفهوم وأهمية كل من الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي وأيضا أستاذ التعليم الابتدائي.
- الكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي لدى عينة من معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.
- تحديد مستوى العلاقة بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي لدى عينة من معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.

6. التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

• الذكاء الوجداني:

التعريف الإجرائي: يُعرف الذكاء الوجداني بأنه مجموعة من القدرات والمهارات التي تمكن الفرد من التعرف على مشاعره ومشاعر الآخرين، وإدارتها بفعالية في السياقات التعليمية. يُقاس الذكاء الوجداني باستخدام مقياس موحد يتضمن أسئلة تتعلق بقدرة الفرد على التعامل مع المشاعر، التفاعل الاجتماعي، والتحكم في الانفعالات.

• الالتزام الوظيفي:

التعريف الإجرائي: يُعرف الالتزام الوظيفي بأنه مدى استعداد المعلم لبذل الجهود اللازمة لتحقيق أهداف المدرسة وتقديم التعليم بجودة عالية. يُقاس الالتزام الوظيفي من خلال استبيان يتضمن أسئلة حول الرغبة في الاستمرار في العمل، الإخلاص للوظيفة، والقدرة على العمل بشكل متعاون مع الزملاء والإدارة.

• الجنس:

التعريف الإجرائي: يُعرف الجنس بأنه المتغير الذي يُصنف الأفراد كذكور أو إناث بناءً على الهوية البيولوجية. يُستخدم لتحديد الفروق المحتملة في الأداء والالتزام الوظيفي بين الأساتذة.

• سنوات الخبرة:

التعريف الإجرائي: تُعرّف سنوات الخبرة بأنها الفترة الزمنية التي قضاها الفرد في مهنة التعليم، وتقاس بعدد السنوات التي أمضاها المعلم في التدريس، مقسمة إلى فئات (أقل من 5 سنوات، من 6 إلى 10 سنوات، من 11 إلى 20 سنة، 21 سنة وأكثر).

• المستوى الدراسي:

التعريف الإجرائي: يُعرف المستوى الدراسي بأنه الدرجة التعليمية التي حصل عليها الفرد، ويمكن تصنيفها إلى فئات مثل "جامعي" (الحاصلون على درجة البكالوريا) و"دراسات عليا" (الحاصلون على درجات أعلى من البكالوريا). يُستخدم هذا المتغير لدراسة تأثير المؤهل العلمي على الالتزام الوظيفي.

7. الدراسات السابقة:

أ. دراسات بالعربية:

- أجرت بريكة (2021):

دراسة لتقصي مستوى الذكاء الوجداني وعلاقته بالإدارة الصفية لدى عينة، من أساتذة التعليم الثانوي، تكونت العينة من (80) معلم ومعلمة استخدمت المنهج الارتباطي، توصلت الدراسة إلى تمتع كل أفراد العينة إلى بمستوى عال من الذكاء الوجداني ووجود فروق تعزى لمتغير الخبرة.

- أجرت الحنيطي (2020):

دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة معلمي التربية الرياضية لمهارات الذكاء الوجداني من وجهة نظرهم تبعا لمتغير نوع المدرسة والجنس والخبرة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي تكونت العينة من (195) معلم ومعلمة، توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة معلمي التربية الرياضية جاءت بدرجة متوسطة في جميع المجالات، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس والخبرة العملية.

- أجرت سيد (2015)

دراسة هدفت إلى معرفة الذكاء الوجداني وعلاقته بمستوى إدارة الصف الفاعلة، وتكونت عينة الدراسة من (140) معلم ومعلمة من معلمي المدارس الثانوية بمحافظة بني سويف، استخدم الباحث المنهج الوصفي توصلت النتائج إلى وجود علاقة بين متوسطي درجات معلمي المدارس الثانوية الذين يمارسون إدارة الصف الفاعلة بدرجة مرتفعة ومعلمي المدارس الثانوية الذين يمارسون إدارة الصف الفاعلة بدرجة منخفضة في الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الوجداني لصالح معلمي المدارس الثانوية الذين يمارسون إدارة الصف الفاعلة بدرجة مرتفعة، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة بين متوسطي درجات معلمي المدارس الثانوية الذين يمارسون إدارة الصف الفاعلة بدرجة مرتفعة ومعلمي المدارس الثانوية الذين يمارسون إدارة الصف الفاعلة بدرجة منخفضة في كل بعد على حدة من أبعاد الذكاء الوجداني لصالح معلمي المدارس الثانوية الذين يمارسون إدارة الصف الفاعلة.

- أجرى محمود الحراشنة (2013):

دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الذكاء الانفعالي لدى مديري مدراس قسبة محافظة المفرق في الأردن، تم استخدام المنهج الوصفي، وقد بلغت عينة الدراسة (223) معلما ومعلمة توصلت الدراسة إلى ارتفاع درجة الذكاء الانفعالي على الأداء ككل وعلى جميع المجالات باستثناء مجال المعرفة جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق في استجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير النوع والمؤهل العلمي ومتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات ما عدا مجال التعاطف أظهرت الدراسة وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة ولصالح الخدمة المتوسطة.

- دراسة تيسير وفتحي (2017):

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي، وكذلك تحديد مدى تأثير الذكاء الوجداني على الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

شملت الدراسة عينة من معلمي التعليم الابتدائي، حيث تم استخدام مقاييس متخصصة لقياس الذكاء الوجداني والدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي. تم اختيار العينة بطريقة عشوائية وطبقت عليها استبيانات موحدة.

• وجدت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي.

• أكدت النتائج أهمية الذكاء الوجداني كعامل مؤثر في تعزيز الالتزام والرضا الوظيفي بين المعلمين.

أوصت الدراسة بضرورة دمج برامج تدريبية لتعزيز الذكاء الوجداني في برامج التكوين المهني للمعلمين، مما يساهم في تحسين الأداء العام ورفع مستوى الالتزام الوظيفي. تعتبر هذه الدراسة واحدة من الدراسات المهمة في السياق الجزائري التي تسلط الضوء على أهمية الذكاء الوجداني في تحسين الأداء التعليمي للمعلمين، مما يساعد في تطوير التعليم بشكل عام.

- أجرى مغربي (2008):

دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني ومكوناته والكفاءة المهنية وأبعادها لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، تألفت عينة الدراسة من (146) معلماً من المدارس الثانوية والأهلية في التعليم العام بمدينة مكة المكرمة. توصلت إلى أنه لا توجد تأثيرات دالة للتفاعل المشترك بين التخصص وسنوات الخبرة على الذكاء الانفعالي ومكوناته، كما أظهرت وجود تأثيرات دالة إحصائياً للتخصص الأكاديمي على التعاطف كأحد مكونات الذكاء الانفعالي.

- أجرى محمد (2005):

دراسة هدفت إلى معرفة الذكاء الوجداني للمعلم وسلوكه القيادي مع التلاميذ داخل قاعات الدرس استخدم الباحث المنهج الوصفي، بلغت عينة الدراسة (150) مدرس ومدرسة، وقد

توصلت الدراسة إلى انه توجد فروق في أبعاد مقياس الذكاء الوجداني والدرجة الكلية للمقياس لصالح السلوك القيادي للمعلم.

- دراسة ليندلي (2001) (Lindely) :

هدفت هذه الدراسة الى بيان العلاقة بين الذكاء الوجداني ومتغيرات الشخصية الانبساطية التليف، وأوضحت نتائج الدراسة الى وجود علاقة دالة بين الذكاء الوجداني ومتغيرات الشخصية (الانبساطية) كفاءات الذات، تقدير الذات التفاؤل، وجهة الضبط الداخلية) ووجود علاقة سالبة مع سعة العصابية وعدم وجود فروق بين الطلاب والطالبات في الذكاء الوجداني.

- دراسة السمادوني (2001):

هدفت هذه الدراسة الى فحص العلاقة بين الذكاء العاطفي للمعلم وتوافقه المهني واكثره النسبي في توافق المعلم المهني، كما هدفت الدراسة الى الكشف عن أثر جنس المعلم واختصاصه الأكاديمي، وسنوات الخبرة في الذكاء العاطفي لديه، وقد استخدم عينة قوامها (360) معلما ومعلمة من معلمي المدارس الثانوية بمحافظة الغربية.

ب. دراسات سابقة بالإنجليزية:

- أجرى نقفي امتياز (2016) Imtiaz A Naqvi

دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء المعلمين في المرحلة الثانوية تألف المجتمع المستهدف للدراسة من 3168 معلم مدرسة ثانوية، أتبع الباحث المنهج الوصفي، تكونت عينة الدراسة من 950 معلماً ومعلمة بالمدارس الثانوية يعملون في المدارس الثانوية في المناطق الريفية والحضرية تم قياس أداء المعلمين من خلال نتائج الطلاب في الامتحان السنوي للصف العاشر الذي أجراه مجلس التعليم المتوسط والثانوي في لاهور (BISE) وجد أن الذكاء العاطفي للمعلمين كان له علاقة قوية مع الأداء.

- أجرى كل من جريجش وقوراف (2009) Girijesh & Gaurav

دراسة هدفت للكشف عن الفرق في الذكاء العاطفي بين المعلمين بالنسبة لمتغير العمر تم استخدام المنهج الوصفي، تكونت العينة من (140) معلم أشارت النتائج إلى أن الذكاء الوجداني للمعلمين في المرحلة يختلف بالنسبة للعمر، وأوضح البحث جوانب مثل الوعي بالذات والثبات العاطفي وإدارة العلاقات وتنمية الذات وفي المجموعة العمرية (30) فما فوق كانوا أفضل في الدافعية الذاتية والالتزام وسلوك الإيثار، أما المعلمون تحت عمر (30) سنة حصلوا على أعلى متوسطات ولم يظهر اختلاف في التعاطف.

8. التعليق على الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة التي تم استعراضها في هذا البحث بمثابة أساس علمي مهم لفهم العلاقة بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. على الرغم من تنوع المجالات التي تناولتها هذه الدراسات، إلا أنها تشترك في تأكيد أهمية الذكاء الوجداني كعامل مؤثر في الأداء التعليمي والتفاعل بين المعلم والطلاب.

1. دراسة بريكة (2021): (وجدت أن المعلمين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء

الوجداني، مما يعكس أهمية هذا المتغير في تحسين إدارة الصف. تتماشى نتائج هذه

الدراسة مع فرضيتنا بأن الذكاء الوجداني له تأثير إيجابي على الالتزام الوظيفي.

2. دراسة سيد (2015): (توصلت إلى وجود علاقة بين مستوى الذكاء الوجداني وإدارة

الصف الفعالة، مما يعزز الفرضية القائلة بأن المعلم الملتزم وظيفياً يستخدم الذكاء

الوجداني في تحسين أدائه في العملية التعليمية.

3. دراسة الحنيطي (2020): أظهرت نتائج هذه الدراسة أن معلمي التربية الرياضية

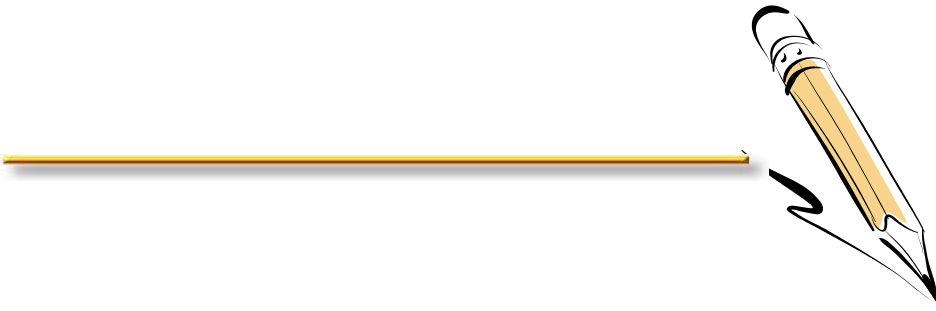
يمارسون مهارات الذكاء الوجداني بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير

الجنس. هذه النتائج تدعو إلى أهمية تعزيز برامج تدريب المعلمين على تطوير

مهارات الذكاء الوجداني، وهو ما تسعى دراستنا إلى توضيحه.

4. **دراسة مغربي (2008):** أكدت وجود علاقة دالة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية، مما يعزز أهمية الذكاء الوجداني كأداة لتحسين الأداء التعليمي تعزز هذه النتائج الحاجة إلى تطوير برامج تدريبية تركز على الذكاء الوجداني للمعلمين.
- بشكل عام، تشير الدراسات السابقة إلى أهمية الذكاء الوجداني في تعزيز الالتزام الوظيفي والأداء التعليمي للمعلمين وعليه، تسعى دراستنا الحالية إلى اختبار العلاقة بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وتقديم رؤية شاملة حول كيفية تحسين بيئة التعليم من خلال التركيز على تطوير المهارات الوجدانية.
5. **دراسة الحراحشة (2013):** (أظهرت نتائج هذه الدراسة ارتفاع درجة الذكاء الوجداني لدى مديري المدارس، ولكنها لم تسجل فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى للنوع والخبرة. تدعم هذه النتائج فرضية دراستنا بأن الذكاء الوجداني يعد من العوامل الأساسية في تحسين أداء المعلمين، مما يستدعي التركيز على تطوير مهارات الذكاء الوجداني ضمن البرامج التربوية.
6. **دراسة محمد (2005):** أظهرت وجود فروق في أبعاد مقياس الذكاء الوجداني لصالح السلوك القيادي للمعلم. تؤكد هذه النتائج أهمية الذكاء الوجداني في القيادة التعليمية وتوجيه الطلاب، مما يعزز من أهمية الدراسة الحالية في فحص العلاقة بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي.
7. **دراسة ليندلي (2001):** بينت وجود علاقة دالة بين الذكاء الوجداني ومتغيرات الشخصية مثل الانبساطية وتقدير الذات. توضح هذه الدراسة كيف يمكن أن تؤثر الخصائص الشخصية على الأداء التعليمي، مما يسلط الضوء على أهمية فحص العلاقة بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي في السياق التعليمي.
8. **دراسة السمادوني (2001):** ناقشت العلاقة بين الذكاء الوجداني وتوافق المعلم المهني، مشيرة إلى تأثير العوامل الشخصية مثل الجنس والخبرة على الذكاء

- الوجداني. تضيف هذه النتائج بُعدًا إضافيًا لدراستنا من خلال التركيز على العوامل المؤثرة في الذكاء الوجداني ومدى تأثيرها على الالتزام الوظيفي.
9. دراسة نقفي امتياز (2016): تناولت العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء المعلمين، مشيرة إلى وجود علاقة قوية بينهما. تعزز هذه الدراسة من أهمية الفهم العاطفي في تحسين الأداء التعليمي، مما يدعم فرضيات دراستنا حول تأثير الذكاء الوجداني على الالتزام الوظيفي.
10. دراسة جريجش وقوراف (2009): وجدت أن الذكاء العاطفي يختلف بين المعلمين بناءً على متغير العمر، مما يفتح باب البحث حول كيف تؤثر العوامل المختلفة على مستوى الذكاء الوجداني لدى المعلمين وأثرها على الالتزام الوظيفي.



الفصل الأول:

الذكاء الوجداني

الفصل الأول: الذكاء الوجداني:

يعتبر موضوع الذكاء الوجداني من الموضوعات المهمة والتي تساعد في فهمنا لأنفسنا وفهمنا للآخرين في ظل الضغوط الكثيرة والتي يعاني منها الكثيرين فأصبح لابد من القاء الضوء على هذا الموضوع لسبر أغواره خاصة فيما يتعلق بجودة العملية التعليمية ونجاح المعلم في رسالته المهنية حيث يعتبر من المكونات الضرورية في شخصية المعلم.

1. مفهوم الذكاء الوجداني:

لا يوجد تعريف جامع مانع للذكاء الوجداني يتفق عليه جميع علماء النفس، حيث ظهرت تعريفات عديدة ومتنوعة وسأشير إلى البعض منها على النحو التالي:

يعرف بار أون (Baron, 1985) الذكاء الوجداني بأنه: " قدرة الفرد على فهم مشاعره والتعبير عنها، وامتلاك تقييم إيجابي للذات وتحقيق واسع لقدراته ليعيش حياة هانئة سعيدة".

إنها القدرة على فهم الطريقة التي يشعر بها الآخرون، والقدرة على إقامة علاقات بين شخصية ناضجة ومسؤولة، دون أن تتحول إلى اعتمادية على الآخرين، ويتصف هؤلاء الأفراد عموماً بالتفاؤل، والمرونة، والواقعية والنجاح في حل المشكلات والتعامل مع الضغوط دون فقدان التحكم بها.

أما عن تعريف (ماير وسالوفي، 1997) (Salove & Mayer 1997) فقد أشارا في كتابهما (ما هو الذكاء الوجداني؟) إلى أن الذكاء الوجداني هو "قدرة الفرد على إدراك الانفعالات واستيعابها والتعرف على أسبابها للمساعدة على التفكير والقدرة على فهم الانفعالات والمعاني الوجدانية، وينظمها للرفي بكل من الانفعال والتفكير" (Mayer, 1997, p12).

وهذا التعريف يظهر أن للذكاء العاطفي أربعة جوانب أساسية تتمثل في:

- معرفة العواطف واستقبالها والتعبير عنها.
- تسيير العواطف للعمليات الفكرية.
- القدرة على تفسير المعاني التي تنقلها العواطف.

• إدارة العاطفية (سعادة، 2011، ص 05)

كما عرفه (جولمان 1995) (Golman، 1995) بأنه "القدرات التي نطلق عليها الذكاء الوجداني هنا تشمل ضبط النفس والحماس، والمثابرة والقدرة على تحفيز النفس (جولمان، 2000، صفحة 11).

كما عرفه (عثمان وهارون 2008) بأنه: "مجموعة من القدرات العقلية الوجدانية التي تعمل جنباً إلى جنب مع القدرات العقلية المعرفية وتأتي من ذات مركز التحكم في الدماغ وهي تعالج جوانب المشاعر والانفعالات التي تؤثر على نجاح وسعادة الفرد في مختلف مجالات الحياة من خلال العديد من المهارات الوجدانية الناتجة عن التعلم والتربية والخبرة الجيدة".

2. أبعاد الذكاء الوجداني:

تتبنى الباحثة تقديم (بار - أون) خمسة أبعاد للذكاء الوجداني يندرج تحتها خمس عشرة قدرة فرعية، وهي كما يلي:

- المكونات الشخصية (الوعي بالذات - تقدير الذات - التوكيدية - تحقيق الذات - الاستقلالية).

- المكونات الاجتماعية (التفهم العلاقات الاجتماعية - المسؤولية الاجتماعية).

- مكونات التكيف (حل المشكلات - إدراك الواقع - المرونة).

- مكونات إدارة الضغوط (تحمل الضغوط - ضبط الاندفاع).

- مكونات المزاج العام (السعادة - التفاؤل).

وقد أوضحت (أحمد غ.، 2023، ص 06) أن للذكاء الوجداني ثلاث أبعاد تتمثل في:

1- النضج الوجداني: والذي يتمثل في كمية الطاقة الانفعالية لدى الفرد والتي تجعله

قادراً على تحمل الضغوط والاحباطات وكلما زادت هذه الطاقة كلما استطاع الفرد أن

يتقن عمله ويستثمر امكاناته بصورة جيدة، وربما تؤثر اساليب التربية الخاطئة في

مرحلة الطفولة المبكرة في تلك الطاقة الانفعالية وبالتالي يتأثر النضج الوجداني للفرد.

2- **التواصل الوجداني:** وهو يمثل حلقة الوصل بين النضج الوجداني والتأثير الوجداني، التواصل الوجداني تأتي أهميته من أنه يعين على فهم الآخرين ومساعدتهم والعناية بمشاعرهم والتعاطف معهم والاعتراف بإنجازاتهم، والذكاء في التعامل معهم من خلال فهم حاجاتهم وتقدير توقعاتهم واحترامهم وتقديرهم.

3- **التأثير الوجداني:** يمثل قمة الهرم للذكاء الوجداني، فلن يصل الفرد إلى التأثير الوجداني إلا بامتلاكه قدر مناسب من قدرات النضج الوجداني، وهذه القدرات لا تقف بالفرد عند حد التعامل الجيد مع الآخرين وفهم انفعالاتهم، بل تمتد لتشمل تغيير البيئة المحيطة بكافة عناصرها، ويتمثل التأثير الوجداني في القدرة على الإقناع والقيادة والتعاون والحسم الإيجابي للصراع.

3. النماذج النظرية للذكاء الوجداني:

هناك نوعان من نماذج الذكاء الوجداني وهما نماذج القدرات العقلية والنماذج المختلطة، نماذج القدرة العقلية يركز على المشاعر وتفاعلاتها مع الفكر ويمثله (جون ماير، وبيتر سالوفي)، أما النماذج المختلطة فتتعامل مع القدرات العقلية ومجموعة من السمات المتنوعة مثل الدافع وحالات الإدراك مثل: (حالة التدفق، والنشاط الاجتماعي) ويمثله (دانيال جولمان، بار - أون، ديولكس وهيكس، شابيرو).

ونعرض هنا لأهم النماذج النظرية للذكاء الوجداني وذلك كما يلي:

أ. نموذج مايروسالوفي: Mayer et Salovey:

يركز هذا النموذج على استخدام وتكييف الانفعال بحيث يكون لدى الشخص القدرة على حل مشكلاته والتكيف بفعالية مع محيطه، ويتكون من أربعة عناصر هي: الإدراك الوجداني، و الاندماج السيكولوجي، والفهم الوجداني، الضبط الوجداني و يعتبر هذا النموذج مصدر للعديد من الأبحاث والمنشورات ويتميز بقاعدة نظرية متينة و سند امبريقي قوي في المجالات الأساسية و التطبيقية. (عمارة، 2018، صفحة 291)

ب. نموذج (جولمان Goleman) للذكاء الوجداني: يعد نموذج (جولمان) للذكاء الوجداني أحد النماذج المختلطة التي تتعامل مع القدرات العقلية ومجموعة من السمات المتنوعة مثل الدافع، وحالات الإدراك (مثل حالة التدفق والنشاط الاجتماعي)، ويعرف (جولمان) الذكاء الوجداني على أنه "مجموعة من القدرات التي تشمل ضبط النفس، والحماس، والمثابرة، والقدرة على حفز النفس" (جولمان، 2000، الصفحات 67-69).

ج. نموذج بار- أون (EQ-i) The Emotional Quotient Inventory

BAR-ON: نموذج بار اون هو منظومة من القدرات الانفعالية الشخصية والاجتماعية التي تمنح الفرد القدرة على التكيف مع الصعوبات المحيطة والضاغطة وتحدد مدى فعاليته في الفهم والتواصل مع الآخرين لمواجهة المشاكل الحياتية (Bar-On, 1997, p. 33).

يتكون النموذج من 133 عبارة وسلم إجابات حسب نموذج ليكرت يقدم تقديرات لمستوى الذكاء الوجداني والملح الاجتماعي والعاطفي للمشاركين، ويسمح بالحصول على تقدير يتكون من 5 جوانب كل جانب يتكون من سلسلة من المهارات النوعية، وهي:

- مهارات شخصية (داخل الأشخاص): وهي تعني القدرة على معرفة وفهم أحاسيسنا الذاتية والتعبير عنها بكيفية سليمة.
- مهارات الاجتماعية (بين الأشخاص): وتعني القدرة على معرفة وفهم مشاعر الآخرين، وفي إقامة علاقات تعاون بناءة ومتبادلة والمحافظة عليها.
- مهارات تكيفية: ومعناها القدرة على إدارة وتحويل وحل المشكلات الشخصية مع الآخرين، إلى جانب القدرة على تغيير مشاعرنا تبعاً للمواقف التي تواجهنا.
- مهارة إدارة الضغوط (إدارة القلق): وتعني القدرة على إدارة القلق والتحكم فيه ومراقبة انفعالاتنا.

- مهارة المزاج العام: وتعني القدرة على التحفيز والإحساس والتعبير بانفعالات وبعواطف بناءة لتوليد مشاعر إيجابية.

4. أهمية تطبيق الذكاء الوجداني في الوسط المدرسي:

يعتبر الوسط المدرسي من بين أهم المجالات التي حاول الباحثون من خلالها دراسة وتحليل تأثيرات الذكاء الوجداني، مادام أن الدلائل والشواهد التجريبية قد بينت أن الذكاء المعرفي للشخص لا يكفي لضمان النجاح الدراسي والمهني والشخصي، وقد اتضح مع مرور الوقت إن النجاح والرفاه يمكن أن يكون نتيجة لاستخدام المهارات الوجدانية بفعالية عند مواجهة التغيرات الحياتية وفي التقليل من مخاطر المشاكل الصحية والعقلية (عمارة، 2018، صفحة 296)

لذا فقد اعتبر تحليل الدور الذي يلعبه الذكاء الوجداني في الوسط التعليمي من أهم محاور البحث التي تحظى بالاهتمام والإثارة في هذه السنوات الأخيرة، خصوصاً فيما تعلق بالتركيز على تأثير متغير الذكاء الوجداني في تحديد التحصيل الدراسي والتكيف المدرسي للتلاميذ وفي توازنهم الوجداني.

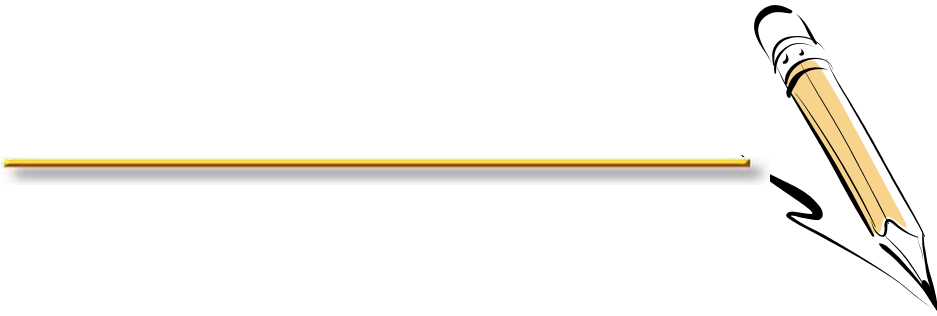
إن تطبيق الذكاء الوجداني في قطاع التربية والتعليم عامة والمدرسة الابتدائية خاصة أصبح قناعةً وليس خياراً لدى القائمين على النظام التربوي لما لمسه هؤلاء من تأثيره في أداء المعلم المهني والتزامه الوظيفي أو في تحصيل التلميذ الدراسي، مما يعزز أهمية توظيف مهارات الذكاء الوجداني وبرامجه في المناهج والسياسات التعليمية ما تواترت به الدراسات من أن العوامل الوجدانية هي الأساس الضروري للمناخ المدرسي ولكل أشكال التعليم، ولذلك فإن الدراسات تؤكد أن الأداء الابتكاري يعتمد على حد ما على الخصائص الانفعالية، مما يؤكد أهمية الذكاء الوجداني في تفعيل العملية التعليمية - التعليمية ومساعدة المعلمين والتلاميذ على تحقيق ما ينشدونه من الإنجاز الأكاديمي والإبداع المدرسي (أمزال، 2016-2017، صفحة 52)

ولقد أكدت الدراسات العلمية في بداية علاقة الذكاء الوجداني بالتربية والتعليم أن التعلم الذي يولد مشاعر المعلمين ويثير انفعالاتهم نحو التدريس هو أقوى أنواع التعليم لأن الانفعالات تحتل مكانة الصدارة في المخ، وتعمل على تنمية التفكير وتحفيزه، وتساعد على التعليم الفعال، لذلك يدعو بعض علماء النفس إلى إدماج الانفعالات في العملية التربوية (أمزال، 2016-2017، صفحة 53)

ومع الإدراك المتزايد لأهمية دور الذكاء الوجداني في التربية والتحصيل الدراسي فقد أصبح هناك اهتمام متزايد في الولايات المتحدة الأمريكية بتطوير ما يعرف "بالبرامج ذات الأساس المدرسي لتطوير قدرات ومهارات الذكاء الوجداني".

لقد أثبتت دراسات عديدة أن تدريب الطفل على استقبال المشاعر المختلفة والاستجابة لها، يزيد من فرص نجاحه في الحياة العملية والشخصية مستقبلاً، ويمكن تدريب البالغين أيضاً على تنمية هذه المهارة و هو ما توصلت إليه دراسة (مايبر وآخرون 1990) التي استهدفت تعريف الذكاء الوجداني وفحص مكوناته، ودراسة قدرة الطلاب على التعرف على المستوى الانفعالي للمثيرات البصرية، والكشف عن علاقة الذكاء الوجداني بالتحصيل الدراسي للطلاب، وأسفرت الدراسة عن أن الطلاب مرتفعي الذكاء الانفعالي كانوا أكثر دقة في تقدير حالتهم الانفعالية كما كان تحصيلهم الدراسي مرتفعاً عن ذوي الذكاء الانفعالي المنخفض.

هذا وقد ربطت نتائج دراسات أخرى بين نسب الذكاء المرتفعة والتفوق الدراسي لدى مجموعة ممن ليس لديهم القدرة على مواجهة صعوبات الحياة ومشكلاتها، وأتضح أن ذلك بسبب نقص ذكائهم الوجداني، وعدم قدرتهم على التحكم في انفعالاتهم، كما أتضح أن الذكاء الأكاديمي لا يعد الطالب إعداداً حقيقياً لمواجهة مشكلات الحياة اليومية والاجتماعية (جولمان، 2000، صفحة 121)



الفصل الثاني:

الالتزام الوظيفي

الفصل الثاني: الالتزام الوظيفي.

يعد الالتزام الوظيفي من المواضيع التي لاقى اهتماماً واضحاً في حقل الإدارة في العقود الأخيرة لما له من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها، إذ يعبر الالتزام الوظيفي، عن اتجاه الفرد نحو المنظمة ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضواً فيها، ويظهر الالتزام في بذل العامل جهوداً إضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى.

1. تعريف الالتزام الوظيفي:

وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن الالتزام الوظيفي أصبح من أكثر المسائل التي تشغل بال الإدارات، إلا أن مفهومه العلمي الصحيح لم يحظ بالاهتمام المطلوب من قبل المختصين إلا في نهاية الستينيات وأوائل السبعينيات من القرن العشرين (تايه، 1996، صفحة 75)، فقد تعددت تعاريف الالتزام الوظيفي نذكر منها:

- إن مفهوم الالتزام الوظيفي هو مفهوم قديم في العلوم الاجتماعية وكان أول من بحث فيه علماء الاجتماع الذين يرون أن الإنسان بوصفه كائناً اجتماعياً يعيش مع أفراد آخرين في بيئة اجتماعية منظمة وترتبط بينهم علاقات اجتماعية دافعا الحاجة إلى التعاون والشعور بالالتزام لتلك البيئة الاجتماعية.
- إن الالتزام الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الالتزام الكلي الذي يستمدده الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن الذين يخضع لإشرافهم وكذلك المنظمة أو البيئة التي يعمل فيها (عبد، بدون سنة النشر، صفحة 10).
- يعرف بأنه درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، ويمثل اعتقاداً قوياً وقبولاً من جانب الفرد لأهداف المنظمة وقيمها، ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن

لصالح المنظمة التي يعمل فيها، مع رغبة قوية في الإستمرار في عضوية هذه المنظمة (الدين، صفحة 181).

ويرى بوتر (Porter، 1968) بأن الالتزام هو "استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة"، أما شالدون (Sheldon، 1971) فيرى أن الالتزام هو "التقييم الايجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها"، وهو مستوى الشعور الايجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها، والإخلاص لها وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها"، أما بوشنان (Buchanan، 1974) " فينظر إلى الالتزام بوصفه مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة وأنه نتاج تفاعل ثلاثة مكونات (تمائل، مشاركة، ولاء). (أحمد ا.، 2008، صفحة 12)

ويعد تعريف بوتر وآخرون (Porter et al. 1974)، هو الأكثر شيوعاً حيث يعرفونه بأنه "قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها"، وتوصل إلى أن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الالتزام الوظيفي للأفراد وهي: (العريقي، 2020، صفحة 21)

- إيمان قوي بالمنظمة وقبول لأهدافها وقيمها.
- الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة.
- الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة.

وكتعريف شامل للالتزام الوظيفي هو ظاهرة تحدث نتيجة العلاقات التبادلية بين الفرد والمؤسسة، وتتميز هذه العلاقة بأنها تدفع الفرد لبذل الجهود الكبيرة والتي يقوم بها عن حب ورغبة ورضا فتصبح قيمها قيمه وأهدافها أهدافه، فيشعر بالمسؤولية اتجاهها ويندمج فيها ويود البقاء والاستمرارية فيها.

2. أهمية الالتزام الوظيفي:

يعتبر التزام الأفراد تجاه منظماتهم عاملاً هاماً في التنبؤ بفاعلية المنظمة حيث يعتبر التزام الأفراد تجاه المنظمات مؤشراً أقوى من الرضا الوظيفي لاستمرار العاملين في أماكن عملهم وممارسة مهامهم. (العريقي، 2020، صفحة 22)

كما أن أهمية الالتزام لا تقتصر على ما يترتب عليه من آثار تتعلق بالموظف أو المنظمة، وإنما هي أوسع من ذلك حيث تشمل المستوى الاجتماعي والمستوى القومي، وبعد الشعور بالالتزام الوظيفي من الحاجات الهامة، فهو يساعد الإنسان على الشعور بالتوافق النفسي، وهو مصدر هام لراحة الفرد وأمنه وسعادته وبدون ذلك يشعر الفرد بالتوتر والضيق وضعف البذل والتضحية، لذلك تتمثل أهمية الالتزام الوظيفي بعدة نقاط هي: (العريقي، 2020، صفحة 22)

- يمثل عنصراً هاماً بين الإدارة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.
- يعتبر عامل هاماً في التنبؤ بفاعلية المنظمة (أحمد هـ،، 1998، صفحة 8).
- الالتزام الوظيفي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال الإدارة في المنظمات كونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية سليمة وتمكينها من الاستمرار، وانطلاقاً من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في تلك المنظمات بغرض تحفيز وزيادة درجات ولائه بأهدافها وقيمتها.
- كونه يرتبط بالعديد من العوامل منها سلوك الفرد ونشاطه ارتباطه بالهيكل المعرفي مثل الرضا الوظيفي والمشاركة ارتباطه بسمات ودور الموظف كاستقلالية والمسؤولية ارتباطها بالسمات الشخصية للموظف ومن كل ما سبق يعطي الالتزام

أهمية لكل عامل من هذه العوامل يرتبط بإنتاجية الفرد وبالتالي إنتاجية المنظمة وفعاليتها (محمد، 2006، صفحة 67).

- يعتبر الالتزام الوظيفي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الأفراد من جهة وبين المنظمات من جهة أخرى كما يعتبر عاملاً هاماً في التنبؤ بفاعلية المنظمة.

كما أن السلوك البشري يميل إلى التوحد أو الارتباط بالمنظمة التي يعمل بها، لذلك تولى المنظمات أهمية كبيرة للالتزام الوظيفي للأسباب التالية: (العريقي، 2020، صفحة 22)

- 1- ضمان استمرار القوى العاملة بالمنظمة وخاصة ذوي المهارات والتخصصات النادرة.
- 2- تنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد وذلك حرصاً منهم على رفع مستوى المنظمة التي ينتمون إليها.

3. خصائص الالتزام الوظيفي:

إن خصائص الالتزام الوظيفي تتبع من المبادئ الأساسية التي يبنى عليها الالتزام، وبالتالي تعتبر هذه الخصائص اللبنة المميزة التي يسعى الالتزام إلى تمثيلها وتحقيقها ومن أهم تلك الخصائص: (العريقي، 2020، صفحة 22)

- يعبر الالتزام الوظيفي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها.
- يشير الالتزام الوظيفي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
- يمثل الالتزام الوظيفي شعور داخلي يضغط على الفرد للارتباط بالمنظمة وللعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة.

- يتميز الأفراد الذين لديهم التزام وظيفي بالصفات التالية: قبول أهداف وقيم المنظمة الإنسانية والإيمان بها، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، ووجود مستوى عالٍ من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الإيجابي.
- يتصف الالتزام الوظيفي بحالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم ونجد درجة ثابتة ليست مطلقة وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض
- يتأثر الإلتزام الوظيفي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.

4. أبعاد الالتزام الوظيفي:

إن الالتزام الوظيفي بناءً متعدد الأبعاد وليس بعداً واحداً ورغم اتفاق أغلب الباحثين على تعدد أبعاده، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد ولكن الأبعاد تؤثر في بعضها البعض وتعد أكثر الدراسات انتشاراً التي حددت أبعاد الالتزام الوظيفي (دراسة الين وماير، 1993) في ثلاث أبعاد أساسية هي:

• الالتزام المعياري (Normative commitment):

يعكس هذا البعد الشعور أو الالتزام بالعمل المستمر فضلاً عن ذلك الشعور بالالتزام اتجاه العاملين ويحتم عليه الوفاء للمنظمة وهو الإحساس الذي يشعر به الموظف بالالتزام والبقاء في المؤسسة ويعزز هذا الجانب الدعم الجيد من المؤسسة لمنتسبيها وسماحها لهم بالمشاركة الإيجابية والفعالة وليس في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل فقط، بل بمساهماتهم في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسة العامة للمنظمة (أحمد ب.، 2021-2022، صفحة 13).

• الالتزام الاستمراري:

يعني هذا البعد أن يستمر العامل مع المنظمة، لأنه لا يملك غير ذلك، كما يعتبر الالتزام المستمر تصور الفرد بالتكاليف والمخاطر المرتبطة بترك المنظمة الحالية، إذ أنه يرتبط ارتباطاً أساسياً فيها، حيث يستند ارتباط الفرد بالمنظمة إلى تقييم المنافع الاقتصادية المكتسبة، ويرجع أعضاء المنظمة أن الالتزام بها يكون بسبب المكافآت الخارجية الايجابية التي يتم الحصول عليها من خلال تقديم الجهد دون تحديد أهداف المنظمة وقيمها (عزيز، 2018، صفحة 235).

• الالتزام العاطفي:

ويشير الالتزام العاطفي إلى الإحساس العاطفي اتجاه المنظمة ويوصف الالتزام بأنه الشعور الرغبة الإيجابية للعمل بطريقة محددة والمتمثل بشعور الفرد بالانقياد الذاتي لأهداف مؤسسته وحثمية البقاء فيها وبالإلزامية الأخذ بأخلاق المهنة، وهو ارتباط شعور العامل نحو المنظمة التي يعمل بها عاطفياً وهو ما اقترحه Alan May ومن بين الخصائص التي تميز عمله من استقلالية وأهمية ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأنه البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة بمجريات اتخاذ القرارات، سواء ما تعلق منها بالعمل أو ما يخصه أي هو الارتباط المحدود لأصحاب هذا التوجه وهم الذين يعملون على تقييم ذاتي للمتطلبات التي تفرضها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة بحسب ما تقدمه له منظماتهم (الرزاق، 2019، صفحة 380).

5. مراحل الالتزام الوظيفي:

وقد بين (Bochanan،1974) في البحث الخاص في تطوير التزام المديرين بمنظمات العمل ان الالتزام الوظيفي للفرد يمر بثلاث مراحل هي:

1- **مرحلة التجربة:** وهي المرحلة التي تمتد لعامل واحد ويكون الفرد خلالها خاضع للإعداد والتدريب والاختبار ويكون التوجه الأساسي للسعي والتأمين والتنظيم والتعايش مع البيئة الجديدة، وان الخبرات التي ظهرت خلال هذه المرحلة هي: (خطر، 2020، صفحة 139)

- تحديد العمل.
- إدراك التوقعات.
- وضوح الدور.
- التضارب والالتزام والولاء.
- ظهور جماعات متلاحمة.
- الشعور بالصدمة.
- نمو الاتجاهات الجماعية نحو التنظيم.

2- **مرحلة العمل والإنجاز:** وتتراوح مدة هذه المرحلة ما بين عامين إلى أربعة أعوام وخلال هذه الفترة يحاول الفرد تأكيد مفهوم الإنجاز، وأهم ما يميز هذه الفترة ما يلي:

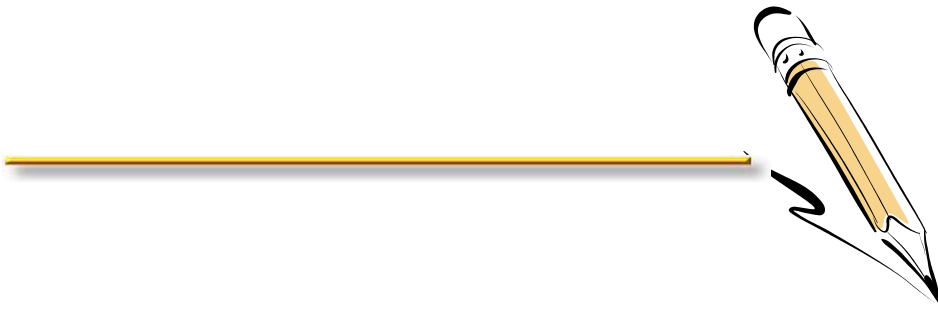
- الأهمية الشخصية للفرد.
- التخوف من العجز.
- وضوح الالتزام بالعمل والولاء للمنظمة.

3- **مرحلة الثقة في التنظيم:** وتبدأ في السنة الخامسة من تحالف الفرد في التنظيم وتستمر إلى ما بعد ذلك. حيث تتقوى اتجاهاتها الالتزامين التي تكونت بمرحلتين (خطر، 2020، صفحة 140)

6. محددات الرضا الوظيفي:

هناك محددات تسهم إسهاما مباشرا أو غير مباشر في تحديد مدى الرضا الوظيفي، تتمثل في ثلاث عوامل هي:

- أولا: عوامل ذاتية تتعلق بالفرد نفسه من حيث قدراته ومهاراته ومستوى، دافعيته، وقوة تأثير دوافع العمل لديه.
- ثانيا: عوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم ذاته وما يسوده من أوضاع وعلاقات وظيفية ترتبط بالعمل والعامل، ومن هذه العوامل الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل والرضا عن العلاقة بالرؤساء والزملاء والرضا عن ظروف وشروط العمل.
- ثالثاً: عوامل بيئية وتأثيرها المنظمي على العامل بالصورة التي تؤثر في رضاه عن عمله ومن هذه العوامل الانتماء الاجتماعي، ونظرة المجتمع الى العامل، ومدى تقديره لدوره، وما يسود هذا المجتمع من أوضاع وقيم، كل ذلك يعكس تأثيره إيجابا وسلبا على اندماج العامل وتكامله مع عمله. (خطار، 2020، صفحة 140)



الفصل الثالث:

أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم)

الفصل الثالث: أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم).

إن أستاذ المرحلة الابتدائية كغيره من أصحاب المهن يتلقى إعدادا وتكويناً يكون الهدف منه اكتساب هذا الأخير القدرة الكافية من المعارف والمهارات والمفاهيم التي تمكنه من مزاوله مهنته بكل كفاءة وسهولة، لأجل بناء وتكوين شخصية التلاميذ من جوانبها المختلفة (نفسية، اجتماعية خلقية...) لأن مكونات ومكونات الشخصية يبدأ ظهور ملامحها في هاته الفترة من العمر وتستمر مع الفرد طوال حياته.

1. تعريف أستاذ التعليم الابتدائي (المعلم):

• لغة:

يعرف المعلم لغة بأنه مصدر " علم " علمت الشيء، أعلمه علماً أي عرفتة (منظور، 1999، صفحة 50).

قال ابن مسعود: "إنك عليم"، معلم أي ملهم للصواب الجامعية مدرس تخرج على يد معلم كبير ممن يسهر على التربية والتعلي

- تعريف ومعنى أستاذ في معجم المعاني الجامع:

أستاذ: اسم مذكر (الجمع أستاذون وأساتذة وأساتيد المؤنث: أستاذة) اسم مؤنث (والجمع أستاذات).

• اصطلاحاً:

نقصد بمعلمي المرحلة الابتدائية الموظفون المعينون بالمدارس الابتدائية في رتبة معلم المدرسة الابتدائية أو أستاذ التعليم الابتدائي المؤهلون للقيام بالمهام المحددة في النصوص القانونية والتنظيمية القانون التوجيهي للتربية المرسوم التنفيذي (12/240).

ويعرفه محمد الهادي عفيفي: هو أكبر مدخلات العملية التربوية وأخطرها بعد الطلاب ومكان المعلم في النظام التعليمي يحدد أهميته. (بوداود، 2019-2020، صفحة 59)

كما يعرف إسحاق محمد المعلم على أنه: أهم مصدر لتوثيق العلاقة التفاعلية بينه وبين تلاميذه فإحساسه بهم يثري حياة كل منهم فالمعلم لديه القدرة على كشف نقاط القوة والضعف

عند التلاميذ مما يساعده على التعامل بطريقة مثمرة قائمة على فهم سلوك التلميذ والوقوف على أسباب تصرفه. (اسحاق، 1982، صفحة 99).

ويعرف المعلم بأنه هو أهم عنصر لنجاح العملية التعليمية فهو الذي يقود عملية التعلم ويؤثر فيها وهو المسؤول عن حمل أعباء التدريس ومتطلباته، والتأثير على مدى اكتساب التلميذ للخبرات والمعارف والمهارات والمواقف التي تسعى المدرسة إلى تكوينها. (مبارك، 2000، صفحة 7).

ويرى الدكتور أنّ المعلم هو صانع القرار، يفهم طلبته ويتفهمهم قادر على صياغة المادة الدراسية وتشكيلها بشكل يسهل على الطلبة استيعابها، يعرف ماذا يعمل ومتى يعمل (الرحيم، 2000، صفحة 35).

• التعريف الاجرائي:

هو موظف مهمته تعليم التلاميذ وتربيتهم وتكوينهم فكرياً وأخلاقياً وجسدياً وتطبيق المنهاج الدراسي حسب التعليمات والمناشير الوزارية المعد للمرحلة التعليم الابتدائي.

2. أهمية المعلم:

يرى بعضهم أن التطور العلمي والتكنولوجي أدى إلى الإقلال من أهمية العنصر البشري المتمثل في المعلم في الموقف التعليمي ومن تم فهو يعد العامل الحاسم في مدى فعالية عملية التدريس وعلى الرغم من كل مستحدثات التربية وما تقدمه التكنولوجيا المعاصرة من مبررات تهدف لسير العملية التعليمية إلا أن المعلم لازال وسيظل العامل الرئيسي في هذا المجال لأنه هو الذي ينظم الخبرات ويديرها وينفذها في اتجاه الأهداف المحددة لكل منها وهو أيضا أحد الأطراف التي تفتقدها الوسائل الآلية المستخدمة في العملية التعليمية ولذلك فإن المعلم يجب أن تتوفر لديه خلفية واسعة وعميقة في مجال تخصصه إلى جانب تمكنه من حصيلة المعارف في مجالات أخرى (عودة، 2006، صفحة 12)

3. مهام أستاذ التعليم الابتدائي:

يمارس معلمو التعليم الابتدائي مهامهم تحت سلطة مدير المدرسة الابتدائية ويقومون بنصاب التعليم الأسبوعي والمقرر لهم ضمن المرسوم 49/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 ويتمثل فيما يلي:

- تربية التلاميذ وتعليمهم وبهذه الصفة فإنهم يقومون بنشاطات تربوية وبيداغوجية تتمثل في:
- التعليم الممنوح للتلاميذ: يمنح التلاميذ تعليماً تضبطه قانوناً مواقيت وبرامج وتعليمات وتوجيهات صادرة عن وزارة التربية الوطنية.
- المشاركة في العمليات المتعلقة بالامتحانات والمسابقات
- تأطير الخرجات التربوية للتلاميذ. (مفرح، 2006، صفحة 165)
- يتولى المعلم في أداء مهامه الإمساك المنتظم والاستعمال المحكم للوثائق الآتية:
- الكراس اليومية لتحضير الدروس.
- التوزيع الشهري والسنوي للبرنامج.
- دفتر المناداة.
- كراس المداولة.
- كراس الاختبارات.
- المشتركة في المجالس التي تعقد في المؤسسة.
- المشاركة في النشاطات التربوية والاجتماعية.
- القدوة في السلوك عموماً.
- الاهتمام بكل ما من شأنه ترقية الحياة في المؤسسة التربوية.
- يكون المعلم مسؤولاً عن جميع التلاميذ الموضوعين تحت سلطته. (بلقاسم، 2002، صفحة 55).

4. مراحل التطور المهني للمعلم:

تشير الأدبيات المتعلقة بإعداد المعلم ونموه المهني إلى انه يمر خلال رحلته المهنية بالمراحل التالية:

1-المعلم المبتدئ: وتكون في بداية الدخول إلى المهنة ويتسم أداء المعلم في هذه المرحلة بالسعي لاستجلاء الميدان والعمل تثبيت أقدامه. (وآخرون، 2010،

الصفحات 147-148)

2- المعلم المبتدئ المتقدم: يتسم أداء المعلم في هذه المرحلة بالسعي للتجريب والعمل على تثبيت أقدامه.

3- مرحلة الكفاءة: وتتسم هذه المرحلة أداء المعلم بالتمكن والاستقرار المهني.

4- مرحلة الخبير: يتسم أداء المعلم في هذه المرحلة بالقدرة على التحليل (تحليل مهام العمل والتداول الأفكار والآراء مع الأقران).

5- مرحلة الأخصائي: يتسم أداء المعلم في هذه المرحلة بالسلاسة والمرونة.

5. تكوين المعلم:

يتلقى المعلم تكويننا بالمدارس العليا مدة تدوم ثلاث سنوات للحاصلين على شهادة البكالوريا ويشمل تكوين الجانب المعرفي والمهني وفي إطار السياسة الجديدة للتكوين فإن المؤسسات الجامعية هي التي تتولى تكوين المعلم. ويتولى الإشراف التربوي على هؤلاء المعلمين مفتشو التربية والتكوين. (براهيم، 2017، صفحة 229)

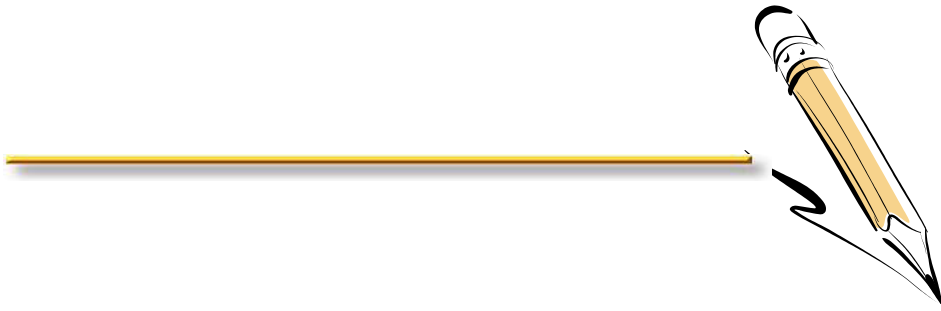
6. الدور التربوي لمعلم المرحلة الابتدائية: يُمكن إيجاز أهم ما يقوم به معلم المرحلة

الابتدائية لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والدراسي للتلاميذ وفق الأهداف التي

يحددها النظام التربوي فيما يلي:

- إشباع حاجات التلاميذ العقلية والمعرفية والانفعالية واحترام ميولهم واتجاهاتهم.
- العمل على تغيير اتجاهات التلاميذ السلبية وتعديلها، ومساعدتهم على تنمية مواهبهم وقدراتهم وميولهم، وجوانب شخصيتهم الجسمية والعقلية والانفعالية.

- تدعيم السلوك المرغوب فيه والذي يتماشى مع قيم المجتمع وثقافته، والعمل على تعديل السلوك غير المرغوب فيه، من خلال تقوية الوازع الديني والأخلاقي في نفوس التلاميذ، وتشجيعهم على الالتزام بتعاليم الإسلام في جميع سلوكياتهم الشخصية والاجتماعية.
- تشجيع التلاميذ على النجاح والإنجاز، وتجنبهم الفشل كلما أمكن ذلك.
- استخدام التعزيز الإيجابي وتجنب العقاب خاصة البدني منه، مع عدم الإكثار من النقد؛ بل إظهار المدح والاستحسان كلما أمكن ذلك.
- القدرة على التعرف المبكر على حالات سوء التوافق بين التلاميذ، وطرق تشخيصها وعلاجها مبكرا قبل استفحالها، ومساعدة التلاميذ على تحقيق توافقهم النفسي والاجتماعي.
- التعرف على شخصيات التلاميذ والفروق الفردية بينهم، ومراعاة خصائص مرحلة نموهم ودراسة المشاكل النفسية والاجتماعية التي يمرون بها؛ لمعرفة أسبابها والعمل على علاجها بالتعاون مع المنزل والمختص الاجتماعي والنفسي وإدارة المدرسة، فالدور الحقيقي للمعلم والمدرسة بشكل عام لا ينحصر في التعليم ونقل المعرفة بل يتعداه إلى التربية. (براهيم، 2017، صفحة 229)



الفصل الميداني:

- دراسة ميدانية لدى بعض مؤسسات بلدية
- أولاد عدي لقبالة -

الفصل الميداني: دراسة ميدانية لدى بعض مؤسسات بلدية - أولاد عدي لقبالة -
- عينة الدراسة الاستطلاعية :

جدول رقم (1): يمثل عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

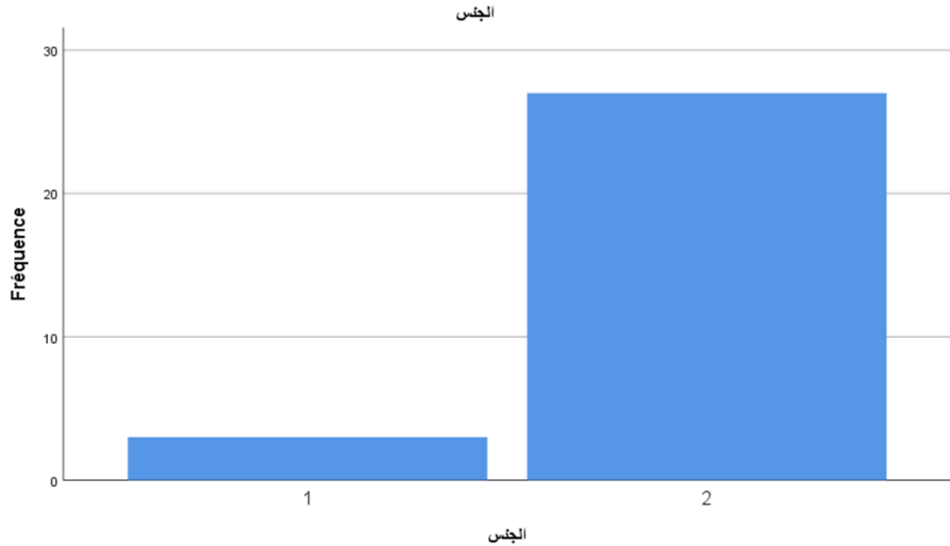
النسبة	التكرار	
10.0	3	ذكر
90.0	27	أنثى
100.0	30	المجموع

الجدول يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس:

. ذكر: يشكل 10.0% من العينة.

. أنثى: تشكل 90.0% من العينة.

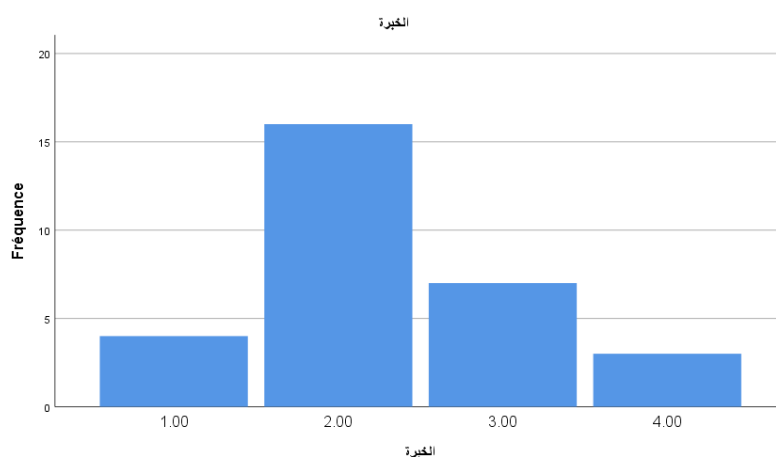
النسبة الكبيرة من العينة هي من الإناث (90.0%)، بينما النسبة الصغيرة من الذكور (10.0%).



جدول رقم (2): يمثل عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة

أقل من 5 سنوات	4	13.3
من 6 إلى 10	16	53.3
من 11 إلى 20	7	23.3
21 وأكثر	3	10.0
المجموع	30	100

تشير البيانات إلى أن غالبية الأفراد (53.3%) لديهم خبرة تتراوح بين 6 و 10 سنوات، بينما نسبة أصغر تمتلك خبرة تتراوح بين 11 و 20 سنة (23.3%)، وأقل نسبة تمتلك خبرة تتجاوز 21 سنة (10.0%).



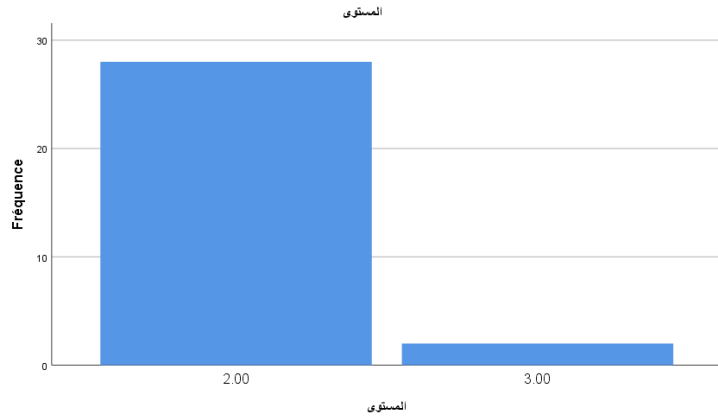
جدول رقم (3): يمثل توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى الدراسي

جامعي	28	93.3
دراسات عليا	2	6.7
المجموع	30	100.0

في العينة الاستطلاعية، يشكل الأفراد الحاصلون على درجة جامعية 93.3% من المجموعة، بينما يشكل الأفراد الحاصلون على دراسات عليا 6.7%. يشير هذا إلى أن

الغالبية العظمى من العينة لديهم مستوى تعليمي جامعي، بينما يمثل الحاصلون على دراسات عليا نسبة ضئيلة.

- الغالبية (93.3%) لديهم درجة جامعية، بينما 6.7% فقط يحملون دراسات عليا، مما قد يؤثر على تعميم النتائج.



- صدق الاتساق الداخلي:

جدول رقم (4): يمثل صدق الاتساق الداخلي للأبعاد والمجموع الكلي

البعد	بيرسون	الدلالة
الكفاءة الشخصية	0.442	0.014
الكفاءة الاجتماعية	0.766	0.00
كفاءة إدارة الضغوط	0.576	0.001
كفاءة التكيف	0.673	0.000
كفاءة المزاج الايجابي	0.614	0.000
كفاءة الانطباع الإيجابي	0.561	0.001

الجدول يعرض معاملات صدق الاتساق الداخلي للأبعاد المختلفة ونتائج دلالة الاختبار. النتائج توضح أن جميع الأبعاد تملك معاملات بيرسون إيجابية ومعتبرة، مما يشير إلى وجود مستوى جيد من الاتساق الداخلي بين العناصر في كل بُعد. الدلالة الإحصائية لكل الأبعاد هي أقل من 0.05، مما يدعم أن جميع الأبعاد ذات دلالة إحصائية قوية. يُعدُّ البعد "الكفاءة

الاجتماعية" الأعلى في معامل بيرسون (0.766) مما يدل على اتساق داخلي عالٍ، بينما "الكفاءة الشخصية" هو الأدنى (0.442) لكنه لا يزال ذا دلالة إحصائية.

- جميع الأبعاد تمتلك معاملات بيرسون معتبرة ودلالة إحصائية أقل من 0.05، مما يشير إلى اتساق داخلي جيد.

- صدق المقارنة الطرفية:

جدول رقم (5): يمثل نتائج صدق المقارنة الطرفية بين القيم الدنيا والقيم العليا.

التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقيم الفروق	قيمة t	الدلالة
10	134.3	5.27	20.3	8.64	0.00
10	154.6	5.23			

الجدول يعرض نتائج صدق المقارنة الطرفية بين القيم الدنيا والقيم العليا:

التكرارات: كلا المجموعتين تحتويان على 10 ملاحظات.

المتوسط الحسابي: القيم العليا (154.6) أعلى من القيم الدنيا (134.3)

الانحراف المعياري: متقارب بين المجموعتين (5.27 للقيم الدنيا و 5.23 للقيم العليا)، مما

يشير إلى تباين مماثل في البيانات.

أقيم الفروق: الفرق بين المتوسطين هو 20.3.

قيمة t: تساوي 8.64، وهي تشير إلى فرق كبير بين المجموعتين.

الدلالة: قيمة الدلالة هي 0.00، مما يعني أن الفروق بين المجموعتين ذات دلالة إحصائية قوية.

باختصار، هناك فرق كبير ذو دلالة إحصائية بين القيم الدنيا والقيم العليا في هذه الدراسة.

الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

نلاحظ من قيم الثبات لألفا كرونباخ أنها قدرت ب 0.70

- الفروق بين القيم الدنيا والعليا ذات دلالة إحصائية، مما يشير إلى فروق كبيرة في البيانات.

جدول رقم (6): يمثل صدق الاتساق الداخلي للالتزام الوظيفي

الفقرة	بيرسون	الدلالة	الفقرة	بيرسون	الدلالة
1	0.70	0.00	11	0.064	0.737
2	0.519	0.003	12	0.279	0.135
3	0.452	0.012	13	0.835	0.000
4	0.556	0.001	14	0.320	0.085
5	0.429	0.018	15	0.619	0.000
6	0.429	0.018	16	0.799	0.000
7	0.252	0.179	17	0.766	0.000
8	0.648	0.000	18	0.798	0.000
9	0.333	0.072	19	0.796	0.000
10	0.776	0.000	20	0.793	0.000

الجدول يعرض معاملات بيرسون والدلالة الإحصائية للاتساق الداخلي لفقرات مقياس الالتزام الوظيفي. فيما يلي تعليق مختصر:

الفقرتان 1 و 10: تظهران معاملات بيرسون عالية (0.70 و 0.776 على التوالي) مع

دلالة إحصائية قوية (0.00)، مما يدل على اتساق داخلي جيد.

الفقرتان 13 و 16: تحظيان بأعلى معاملات بيرسون (0.835 و 0.799) مع دلالة

إحصائية قوية (0.000)، مما يشير إلى اتساق داخلي ممتاز.

الفقرتان 7 و 14: تظهران معاملات بيرسون منخفضة نسبياً (0.252 و 0.320) مع دلالة إحصائية أقل قوة (0.179 و 0.085)، مما يشير إلى احتمال وجود مشكلة في الاتساق الداخلي لهاتين الفقرتين.

بقية الفقرات: تتمتع بمستويات متنوعة من الاتساق الداخلي، حيث توفر بعض الفقرات معاملات بيرسون ودلالات إحصائية قوية، بينما الأخرى تكون أقل في الاتساق. بوجه عام، يعكس الجدول أن معظم فقرات المقياس تمتاز باتساق داخلي جيد، باستثناء بعض الفقرات التي قد تحتاج إلى مراجعة لتحسين الاتساق تم التأكد من الثبات حيث دلت النتائج على :

جدول رقم (7): يمثل ثبات مقياس الالتزام الوظيفي

العينة	الفا كرونباخ	التجزئة النصفية	معامل التصحيح
30	0.90	0.796	0.886

الجدول يعرض نتائج ثبات مقياس الالتزام الوظيفي من خلال ثلاثة مقاييس:

ألفا كرونباخ 0.90 (α) ، وهو قيمة مرتفعة تدل على ثبات عالٍ للمقياس، حيث تعكس قدرة المقياس على قياس ما يهدف إليه بشكل موثوق.

التجزئة النصفية 0.796 :، وهو أيضاً يدل على ثبات جيد، مما يعني أن التقسيم إلى نصفين للمقياس ينتج نتائج متسقة نسبياً.

معامل التصحيح 0.886 :، وهو مؤشر على مدى تصحيح نتائج الثبات عندما يتم أخذ تقسيم العينة في الاعتبار، ويعزز الثبات العام للمقياس.

بوجه عام، تعكس هذه القيم مستوى عالٍ من الثبات لمقياس الالتزام الوظيفي، مما يدعم موثوقيته في قياس الالتزام الوظيفي بفعالية

- ثبات عالٍ للمقياس بقيمة ألفا كرونباخ 0.90 ، مما يؤكد موثوقية المقياس.

جدول رقم (8): يمثل عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

العينة	التكرار	النسبة
ذكر	6	15.0
أنثى	34	85.0
المجموع	40	100.0

الجدول يعرض توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس:

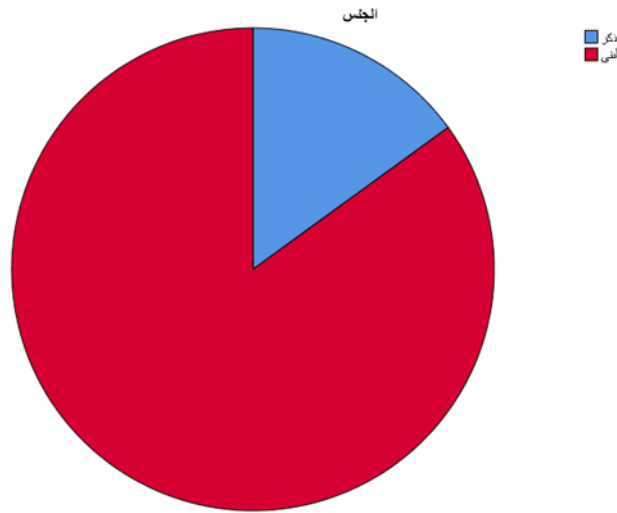
الذكور: يشكلون 6 أفراد بنسبة 15.0% من العينة.

الإناث: يشكلن 34 فرداً بنسبة 85.0% من العينة.

المجموع: يتكون من 40 فرداً بنسبة 100.0%.

بناءً على هذه البيانات، نجد أن الإناث يمثلن نسبة كبيرة من العينة مقارنة بالذكور، مما قد يؤثر على النتائج والتفسيرات المستخلصة من الدراسة، وقد يستدعي الأمر أخذ هذا التفاوت في الاعتبار عند تحليل البيانات وتفسير النتائج.

- 85% من العينة هن إناث، مما يستدعي أخذ هذا التفاوت في الاعتبار.



جدول رقم (9): يمثل تكرارات عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

العينة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	6	15.0

55.0	22	من 6 إلى 10
20.0	8	من 11 إلى 20
10.0	4	21 وأكثر
100.0	40	المجموع

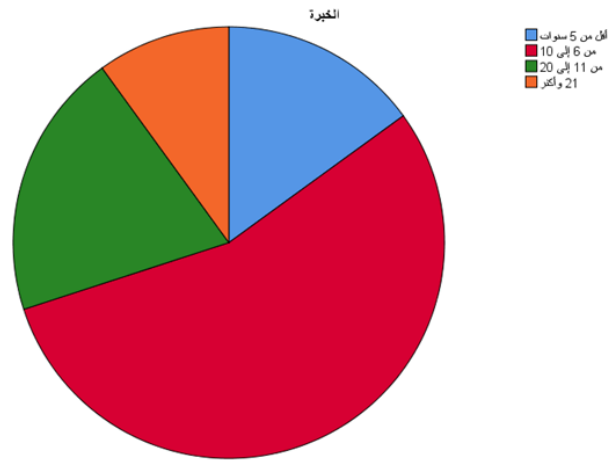
الجدول يعرض توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية:

- أقل من 5 سنوات 6 أفراد، بنسبة 15.0% من العينة.
- من 6 إلى 10 سنوات 22 فرداً، بنسبة 55.0% من العينة.
- من 11 إلى 20 سنة 8 أفراد، بنسبة 20.0% من العينة.
- 21 سنة أو أكثر 4 أفراد، بنسبة 10.0% من العينة.

المجموع 40 فرداً، بنسبة 100.0%.

بناءً على هذه البيانات، يمكن ملاحظة أن أكبر نسبة من الأفراد تقع ضمن فئة الخبرة من 6 إلى 10 سنوات، مما يعكس التركيز الأكبر لهذه الخبرة في العينة. الفئات الأخرى تحتوي على نسب أقل، مما قد يؤثر على تحليل النتائج وفقاً لمستويات الخبرة المختلفة.

- أكبر نسبة للأفراد كانت لفئة 6-10 سنوات (55%)، مما يؤكد نتائج العينة الاستطلاعية.



□

جدول رقم (10): يمثل تكرارات العينة حسب متغير المستوى الدراسي

النسبة	التكرار	العينة
95.0	38	جامعي
5.0	2	دراسات عليا
100.0	40	المجموع

الجدول يعرض توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي:

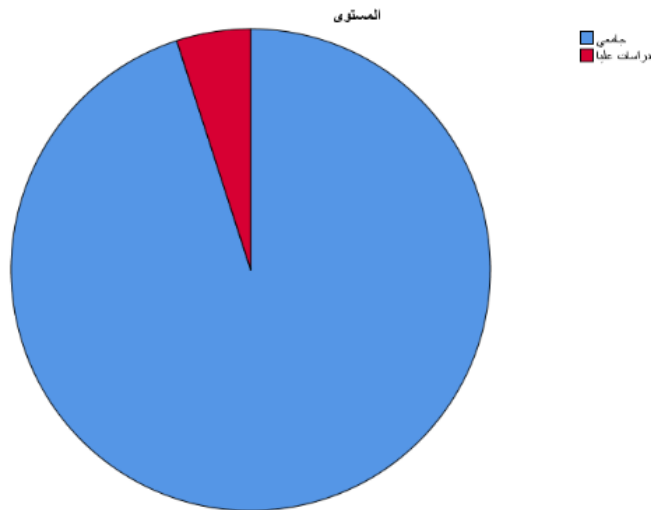
جامعي 38 فرداً، بنسبة 95.0% من العينة.

دراسات عليا 2 فردان، بنسبة 5.0% من العينة.

المجموع 40 فرداً، بنسبة 100.0%.

تشير البيانات إلى أن الغالبية العظمى من العينة (95%) تمتلك مستوى دراسي جامعي، بينما تشكل الدراسات العليا نسبة صغيرة جداً (5%). قد يؤثر هذا التوزيع بشكل كبير على تفسير النتائج والبحث، حيث أن الانحياز نحو المستوى الدراسي الجامعي قد يحد من تعميم النتائج على جميع المستويات الدراسية.

- 95% من العينة لديهم مستوى جامعي، و5% فقط دراسات عليا.



- الدراسة الأساسية :

• مستوى الذكاء الوجداني :

جدول رقم (11): يمثل مستوى الذكاء الوجداني لدى عينة الدراسة

الذكاء الوجداني	التكرارات	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف	قيمة الفرق	قيمة t	الدلالة
	40	120	143.82	8.72	23.82	17.26	0.00

الجدول يعرض بيانات مستوى الذكاء الوجداني لدى عينة الدراسة، ويشمل العناصر التالية:

• التكرارات. 40 :

• المتوسط النظري 120:، وهو القيمة التي يُتوقع أن يكون المتوسط حولها بناءً على النظرية أو المعيار.

• المتوسط الحسابي 143.82:، وهو القيمة الفعلية التي تم الحصول عليها من العينة.

• الانحراف 8.72:، والذي يعكس تباين البيانات حول المتوسط الحسابي.

• قيمة الفرق 23.82:، وهي الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري.

• قيمة t: 17.26، وهي القيمة الناتجة عن اختبار الفروض لمعرفة مدى دلالة الفرق.

• الدلالة 0.00:، مما يشير إلى أن الفرق بين المتوسطين ذو دلالة إحصائية قوية.

بناءً على هذه البيانات، يمكن الاستنتاج أن هناك اختلافاً ملحوظاً بين المتوسط الفعلي للذكاء الوجداني (143.82) والمتوسط النظري (120)، وأن هذا الفرق ذو دلالة إحصائية قوية، مما يشير إلى أن العينة تتمتع بمستوى ذكاء وجداني أعلى من المتوقع.

- المتوسط الحسابي للذكاء الوجداني أعلى من المتوسط النظري بفارق دال إحصائياً، مما يشير إلى ارتفاع في الذكاء الوجداني للعينة.

• مستوى الالتزام الوظيفي:

جدول رقم (12): يمثل مستويات الالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة

الالتزام	التكرارات	المتوسط النظري	الحسابي المتوسط	الانحراف	قيمة الفرق	قيمة t	الدلالة
	40	30	41.32	4.54	11.32	15.76	0.000

الجدول يظهر أن متوسط مستويات الالتزام الوظيفي في العينة (41.32) يتجاوز المتوسط النظري (30) بفارق كبير (11.32). قيمة (15.76) t والدلالة (0.000) تؤكد أن هذا الفرق ذو دلالة إحصائية قوية، مما يدل على أن مستوى الالتزام الوظيفي في العينة أعلى من المتوقع.

- يظهر التزام وظيفي أعلى من المتوقع، مع دلالة إحصائية قوية.

- الفروق بين الجنسين في الذكاء الوجداني

جدول رقم (13): يمثل الفروق حسب الجنس في الذكاء الوجداني

العينة	التكرار	المتوسط	الانحراف	قيمة الفرق	قيمة t	مستوى الدلالة
ذكور	6	146.16	2.14	2.75	1.50	0.14
إناث	34	143.41	9.39			

يظهر الجدول أن متوسط الذكور (146.16) أعلى من متوسط الإناث (143.41) بفارق (2.75). ومع ذلك، قيمة (1.50) t ومستوى الدلالة (0.14) يشيران إلى أن الفرق بين المجموعتين ليس ذا دلالة إحصائية قوية، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من 0.05. هذا يعني أن الفرق بين الذكور والإناث ليس كبيراً بما يكفي ليكون ذا دلالة إحصائية.

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الذكاء الوجداني.

- الفروق بين الجنسين في الالتزام

جدول رقم (14): يمثل الفروق بين الجنسين في مستويات الالتزام الوظيفي

العينة	التكرار	المتوسط	الانحراف	قيمة	قيمة t	مستوى

		الفرق				
ذكور	6	42	2.09	0.79	0.39	0.69
إناث	34	41.20	4.86			

الفرق في مستويات الالتزام الوظيفي بين الذكور (42) والإناث (41.20) هو 0.79. ومع ذلك، قيمة (0.39) t ومستوى الدلالة (0.69) يشير إلى أن الفرق بين الجنسين ليست ذات دلالة إحصائية.

- لا توجد فروق دالة بين الجنسين في الالتزام الوظيفي.

- الفروق حسب الخبرة المهنية الذكاء الوجداني:

جدول رقم (15): يمثل مستويات عينة الدراسة للذكاء الوجداني

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	
6.96898	140.8333	6	أقل من 5 سنوات
8.80574	143.2727	22	من 6 إلى 10
11.10984	146.0000	8	من 11 إلى 20
5.71548	147.0000	4	21 وأكثر
8.72922	143.8250	40	Total

يظهر الجدول أن متوسط مستويات الذكاء الوجداني يزيد مع زيادة سنوات الخبرة، حيث تكون أعلى الفئات (21 سنة وأكثر) هي الأعلى في المتوسط الحسابي (147.00). الفئة ذات أقل سنوات خبرة (أقل من 5 سنوات) تسجل أدنى متوسط حسابي (140.83). الانحراف المعياري يزيد أيضاً مع زيادة الخبرة، مما يشير إلى تباين أكبر في مستويات الذكاء الوجداني في الفئات ذات الخبرة الأطول.

- تزداد مستويات الذكاء الوجداني مع زيادة سنوات الخبرة، دون دلالة إحصائية.

جدول رقم (16): يمثل الفروق بين المجموعات للذكاء الوجداني حسب الخبرة المهنية

مستوى الدلالة	القيمة لفائية	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع مربعات	
627.	587.	46.193	3	138.578	بين المجموعات
		78.700	36	2833.197	داخل المجموعات
			39	2971.775	المجموع

نتائج تحليل التباين تظهر أن القيمة للفائية (0.587) ومستوى الدلالة (0.627) أكبر من 0.05، مما يعني أن الفروق بين المجموعات من حيث الذكاء الوجداني ليست ذات دلالة إحصائية. هذا يشير إلى أنه لا توجد اختلافات كبيرة في مستويات الذكاء الوجداني بين الفئات المختلفة حسب سنوات الخبرة المهنية.

- الفروق بين المجموعات في الذكاء الوجداني حسب الخبرة ليست ذات دلالة إحصائية.

- الالتزام حسب الخبرة المهنية:

جدول رقم (17): يمثل مستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة	التكرار	المتوسط	الانحراف
أقل من 5 سنوات	6	40.3333	3.26599
من 6 إلى 10	22	41.5000	5.52699
من 11 إلى 20	8	41.8750	3.72012
21 وأكثر	4	40.7500	.95743
Total	40	41.3250	4.54260

يظهر الجدول أن متوسط مستويات الالتزام الوظيفي يختلف بشكل طفيف حسب سنوات الخبرة. أعلى متوسط هو للفئة "من 11 إلى 20 سنة" (41.88)، بينما أقل متوسط هو لفئة "أقل من 5 سنوات" (40.33). الفئة "من 6 إلى 10 سنوات" تسجل متوسطاً جيداً (41.50)، ولكن جميع الفئات قريبة نسبياً من المتوسط الإجمالي (41.33). الانحراف المعياري يختلف بين الفئات، مما يشير إلى تباين متفاوت في مستويات الالتزام الوظيفي داخل كل فئة.

- تفاوت طفيف حسب الخبرة، دون فروق دالة إحصائية.

جدول رقم (18): يمثل الفروق بين أفراد العينة للالتزام الوظيفي حسب الخبرة

مستوى الدلالة	القيمة لفائفة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع مربعات	
0.925	0.156	3.439	3	10.317	بين المجموعات
		22.068	36	794.458	داخل المجموعات
			39	804.775	المجموع

نتائج تحليل التباين تشير إلى أن القيمة للفائفة (0.156) ومستوى الدلالة (0.925) أكبر من 0.05، مما يعني أن الفروق بين مجموعات الخبرة المهنية في مستويات الالتزام الوظيفي ليست ذات دلالة إحصائية. هذا يشير إلى أنه لا توجد اختلافات كبيرة في مستويات الالتزام الوظيفي بين الفئات المختلفة حسب سنوات الخبرة المهنية.

- لا توجد فروق دالة في الالتزام الوظيفي بين الفئات المختلفة حسب سنوات الخبرة.

- الفروق حسب المستوى الدراسي:

- الذكاء:

جدول رقم (19): يمثل الفروق بين أفراد العينة حسب المستوى الدراسي في الذكاء الوجداني

المستوى	التكرار	المتوسط	الانحراف	قيمة الفرق	قيمة t	مستوى الدلالة
جامعي	38	144.05	8.90	4.55	2.97	0.006
دراسات عليا	2	139.50	0.70			

يظهر الجدول أن متوسط الذكاء الوجداني لأفراد مستوى "جامعي" (144.05) أعلى من متوسط "دراسات عليا" (139.50) بفارق 4.55. قيمة (2.97) t ومستوى الدلالة (0.006) يشيران إلى أن هذا الفرق ذو دلالة إحصائية قوية، مما يعني أن هناك فرقاً ملحوظاً في مستوى الذكاء الوجداني بين الأفراد الحاصلين على شهادات جامعية وأولئك الحاصلين على شهادات دراسات عليا.

- يوجد فرق دال إحصائياً بين مستويات الذكاء الوجداني لأصحاب الشهادات الجامعية والعليا.

- الالتزام الوظيفي حسب المستوى الدراسي

جدول رقم (20): يمثل الفروق بين أفراد العينة في المستوى الدراسي للالتزام الوظيفي

المستوى	التكرار	المتوسط	الانحراف	قيمة الفرق	قيمة t	مستوى الدلالة
جامعي	38	41.18	4.61	2.81	3.75	0.001
دراسات عليا	2	44.0	0.0			

يظهر الجدول أن متوسط الالتزام الوظيفي للأفراد الحاصلين على شهادات دراسات عليا (44.00) أعلى من متوسط الأفراد الحاصلين على شهادات جامعية (41.18) بفارق 2.81. قيمة (3.75) t ومستوى الدلالة (0.001) يشيران إلى أن هذا الفرق ذو دلالة

إحصائية قوية، مما يعني أن هناك اختلافاً ملحوظاً في مستوى الالتزام الوظيفي بين الأفراد الحاصلين على شهادات جامعية وأولئك الحاصلين على شهادات دراسات عليا.

- التزام الأفراد ذوي الدراسات العليا أعلى بفارق دال إحصائياً مقارنةً بذوي الشهادات الجامعية.

- علاقة الالتزام بالذكاء:

جدول رقم (21): يوضح علاقة الالتزام الوظيفي بالذكاء الوجداني لدى أساتذة التعليم الابتدائي

الالتزام	بيرسون	الدلالة
الذكاء	0.48	0.001

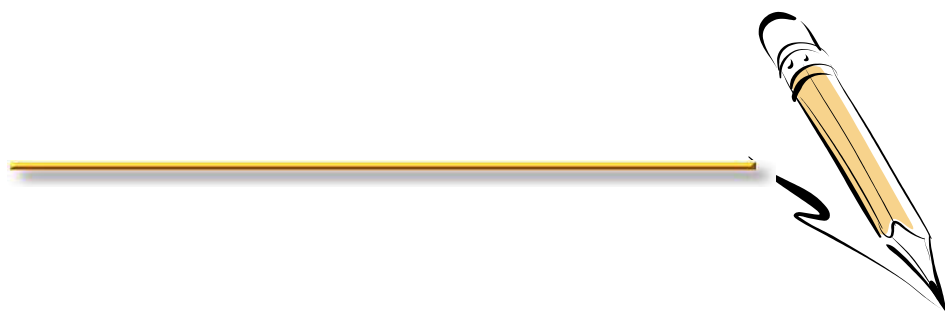
يُظهر الجدول أن هناك علاقة إيجابية متوسطة بين الالتزام الوظيفي والذكاء الوجداني (معامل بيرسون = 0.48)، وهذه العلاقة ذات دلالة إحصائية قوية (الدلالة = 0.001). وهذا يعني أن زيادة الذكاء الوجداني ترتبط بزيادة في مستويات الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

- توجد علاقة إيجابية متوسطة ودالة إحصائياً بين الالتزام الوظيفي والذكاء الوجداني.

تفسير النتائج:

1. **العينة والجنس:** أظهرت النتائج أن غالبية العينة كانت من الإناث بنسبة 90%، وهي نتيجة تتماشى مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي تشير إلى أن نسبة المعلمات في التعليم الابتدائي أعلى من المعلمين الذكور، هذا قد يؤثر على مستويات الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي التي تم قياسها، حيث أظهرت بعض الدراسات وجود فروق بين الجنسين في الالتزام الوظيفي والذكاء الوجداني.
2. **الخبرة المهنية:** النتائج أظهرت أن الغالبية تمتلك خبرة تتراوح بين 6 و 10 سنوات (53.3%)، وهو ما يشير إلى أهمية مرحلة الخبرة في تحديد مستوى الذكاء الوجداني، كما توضح دراسات سابقة، مثل دراسة الحراشنة (2013)، التي وجدت أن سنوات الخبرة ترتبط بمستوى أعلى من الكفاءة الانفعالية.
3. **المستوى الدراسي:** أظهرت الدراسة أن غالبية العينة كانت من الحاصلين على شهادات جامعية (93.3%)، مما يعزز من تفسير النتائج بشكل يعكس الواقع الأكاديمي الحالي، حيث أن المستوى الأكاديمي يلعب دوراً هاماً في تحديد قدرات المعلم على إدارة الصف وزيادة مستوى الذكاء الوجداني.
4. **الثبات الداخلي والاتساق:** من خلال النتائج المتعلقة بمعاملات بيرسون والاتساق الداخلي، يبدو أن الأبعاد المختلفة للذكاء الوجداني كانت متسقة معاً، مما يشير إلى صحة الأدوات المستخدمة في القياس. كما أن هذه النتائج تعزز النتائج التي توصلت إليها دراسات مثل دراسة بريكة (2021) التي أكدت على أهمية الذكاء الوجداني في الإدارة الصفية.
- **العلاقة بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي:** الدراسة الحالية تتفق مع نتائج دراسات مثل دراسة مغربي (2008) التي أكدت وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية، حيث أن نتائج المذكرة أظهرت مستوى مرتفع من الذكاء

- الوجداني لدى أساتذة التعليم الابتدائي مع وجود ارتباط دال بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي.
- **الفروق حسب الجنس:** النتائج تشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الذكاء الوجداني أو الالتزام الوظيفي بين الجنسين، مما يتفق مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة الحنيطي (2020)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق في الذكاء الوجداني تعزى لمتغير الجنس.
 - **الفروق حسب الخبرة:** على الرغم من وجود بعض الفروقات البسيطة في مستويات الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي حسب سنوات الخبرة، إلا أن الفروق لم تكن دالة إحصائياً. هذا يتفق مع دراسات مثل دراسة الحراحشة (2013) التي لم تجد فروقاً كبيرة بناءً على سنوات الخبرة في مجال الذكاء الوجداني.



خاتمة

خاتمة:

تعد هذه الدراسة محاولة لفهم العلاقة بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، حيث استهدفت دراسة هذه المتغيرات على عينة من أساتذة التعليم في بعض مؤسسات بلدية أولاد عدي لقبالة. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج هامة تفيد بأن هناك علاقة ارتباطية دالة بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي، مما يعزز أهمية الذكاء الوجداني كعامل مؤثر في تحسين الأداء الوظيفي والالتزام بالمهنة.

أظهرت النتائج أن العينة المدروسة تتمتع بمستوى عالٍ من الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي، حيث لم تكن هناك فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الذكاء الوجداني أو الالتزام الوظيفي، مما يتوافق مع بعض الدراسات السابقة. كما أن سنوات الخبرة والمستوى التعليمي لم تكن لهما تأثيرات دالة على مستوى الذكاء الوجداني أو الالتزام الوظيفي، مما يعكس نوعاً من الاستقرار في هذه الجوانب لدى الأساتذة بغض النظر عن هذه المتغيرات.

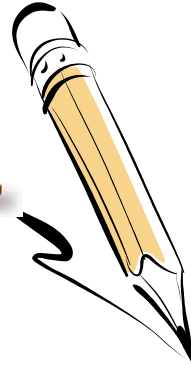
- توصيات الدراسة:

بناءً على النتائج المتوصل إليها، يمكن اقتراح التوصيات التالية:

1. تعزيز برامج التدريب على الذكاء الوجداني: ينبغي على المؤسسات التعليمية تطوير برامج تدريبية تستهدف تحسين الذكاء الوجداني لدى المعلمين، نظراً لأهميته في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الالتزام.
2. تشجيع البيئة الداعمة: توجيه السياسات التعليمية نحو خلق بيئة تعليمية داعمة تعزز العلاقات الإنسانية والتواصل الفعال بين الأساتذة والتلاميذ.
3. البحث المستمر في العلاقة بين الذكاء الوجداني والمتغيرات الأخرى: يوصى بإجراء دراسات مستقبلية تتناول العلاقة بين الذكاء الوجداني ومتغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي والإنجاز الأكاديمي للتلاميذ.

خاتمة

تُبرز هذه الدراسة أهمية الذكاء الوجداني كأحد العوامل الأساسية التي تساهم في نجاح المعلم في أداء وظيفته وتحقيق الالتزام الوظيفي. وعليه، يجب على النظام التربوي تبني استراتيجيات تدعم هذا الجانب من خلال تعزيز برامج التدريب المهني والتطوير الشخصي للأساتذة، بهدف الارتقاء بمستوى العملية التعليمية وضمان استدامة الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المراحل التعليمية المختلفة.



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: القرآن الكريم.

ثانياً: المصادر:

1. ابن منظور. (1999). لسان العرب. بيروت، لبنان: دار الصادر.
2. الدرويش، محمد أحمد. (2008). نظرية الالتزام التنظيمي. القاهرة، مصر: دار علم الكتب للنشر، الطبعة الأولى.
3. الدوسري إبراهيم مبارك. (2000). الإطار المرجعي للتقويم التربوي. الكويت: مكتبة التربية لدول الخليج العربي، ط2.
4. دانيال جولمان. (2000). الذكاء العاطفي، ترجمة: ليلى الجبالي، الكويت، المجلس الوطني للثقافة. عالم المعرفة، العدد 2.

ثالثاً: المراجع:

1. حمادات محمد. (2006). قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى المديرين والمعلمين في المدارس. عمان: مكتبة حامد للنشر والتوزيع.
2. خليل سعادة. (2011). الذكاء العاطفي بين النظرية والتطبيق. بيروت، لبنان: ديوان العرب.
3. رشدي أحمد صعيمة وآخرون. (2010). الجودة الشاملة في التعليم من مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد الأسس والتطبيقات الطبعة الثانية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
4. عبد الباقي، صلاح الدين. (بلا تاريخ). مبادئ السلوك التنظيمي. الإسكندرية، جمهورية مصر العربية: الدار الجامعية الإسكندرية.
5. عبد اللطيف، عصام عبد. (بدون سنة النشر). الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل، الطبعة الأولى. نصر، القاهرة: نيولينك للنشر والتدريب.

6. عدس محمد عبد الرحيم. (2000). المعلم الفاعل والتدريس الفعال. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ب ط.
7. محمد عودة. (2006). إعداد معلم المرحلة الأساسية. الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي، الطبعة الاولى العين.

رابعاً: المجلات والمقالات:

1. أسماء لشهب، براهيم براهيم. (30 سبتمبر، 2017). معلم المرحلة الابتدائية وتحديات تعامله مع التلاميذ ذوي صعوبات التعلم، جامعة الجزائر 02. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.
2. السمدوني، السيد إبراهيم. (2001). الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم. عالم التربية.
3. خضير سليمان الخضير، بسيم قائد العريقي. (30 نوفمبر، 2020). الالتزام الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على فرع وزارة الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد في منطقة عسير-. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية - المجلد الرابع - العدد الثالث عشر - نوفمبر 2020م.
4. خضير، نعمة عباس والنعمي، فلاح تايه. (1996). الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة، دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والإنسانية في جامعة بغداد. بغداد: مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 36.
5. د. محمود سمايلي، د. سعيدة بن عمارة عمارة. (نوفمبر، 2018). الذكاء الوجداني: مفهومة، نماذجه، وتطبيقاته في الوسط المدرسي. مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية المجلد 9 العدد 3 خاص (الجزء الثاني).
6. صلاح عبد القادر النعمي، شعيب أحمد عزيز. (2018). تأثير التمر الوظيفي في الالتزام التنظيمي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في المديرية العامة للتربية . بابل: مجلة تنمية الرافدين، المجلد 37، العدد 119.

7. علي عبد السلام عبد الدائم، رعدان عدنان عبد الرزاق. (2019). تنشيط سلوكيات المواطنة التنظيمية لتعزيز الالتزام الوظيفي، بحث ميداني على عينة من موظفي كليات الجامعة العراقية. العراق: كلية الإدارة والاقتصاد، قسم ادارة الأعمال، مجلة الآداب، ملحق 1، العدد 130.

8. محمد اسحاق. (1982). التفاعل اللفظي من الوزارة العلمية، العدد 44. الأردن.

خامسا: الرسائل والمذكرات:

1. الشهري بندر بن سالم بن مفرح. (2006). دراسة تقويمية لواقع التقويم المستمر في الصفوف المبكرة من المرحلة الابتدائي للبنين من وجهة نظر المعلمين والمفتشين وأولياء الأمور بمحافظة الطائف. الطائف: جامعة أم القرى، بحث مكمّل لرسالة الماجستير.

2. بخدا خديجة، بن السي حمود أحمد. (2021-2022). دور العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي دراسة حالة باتصالات الجزائر بأدرار. أدرار: جامعة أحمد دراية.

3. بوسعدة بلقاسم. (2002). مدى فعالية تقويم المفتش للمعلم في المدرسة الأساسية، رسالة ماجستير (غير منشورة). ورقلة، الجزائر: جامعة ورقلة.

4. حليلة أمزال. (2016-2017). مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس الاجتماعي بعنوان: الذكاء الوجداني وعلاقته بالدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي. تيزي وزو: جامعة مولود معمري.

5. سليمة بوداود. (2019-2020). مستوى معرفة أساتذة التعليم الابتدائي لمفاهيم التقويم وتقدير المشرفين التربويين لمستوى استخدامهم لها - دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات ومقاطعة التفتيش التربوي لولاية المسيلة - . المسيلة: جامعة المسيلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة علوم التربية

6. عبد الله عمر. (2008). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية بمدین مكة المكرمة. مكة المكرمة: جامعة أم القرى السعودية، مذكرة ماجستير في علم النفس غير منشورة.

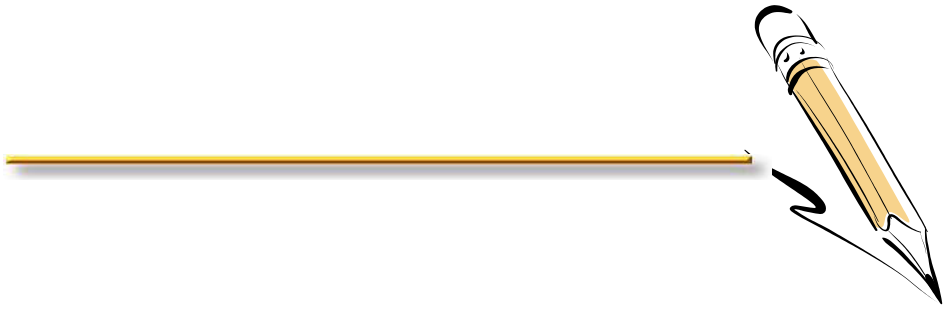
7. غادة الأمين أحمد. (2023). الذكاء الوجداني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الخرطوم بحري. المملكة العربية السعودية: كلية التربية جامعة حائل المملكة العربية السعودية.

8. لروية مشتى، زهية خطار. (01 مارس، 2020). الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي (دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري). مجلة العلوم النفسية والتربوية.

9. هيجان عبد الرحمان أحمد. (1998). الولاء التنظيمي للمعيد السعودي، رسالة ماجستير. الرياض: جامعة نايف.

المراجع الأجنبية:

1. J. D, & Salovey, P., Mayer. (1997). What is Emotional Intelligence? New York : : Basic Books, (Psycinfo Database Record "C" 2000.
2. L. Al- Davies. (2000). Addressing Emotional intelligence through the thinking skills, San Francisco: Jossey Bass INC.
3. Patricia A. and others Al- Graczyk. (2000). Criteria for evaluation the school. Based and social and Emotional learning programs, In Reuven Baron and James D. A. Parker (Eds) the handbook of Emotional. Intelligence theory, development assessment, and application at home school, and the workplace, San Francisco.
4. R Bar-On. (1997). the emotional Quotient Inventory (EQ-i): A measure of emotional.



الملاحق

Statistiques de groupe					
	الذكاء	N	Moyenn e	Ecart type	Moyenne erreur standard
القيم	الذنيا	10	134.300 0	5.27152	1.66700
	العليا	10	154.600 0	5.23238	1.65462

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur		Supérieur
القيم	Hypothèse de variances égales	.068	.798	-8.643-	18	.000	-20.30000-	2.34876	-25.23456-	-15.36544-
	Hypothèse de variances inégales			-8.643-	17.999	.000	-20.30000-	2.34876	-25.23458-	-15.36542-

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.705	60

Statistiques de groupe					
	النكاء	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
VAR000 04	الذنيا	10	49.400 0	5.9479 2	1.88090
	العليا	10	59.600 0	.51640	.16330

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
VAR000 04	Hypothèse de variances égales	7.346	.014	-5.403-	18	.000	-10.20000-	1.88797	-14.16649-	-6.23351-
	Hypothèse de variances inégales			-5.403-	9.136	.000	-10.20000-	1.88797	-14.46124-	-5.93876-

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.909	15

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	.744
		Nombre d'éléments	8 ^a
	Partie 2	Valeur	.907
		Nombre d'éléments	7 ^b
Nombre total d'éléments			15
Corrélation entre les sous-échelles			.796
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		.886
	Longueur inégale		.887
Coefficient de Guttman			.857
a. Les éléments sont : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10.			
b. Les éléments sont : 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20.			

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
ذكاء	Basé sur la moyenne	1.039	3	36	.387
	Basé sur la médiane	.889	3	36	.456
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	.889	3	31.130	.458
	Basé sur la moyenne tronquée	1.040	3	36	.386
التزام	Basé sur la moyenne	.771	3	36	.518
	Basé sur la médiane	.405	3	36	.750
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	.405	3	26.567	.750
	Basé sur la moyenne tronquée	.538	3	36	.659

الملاحق

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
ذكاء	Intergroupes	138.578	3	46.193	.587	.627
	Intragroupes	2833.197	36	78.700		
	Total	2971.775	39			
التزام	Intergroupes	10.317	3	3.439	.156	.925
	Intragroupes	794.458	36	22.068		
	Total	804.775	39			

Corrélations

		الشخصية	الاج	الضغوط	الفكيف	لمزاج	الانطباع	ذكاء
الشخصية	Corrélacion de Pearson	1	.384*	-.132-	.159	-.082-	.350	.442*
	Sig. (bilatérale)		.036	.488	.400	.667	.058	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30
الاج	Corrélacion de Pearson	.384*	1	.211	.365*	.400*	.291	.766**
	Sig. (bilatérale)	.036		.263	.047	.028	.118	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الضغوط	Corrélacion de Pearson	-.132-	.211	1	.305	.434*	.306	.576**
	Sig. (bilatérale)	.488	.263		.101	.017	.100	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
الفكيف	Corrélacion de Pearson	.159	.365*	.305	1	.250	.441*	.673**
	Sig. (bilatérale)	.400	.047	.101		.182	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
لمزاج	Corrélacion de Pearson	-.082-	.400*	.434*	.250	1	.021	.614**
	Sig. (bilatérale)	.667	.028	.017	.182		.914	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الانطباع	Corrélacion de Pearson	.350	.291	.306	.441*	.021	1	.561**
	Sig. (bilatérale)	.058	.118	.100	.015	.914		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
ذكاء	Corrélacion de Pearson	.442*	.766**	.576**	.673**	.614**	.561**	1
	Sig. (bilatérale)	.014	.000	.001	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques de groupe					
	المستوى	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
ذكاء	جامعي	38	144.0526	8.90171	1.44405
	دراسات عليا	2	139.5000	.70711	.50000
التزام	جامعي	38	41.1842	4.61991	.74945
	دراسات عليا	2	44.0000	.00000	.00000

الملاحق

Test des échantillons indépendants											
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes							
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %		
										Inférieur	Supérieur
ذكاء	Hypothèse de variances égales	2.989	.092	.714	38	.479	4.55263	6.37298	-8.34879-	17.45406	
	Hypothèse de variances inégales			2.979	30.293	.006	4.55263	1.52816	1.43298	7.67228	
التزام	Hypothèse de variances égales	1.447	.237	-.851-	38	.400	-2.81579-	3.30724	-9.51094-	3.87936	
	Hypothèse de variances inégales			-3.757-	37.000	.001	-2.81579-	.74945	-4.33431-	-1.29726-	

Corrélations			
		ذكاء	التزام
ذكاء	Corrélation de Pearson	1	.486**
	Sig. (bilatérale)		.001
	N	40	40
التزام	Corrélation de Pearson	.486**	1
	Sig. (bilatérale)	.001	
	N	40	40

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملاحق

الجنس					
		Fréque nce	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcentage cumulé
Vali de	1	3	10.0	10.0	10.0
	2	27	90.0	90.0	100.0
	Tot al	30	100.0	100.0	

الخبرة					
		Fréque nce	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcentage cumulé
Vali de	1.0 0	4	13.3	13.3	13.3
	2.0 0	16	53.3	53.3	66.7
	3.0 0	7	23.3	23.3	90.0
	4.0 0	3	10.0	10.0	100.0
	Tot al	30	100.0	100.0	

المستوى					
		Fréque nce	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcentage cumulé
Vali de	2.0 0	28	93.3	93.3	93.3
	3.0 0	2	6.7	6.7	100.0
	Tot al	30	100.0	100.0	

الجنس					
		Fréque nce	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcentage cumulé
Vali de	1	3	10.0	10.0	10.0
	2	27	90.0	90.0	100.0
	Tot al	30	100.0	100.0	

الخبرة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	4	13.3	13.3	13.3
	2.00	16	53.3	53.3	66.7
	3.00	7	23.3	23.3	90.0
	4.00	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

المستوى					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	2.00	28	93.3	93.3	93.3
	3.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Comparaisons multiples :

Variable dépendante		الخبره (I)	الخبره (J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Intervalle de confiance à 95 %			
							Borne inférieure	Borne supérieure		
دكاء	Différence significative de Tukey	أهل من 5 سنوات	من 6 إلى 10	-2.43939-	4.08582	.932	-13.4434-	8.5646		
			من 11 إلى 20	-5.16667-	4.79105	.705	-18.0700-	7.7367		
			21 وأكثر	-6.16667-	5.72640	.706	-21.5892-	9.2558		
		من 6 إلى 10	أهل من 5 سنوات	2.43939	4.08582	.932	-8.5646-	13.4434		
			من 11 إلى 20	-2.72727-	3.66262	.878	-12.5915-	7.1370		
			21 وأكثر	-3.72727-	4.82206	.866	-16.7142-	9.2596		
		من 11 إلى 20	أهل من 5 سنوات	5.16667	4.79105	.705	-7.7367-	18.0700		
			من 6 إلى 10	2.72727	3.66262	.878	-7.1370-	12.5915		
			21 وأكثر	-1.00000-	5.43254	.998	-15.6311-	13.6311		
		21 وأكثر	أهل من 5 سنوات	6.16667	5.72640	.706	-9.2558-	21.5892		
			من 6 إلى 10	3.72727	4.82206	.866	-9.2596-	16.7142		
			من 11 إلى 20	1.00000	5.43254	.998	-13.6311-	15.6311		
		Scheffé	أهل من 5 سنوات	من 6 إلى 10	-2.43939-	4.08582	.948	-14.4205-	9.5417	
				من 11 إلى 20	-5.16667-	4.79105	.763	-19.2158-	8.8825	
				21 وأكثر	-6.16667-	5.72640	.763	-22.9586-	10.6253	
	من 6 إلى 10		أهل من 5 سنوات	2.43939	4.08582	.948	-9.5417-	14.4205		
			من 11 إلى 20	-2.72727-	3.66262	.906	-13.4674-	8.0129		
			21 وأكثر	-3.72727-	4.82206	.896	-17.8673-	10.4128		
	من 11 إلى 20		أهل من 5 سنوات	5.16667	4.79105	.763	-8.8825-	19.2158		
			من 6 إلى 10	2.72727	3.66262	.906	-8.0129-	13.4674		
			21 وأكثر	-1.00000-	5.43254	.998	-16.9302-	14.9302		
	21 وأكثر		أهل من 5 سنوات	6.16667	5.72640	.763	-10.6253-	22.9586		
			من 6 إلى 10	3.72727	4.82206	.896	-10.4128-	17.8673		
			من 11 إلى 20	1.00000	5.43254	.998	-14.9302-	16.9302		
	الغرام		Différence significative de Tukey	أهل من 5 سنوات	من 6 إلى 10	-1.16667-	2.16360	.949	-6.9937-	4.6604
					من 11 إلى 20	-1.54167-	2.53704	.929	-8.3745-	5.2912
					21 وأكثر	-.41667-	3.03235	.999	-8.5835-	7.7501
		من 6 إلى 10		أهل من 5 سنوات	1.16667	2.16360	.949	-4.6604-	6.9937	
				من 11 إلى 20	-.37500-	1.93949	.997	-5.5985-	4.8485	
				21 وأكثر	.75000	2.55346	.991	-6.1271-	7.6271	
من 11 إلى 20		أهل من 5 سنوات		1.54167	2.53704	.929	-5.2912-	8.3745		
		من 6 إلى 10		.37500	1.93949	.997	-4.8485-	5.5985		
		21 وأكثر		1.12500	2.87674	.979	-6.6227-	8.8727		
21 وأكثر		أهل من 5 سنوات		.41667	3.03235	.999	-7.7501-	8.5835		
		من 6 إلى 10		-.75000-	2.55346	.991	-7.6271-	6.1271		
		من 11 إلى 20		-1.12500-	2.87674	.979	-8.8727-	6.6227		
Scheffé		أهل من 5 سنوات		من 6 إلى 10	-1.16667-	2.16360	.961	-7.5111-	5.1778	
				من 11 إلى 20	-1.54167-	2.53704	.946	-8.9812-	5.8979	
				21 وأكثر	-.41667-	3.03235	.999	-9.3086-	8.4753	
		من 6 إلى 10	أهل من 5 سنوات	1.16667	2.16360	.961	-5.1778-	7.5111		
			من 11 إلى 20	-.37500-	1.93949	.998	-6.0623-	5.3123		
			21 وأكثر	.75000	2.55346	.993	-6.7377-	8.2377		
		من 11 إلى 20	أهل من 5 سنوات	1.54167	2.53704	.946	-5.8979-	8.9812		
			من 6 إلى 10	.37500	1.93949	.998	-5.3123-	6.0623		
			21 وأكثر	1.12500	2.87674	.985	-7.3107-	9.5607		
		21 وأكثر	أهل من 5 سنوات	.41667	3.03235	.999	-8.4753-	9.3086		
			من 6 إلى 10	-.75000-	2.55346	.993	-8.2377-	6.7377		
			من 11 إلى 20	-1.12500-	2.87674	.985	-9.5607-	7.3107		

ملخص الدراسة:

تتناول هذه الدراسة العلاقة بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الذكاء الوجداني ومستوى الالتزام الوظيفي، مما يؤكد أهمية تطوير المهارات الوجدانية للمعلمين لتحسين أدائهم وتعزيز التزامهم بالوظيفة. تُوصي الدراسة بضرورة دمج برامج تدريبية تركز على الذكاء الوجداني في التكوين المهني للمعلمين لتحقيق نتائج تعليمية أفضل.

Résumé de l'étude

Cette étude traite de la relation entre l'intelligence émotionnelle et l'engagement professionnel chez les enseignants de l'école primaire. Les résultats ont montré une relation positive entre l'intelligence émotionnelle et le niveau d'engagement professionnel, soulignant l'importance de développer les compétences émotionnelles des enseignants pour améliorer leur performance et renforcer leur engagement envers leur travail. L'étude recommande d'intégrer des programmes de formation axés sur l'intelligence émotionnelle dans la formation professionnelle des enseignants pour obtenir de meilleurs résultats éducatifs.