الكفاءة الوجدانية وعلاقتها الرضا الوظيفي لدى مدرسي مادة الفيزياء

م. م غفران غريب جلال

المديرية العامة التربية القادسية

ghfranalhamdany257@gmail.com

تاريخ استلام البحث : ٢٠٢٦/٥/١٠

تاريخ قبول البحث : ٢٠٢٦/٦/١

ملخص البحث:

يهدف البحث الى للتعرف على الكفاءة الوجدانية وعلاقتها الرضا الوظيفي لدى مدرسي مادة الفيزياء، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتألف مجتمع البحث من مدرسي ومدرسات مادة الفيزياء في مديرية تربية محافظة (القادسية ، النجف ، المثنى) للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥), وكان عدد عينة البحث وعددهم (١٩٠) مدرس ومدرسة ، و قامت ببناء مقياس الكفاءة الوجدانية وتالف من (٣٠) فقرة، ذو خمس بدائل للإجابة هي تنطبق علي تماماً، تنطبق علي غالباً تنطبق على احياناً، تنطبق علي نادرا، لا تنطبق علي مطلقا). والاداة الثانية مقياس الرضا الوظيفي وبلغ عدد فقراته (٣٠) فقرة خماسي التدرج ايضاً هي (غالبا، دائما, احيانا نادرا ابدا، وتم التحقق من صدق الأداتين بعرضهما على الخبراء المختصين في علم النفس التربوي والقياس والتقويم و طرائق التدريس الفيزياء، إما الثبات فقد تم استخراجه عن طريق استعمال معادلة "إلفا كرونباخ والذي بلغ (٠,٨٤) الكفاءة الوجدانية , و (٠,٨٨) للرضا الوظيفي, واعتمدت الباحثة والوسائل الاحصائية المناسبة في تحليل فقرات المقياسين من خلال استخدام الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS), وقد توصلت البحث الى نتائج ثم استنتاجات في ضوء الاستنتاجات وكذلك صاغت عده التوصيات.

الكلمات المفتاحية : الكفاءة الوجدانية ، الرضا الوظيفي ، مدرس مادة الفيزياء

Emotional awareness and its functional relationship among physics studentsAsst. Lect .

Assist.Lec. Ghofran Gareeb Jalal

General Directorate of Al-Qadisiyah Education

ghfranalhamdany257@gmail.com

Date received: 10/5/2026
Acceptance date: 1/6/2026

Abstract

Contributing to the research on affect and its relation to the functionalism of the mathematics teacher, the teacher on the descriptive correlational classes, and the research community from my school and physics teachers in the new district education directorate (Al-Qadisiyah, Najaf, Al-Muthanna) for the academic year (2024-2025), and the number of the research became (190) teachers, and it began to become affected and consists of (30) items, so learning to answer is on that, Ali most likely applies to Carolina, Ali rarely wears a jacket, Ali never wears a jacket. The second tool is the Functions Scale, which has (30) items of a five-point scale (often, always, must, rarely, creativity). The validity of both tools was verified by experts in educational psychology, measurement and evaluation, teaching methods, and philosophy. The proof was requested through use with Cronbach's alpha equation, which reached (0.84) for the necessity of affect, and (0.88) for job satisfaction. Learning and the use of large statistics were adopted to analyze the items of the scales through the use of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The research reached results and then reached the light and remained as it formulated effects.

Keywords: Emotional competence, to job satisfaction, physics teacher

الفصل الاول :- تعريف البحث

اولاً :مشكلة البحث : تُعد مهنة التدريس من أكثر المهن استنزافاً للطاقة الانفعالية، إذ يقضي المدرس يومياً عدة ساعات في ضبط انفعالاته، وكبح مشاعر الغضب والإحباط، وإظهار الحماس لتحفيز الطلبة. ويزداد هذا العبء في تدريس مادة الفيزياء بالمرحلة الثانوية، لما تحمله من طابع تجريدي ومستوى قلق مرتفع لدى الطلبة، مما يضاعف الضغط الانفعالي الواقع على معلم المادة.أمام هذا الواقع يواجه مدرس الفيزياء تحدياً مزدوجاً: إدارة انفعالاته الشخصية بوصفه فرداً بالغاً، وإدارة انفعالات الطلبة الذين قد يأتون إلى الصف بخوف مسبق، أو إحباط، أو ملل من المادة. وفشل المدرس في هذه المهمة لا يؤدي إلى درس غير فعال فحسب، بل قد يتسبب في انهيار المناخ الصفي، وانخفاض التحصيل الدراسي، وصولاً إلى تسرب المدرس من المهنة.في هذا السياق تبرز الكفاءة الوجدانية كقدرة جوهرية وليست رفاهية. فهي تمكن المدرس من إدراك انفعالاته وانفعالات الآخرين، وفهم أسبابها، وتنظيم التعبير عنها، وتوظيفها بطريقة تخدم التفاعل الصفي والرضا الوظيفي. فالمدرس المتمتع بكفاءة وجدانية عالية لا يكبت انفعالاته، وإنما يديرها كأداة تربوية تعز التواصل والتعلم.حيث اكدت دراسة دراسة (Sutton & Wheatley 2003) أن المدرسين الذين يمتلكون وعياً انفعالياً وتنظيماً ذاتياً أعلى، يكونون أكثر قدرة على إدارة الصف وتقليل الإجهاد المهني، مما ينعكس إيجاباً على رضاهم الوظيفي واستمرارهم في المهنة وكذلك دراسة (Brackett et al. 2010) أن برامج تنمية الذكاء الانفعالي للمعلمين أدت إلى تحسن في المناخ الصفي، وزيادة الشعور بالإنجاز الشخصي، وانخفاض الإرهاق الانفعالي، دراسة(Zee & Koomen 2016) أكدت أن الكفاءة الوجدانية للمعلم ترتبط بعلاقة قوية مع العلاقة بين المدرس والطالب، ومع فاعلية المدرس الذاتية، وهما عاملان أساسيان في تحقيق الرضا الوظيفي.، وكذلك دراسة (العتيبي ٢٠١٩) ودراسة(الغامدي ٢٠٢١) إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الذكاء الوجداني والرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم والرياضيات، وأن المدرسين ذوي الكفاءة الوجدانية الأعلى أبدوا قدرة أكبر على مواجهة ضغوط التدريس

تعد مهنة التدريس من اكثر المهن تحملاً انفعالياً اذ يقضي المدرس ٤-٥ ساعات يومياً في ضبط الانفعالات وكبح الغضب والاحباط واظهار الحماس المصطنع احياناً ومادة الفيزياء في للمرحلة الثانوية تحديداً تصنف ضمن المواد عالية القلق مما يودي وبالضغط الانفعالي المضاعف على المدرس الفيزياء امام تحدي مزدوج اولاً اداة انفعالاته هو كفرد بالغ ، وثانيا ادارة انفعالاته وقد يكون لديهم خوف مسبق ومحبط او الملل واذا فشل المدرس في هذه المهمة فان نتيجة ليست مجرد درس سيء بل انهيار كامل للمناخ الصفي وانخفاض تحصيل الطلبة وتسريب المدرس من المهنة وهنا تلعب دوراً اساساً في الكفاءة الوجدانية حيث تبرز كقدرة جوهرية وليست رفاهية فهي القدرة على ادراك الانفعالات الوجدانية الاخرين وفهم اسبابها وتنظيم التعبير عنها واستخدام بشكل يخدم الرضا الوظيفية حيث يعتبر المدرس الكفؤ وجدانياً لا يمنع انفعالاته بل يديرها كأداة تعليمية في العملية المساق لها . ومن خلال خبرة الباحثة التي كانت (٢٠ عام) في مجال تدريس مادة الفيزياء فقد حددت مشكلة البحث بالسؤال التالي :

ما طبيعية العلاقة بين الكفاءة الوجدانية و الرضا الوظيفي لدى مدرسي مادة الفيزياء

ثانياً :اهمية البحث : يعد المدرس ركنا أساسيًا في العملية التعليمية باعتباره الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتطوير التربوي، حيث يتوقف نجاحها على أداء المدرس لدوره الفعال، ومن هذا المنطلق فإن كثيرا من دول العالم تولي عملية الارتقاء بالمستوى الوظيفي للمدرس أهمية فائقة؛ إدراكا منها بأن زيادة فاعلية المدرس وارتقاء أدائه ينعكس على فاعلية العملية التعليمية؛ وهنا تأتي ضرورة تنمية المدرس وتحسين أدائه وتزويده بمختلف المهارات والمعارف في ظل التطور المعرفي المعاصر (حنورة ،٢٠٠٣: ٧١)، فالمدرس الذي يمتلك المقومات المعرفية والمهارية والوجدانية يستطيع أداء دوره بفعالية، خاصة في ظل التطورات السريعة والتي شكلت تحديًا كبيرًا له؛ لذا فهو من أهم العناصر الموصلة لتعليم يتصف بالجودة؛ إذ بكفاءته تتحقق الأهداف المخطط لها. وهذا ما أكده باندورا (Bandura) في مقالته "كفاءة الذات: نحو نظرية تعديل السلوك"، حيث أشار إلى أن الكفاءة الوجدانية تعد عاملا وسيطا لتعديل السلوك ومؤشرا على التوقعات حول قدرة الفرد على التغلب على التحديات وإنجاز المهام المختلفة بصورة ناجحة والتخطيط لها بصورة واقعية، متمثلة في ادراك حجم القدرات الوجدانية التي تمكنه من تنفيذ سلوك معين بصورة مقبولة، ومدى التحمل عند تنفيذ هذا السلوك (Bandura, 1987:22) لذلك تعد معتقدات الكفاءة الوجدانية أحد الأبعاد الأساسية المكونة لشخصية المدرس

والتي يظهر تأثيرها على العمليات المعرفية والانفعالية للمدرس ودافعيته واختياره للنشاطات والمهام من خلال التخطيط للأهداف ومواجهة العوائق والصعوبات ومستوى الجهد والمثابرة والقناعة الوجدانية والتفاعل مع الآخرين والبيئة المحيطة بفاعلية وتوقعات النجاح والفشل(محمد، ٢٠١٧ :٣٦)، وقد حظيت كفاءة المدرس الوجدانية بإهتمام كبير من الباحثين؛ وتعتبر معتقدات الكفاءة الوجدانية تمكّن المدرس من تطوير استراتيجياته للتغلب على العقبات التي تعترض سبيله، بالإضافة إلى مرونته في التعامل مع حالات الإخفاق التعليمية وتحمله المواقف التي تتطلب بذل المزيد من الجهد، وتحقيق أعلى مستويات الرضا الوظيفي .ويُعد مفهوم معتقدات الكفاءة الوجدانية من مفاهيم علم النفس الحديثة، ويعد باندورا (Bandura, 1994) من أوائل الباحثين الذين اهتموا بالكفاءة الوجدانية التي أشار إليها في نظريته المعرفية الاجتماعية، وعرفها بأنها إدراك الأفراد حول قدراتهم لإنتاج مستويات محددة من الرضا تؤثر على حياتهم. وتحدد معتقدات الكفاءة الوجدانية كيف يفكرون ويشعرون ويحفزون أنفسهم ويتصرفون، وتنتج هذه المعتقدات من أربع عمليات رئيسية هي: العمليات المعرفية والانفعالية والدافعية والعمليات الاختيارية، وعرفها ميلر(Miller, 2005) على أنها الإيمان بقدرة الفرد على تنظيم وسلوك مسارات معينة مطلوبة لتحصيل غايات محددة، وتتضمن هذه المسارات السلوك والأفكار والعواطف؛ حيث تؤثر الكفاءة على كافة أنواع السلوك الأكاديمي والاجتماعي والإبداعي. وأن الكفاءة الوجدانية تمثل مكونا حاسمًا في إحساس الفرد بالضبط الشخصي والسيطرة على مصيره والتوافق مع أحداث الحياة،وتعد الكفاءة الوجدانية مصطلحا محوريًا في النظرية الاجتماعية المعرفية لباندورا والتي افترضت أن سلوك الفرد والبيئة والعوامل الاجتماعية تتداخل بدرجة كبيرة؛ فالسلوك في ضوء نظرية باندورا يتحدد بتفاعل ثلاثة مؤثرات هي: العوامل الشخصية والتي تعبر عن معتقدات الفرد حول قدراته، والعوامل البيئية وهي مجموعة الأدوار التي يقوم بها الفرد، والعوامل السلوكية متمثلة في الأفعال والاستجابات الصادرة في موقف معين، وهذا ما أطلق عليه باندورا نموذج الحتمية التبادلية (Bandura, 1999) ، تعد الكفاءة الوجدانية مصطلحا محوريًا في النظرية الاجتماعية المعرفية لباندورا والتي افترضت أن سلوك الفرد والبيئة والعوامل الاجتماعية تتداخل بدرجة كبيرة؛ فالسلوك في ضوء نظرية باندورا يتحدد بتفاعل ثلاثة مؤثرات هي: العوامل الشخصية والتي تعبر عن معتقدات الفرد حول قدراته، والعوامل البيئية وهي مجموعة الأدوار التي يقوم بها الفرد، والعوامل السلوكية متمثلة في الأفعال والاستجابات الصادرة في موقف معين، وهذا ما أطلق عليه باندورا نموذج الحتمية التبادلية (١٩٩٩ ,Bandura) ، وبحسب النظرية المعرفية الاجتماعية، فإن شعور الأفراد بالكفاءة الوجدانية يؤثر في مظاهر

متعددة من مستويات السلوك مثل: اختيار النشاطات؛ حيث يختار الأفراد المهمات التي يعتقدون أنهم سوف ينجحون بها، وتؤثر في التعلم والإنجاز. ويميل الأفراد أصحاب الكفاءة الوجدانية المرتفعة للتعلم والإنجاز أكثر من نظرائهم من ذوي الكفاءة المنخفضة، وكذلك الحال بالنسبة إلى الجهد المبذول والإصرار؛ فأصحاب الكفاءة المرتفعة يبذلون المزيد من الجهد والعزيمة والإصرار والتحدي عند مواجهة العقبات على عكس ، ويرى باندورا (Bandura, ١٩٩٩) أن معتقدات الفرد حول الكفاءة الوجدانية يمكن أن تتطور من خلال أربعة مصادر أساسية هي: خبرات الإتقان، فخبرات النجاح تدعم الكفاءة الوجدانية لدى الفرد، وخبرات الإنابة وهي التي يستنتجها الفرد من النماذج الاجتماعية المحيطة فيزداد شعور الفرد بالكفاءة الوجدانية، والإقناع الاجتماعي أي إقناع الفرد بأن لديه من القدرات ما يؤهله للنجاح، والحالات الانفعالية والفسيولوجية؛ إذ إن القلق والإكتئاب والتوتر من الحالات الانفعالية السلبية التي تؤثر في الكفاءة الوجدانية ،لذلك كان لزاماً أن يتواكب ذلك مع تقويم أداء المدرس في ضوء العديد من المداخل والمعايير التي تهدف إلى تطوير أداء المدرس حيثُ يعد تقييم الرضا من الأمور المهمة لمتابعة تنفيذ المهمات، التي تحد من الأخطاء في العمل أو الإنحراف عن آلية تنفيذ الأعمال والوظائف المختلفة، وهي ليست فقط لمخرجات العمل وإنَّما تشمل كل شيء في المدرسة من البداية إلى النهاية، وعملية تقييم أداء المدرس من أهم الأسس التي تحدد الكفايات والمهارات اللازم أن يكتسبها المدرس لتمكينه مهنياً (عودة، ٢٠١٦: ٥٤)، كما يرى يونغ (Young,2007) أن إجراءات تقويم أداء المدرس مسؤولية هامة لمديري المدارس نظراً لما يقدمه التقويم من بيانات يترتب عليها تحديد كفاءة المدرسين إلى جانب ذلك يحتل الرضا الوظيفي مكانة خاصة داخل أي مؤسسة تعليمية كانت بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة التعليمية والدولة، ذلك أن المؤسسة التعليمية تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء المدرسين أداء متميزاً، ومن ثم يمكن القول بأنَّ الرضا الوظيفي محصلة التفاعل بين عوامل ثلاثة الدافعية الفردية، وبيئة العمل، والمقدرة على إنجاز العمل، ويتأثر الرضا الوظيفي بإتجاهات الأفراد نحو العمل، فالفرد الذي يحب عمله يرغب في الإستمرار، ويتحسن أداؤه وتزداد خبرته وحبه للعمل يوماً بعد يوم (الحراحشة،٢٠١٠: ٢٢)، لذلك يجب تعزيز الحالات الانفعالية والفسيولوجية الإيجابية. ويشكل الرضا الوظيفي سلوك المدرسين في المدرسة لتحقيق أهدافها، وبالتالي من المهم تحديد الواجبات والمسؤوليات كي يتسنى للمعلم معرفة واجباته وحقوقه، ومن ثم ممارسة الصلاحيات والإختصاصات المحددة لتخصصه، وتحمل المسؤولية الناجمة عنها (حسن، ٢٠١٥ :٥٤)، وتبين مشكلة الرضا أن معدل نشاط المدرس في العملية التعليمية ينخفض

في المتوسط عن معدل الرضا المطلوب، إذ توجد لدى المدرسين مجموعة من المعايير المرتبطة بسلوك أدائهم الوظيفي، وهذه المعايير أو القواعد تتكون من توقعات المدير، وسبب مشكلات الرضا يرجع إلى تصرفات المدرس الشخصية، مثل: إثارة المتاعب العراك، عدم التعاون التأخر عن الدوام والغياب المتكرر، عدم المصداقية، أو ترجع إلى الرضا الوظيفي، مثل عدم الكفاءة، والتمرد، وعدم إتباع تعليمات. (فلية وعبد المجيد ، ٢٠١٤ : ١٢) ،ونظراً لأهمية المدرسة في المجتمع ودورها في صناعة الأجيال، فذلك يتطلب مدرسين ذوي كفاءة عالية لإدارتها وتطويرها وتحقيق أهدافها. كما يحتاج المدرس أن يتوفر فيه مهارات للقيام بعمله بشكل أفضل ويحسن من أدائه ورفع مستواه في المهارات الوجدانية والتي تتضمن السمات الشخصية والعقلية والمبادأة والإبتكار، والمهارات الفنية وتتضمن إمتلاك المعارف والخبرة المكتسبة في مجال تخصصه، والمهارات الإنسانية وتتضمن مدى الكفاءة الوجدانية في التعرف إلى متطلبات العمل مع الأفراد، وحسن التعامل وكسب ثقتهم ورفع روحهم المعنوية، والمهارات التفاعلية الفكرية والتي تتمثل في مقدرة المدرس على التخطيط والتفكير والتنبؤ بإمكانية إسهام كل قسم في المدرسة واعتمادها على بعضها في تحقيق التوافق بين متطلبات المدرسة واحتياجات بيئتها (المشاقبة، ٢٠١٤ : ١١). وتكمن الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث الحالي في الجوانب الآتية :

الأهمية النظرية:

١- قد تساعد عبر الإطار النظري هذه الدراسة المدرسين على معرفة الكفاءة الوجدانية اللازمة لقيامهم بأدائهم الوظيفي، حيث تُطلع هذه الدراسة المدرسين على حقيقة موقفهم من الكفاءة الوجدانية من حيث أهميتها بالنسبة لهم واستخدامهم لها.

٢ - كونها تتعلق بمدرسي المدارس الاعدادي وهؤلاء المدرسين سوف تنعكس كفايتهم وأدائهم على الطلبة وبالتالي على مستوى الخرجين مما يساعدهم في تحسين أدائهم ليتوافق مع إحتياجات سوق العمل.

٣- كما يؤمل من الدراسة أن تكشف جوانب القوة في الكفاءة الوجدانية والرضا الوظيفي لدى المدرسين لتعزيزها ومعرفة جوانب القصور لمعالجتها.

الأهمية التطبيقية:

١- قد تسهم الدراسة في تنوير الجهات المعنية بموضوع الدراسة كوزارة التربية ، لتضعها في إعتبارها من خلال رسم السياسات المتعلقة بالتعليم بالمدارس الثانوي وتمكين المدرسين من ممارسة عملهم في العملية التعليمية بفاعلية وكفاءة، الأمر الذي يساعد على تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، ويعود بالفائدة على جميع عناصر العملية التربوية التعليمية بالمدرسة الثانوية.

٢- قد تسهم الدراسة في تحفيز الباحثين على إجراء دراسات مشابهة لسد النقص في هذا المجال.

٣- يؤمل من الدراسة أن تسهم في توجيه الدراسات المستقبلية بالتركيز على مجال الكفاءة الوجدانية وعلاقتها الرضا الوظيفي.

ثالثاً: أهداف البحث: (The Research Aims):-تتحدد أهداف البحث الحالي في التعرف إلى:

١. الكفاءة الوجدانية لدى مدرسي الفيزياء .
٢. الرضا الوظيفي لدى مدرسي الفيزياء
٣. العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الوجدانية وبين الرضا الوظيفي لدى مدرسي مادة الفيزياء

رابعاً: حدود البحث:-

يقتصر البحث الحالي على مدرسين مادة الفيزياء التابعين الى مديريات تربية (القادسية ، النجف ، المثنى) للعام الدراسي (٢٠٢٤ – ٢٠٢٥) .

خامساً: تحديد المصطلحات:

١ – الكفاءة الوجدانية

- (Goleman,1995) : قدرة الفرد على الوعي بالذات وانفعالاته والتحكم بها والثقة الوجدانية وادارة الذات والتصرف بكياسة في المواقف المختلفة بمهارات مختلفة وفعالة (Goleman,1995 :44)

- **(Mayar & Salovey 1997)** : هي مجموعة من المهارات التي تساهم في التعبير والتقدير الدقيق والتنظيم الفعال لانفعالات الفرد نفسه، وانفعالات الآخرين واستخدامها في حفز الدافعية الوجدانية، وقيادة الأفكار والأفعال للتخطيط وتحقيق مطالب الحياة". في •(Mayar & Salovey 1997:28)

التعريف الاجرائي : الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلا اجابته على فقرات المقياس الكفاءة الوجدانية من قبل الباحثة .

تعريف الباحثة الكفاءة الوجدانية نظرياً: تبنت الباحثة تعريف(Mayar & Salovey 1997) تعريفاً نظرياً لبحثها .

وتعرف الباحثة الكفاءة الوجدانية اجرائيا : هي قدرته على وعي ذاته بانفعالاته أثناء الموقف التعليمي، وضبطها وتوجيهها بوعي، إلى جانب امتلاكه الثقة بانفعالاته الإيجابية وقدرته على إدارتها. وتظهر هذه الكفاءة في تعامله بمرونة وكياسة مع المواقف الصفية المختلفة، وتوظيفه لمهارات متنوعة وفعالة في إدارة تفاعلاته مع الطلبة، بما يدعم بناء بيئة تعلم داعمة ويحافظ على اتزانه المهني. وكذلك الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلا اجابته على فقرات المقياس الكفاءة الوجدانية من قبل الباحثة .

ثانياً : الرضا الوظيفي

- (المحاسنة، ٢٠١٣) : " الدرجة إنجاز المهام والواجبات المتنوعة المكونة للوظيفة التي يشغلها الفرد وبما يحقق اهداف المؤسسة ذلك من خلال تحسين الرضا من حيث النوعية والجودة عن طريق التدريب المستمر للأفراد " (المحاسنة ، ٢٠١٣ : ٦١)
- (بحر، ابو سلطان ،٢٠١٣) : " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالمقدرات وإدراك الأدوار أو المهمات، والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهمات الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد" (بحر، ابو سلطان ،٢٠١٣ : ٣٤)

تعريف الباحثة الرضا الوظيفي نظرياً: تبنت الباحثة تعريف(بحر، ابو سلطان ،٢٠١٣) تعريفاً نظرياً لبحثها .

وتعرف الباحثة الرضا الوظيفي اجرائيا : هي هو مستوى إنجازه للمهام والواجبات التدريسية المتنوعة المرتبطة بتدريس المادة، بدءاً من التخطيط والتحضير، مروراً بالشرح والتجريب والتقويم، وصولاً إلى تحقيق الأهداف

التعليمية للمؤسسة. ويتحدد هذا الأداء بمدى إتقان المعلم لمهماته، ودرجة إتمامه لها بكفاءة وجودة، وهو ما يتحقق من خلال قدراته المهنية وفهمه لأدواره، وتعزيزه المستمر عبر التدريب والتطوير المهني. وكذلك الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلا اجابته على فقرات المقياس الرضا الوظيفي من قبل الباحثة .

الفصل الثاني : الاطار النظري

٢- الكفاءة الوجدانية

ابعاد الكفاءة الوجدانية

أولاً: الفهم والانتباه الوجداني: هو معرفة الفرد لمشاعره وانفعالاته، والاستخدام الأمثل لها في اتخاذ القرارات المناسبة والايجابية في حياته (عبد السميع، ٢٠٠٣ (٣٨)، ويعني ذلك التعرف على العواطف المختلفة للفرد، وكيفية التمييز بينها، وكذلك بالأفكار المرتبطة بهذه العواطف وكيفية استخدام القرار (الأسطل، ٢٠١٠: ٣٢)، حيث يمنح الفرد القدرة على التعامل مع زملائه بصورة تمكنه من إدراك انفعالاتهم مع ادارته لانفعالاته ذاته وبالتالي يستطيع التحكم في انفعالاته تجاههم.(الياس، ٢٠٠٥: ١٩) ، ويتمثل أيضاً في قدرة الفرد على التعرف على مشاعره وإدراك مدى تأثير تلك المشاعر على أفعاله في المواقف المختلفة وتأثيرها في حل المشكلات، ويتضمن الكفايات التالية: الوعي بالذات ويقصد بها معرفة الفرد بانفعالاته وتأثيراتها، ولديه صلة بين ما يحس به وما يفكر به وما يريد فعله، وتقييم الذات وهو قدرة الفرد على معرفة نقاط القوة والضعف لديه والعمل على تطويرها، والثقة بالنفس وهي إحساس الفرد بقيمة ذاته وبقدراته وكفاءاته. (الكساسبة، ٢٠١٥: ١٢)،

ثانياً : الضبط الوجداني : هي قدرة الفرد على التحكم في مشاعره وانفعالاته السلبية، والقدرة على التخلص منها أو تحويلها إلى مشاعر إيجابية، والقدرة على النجاح في حياته العاطفية والتخلص من حالة الحزن أو القلق أو الغضب (عبد السميع، ٢٠٠٣ :٣٨) وتعني التعبير عن العواطف الإيجابية للفرد، ومراقبة العواطف السلبية وكيفية التحكم بها، وقدرة الفرد على تحويلها إلى عواطف إيجابية. (الأسطل، ٢٠١٠: ٣٢) ،حيث إن الطالب قد يتعرض من خلال تفاعله وتعامله مع زملائه الطلبة داخل الفصل الي كثير من المواقف التي تتطلب منه ضبط انفعالاته وتوجيهها توجيهاً سليماً فعلى سبيل المثال قد يأخذ أحد زملائه أدواته المدرسية ولا يردها إليه ولكن بالرغم من ذلك يستطيع التحكم في انفعاله ولا يسلك سلوكاً سلبياً تجاه زميله. (الياس، ٢٠٠٥: ٢٠)،والشخص الذي لديه القدرة على تنظيم انفعالاته والقدرة على التعامل بالحسنى مع الآخرين والقدرة على الوعي بذاته والحالة

والمزاجية العامة والقدرة على اليسر الانفعالي في التفكير يستطيع التفاعل والتعامل مع الآخرين لأنه يكون مزوداً بالثقة بالنفس وعدم الخجل في تعاملاته مع من حوله بكل أريحية واحترام مما يجعله قادراً على النجاح في الحياة العملية، وفي العمل بصفة خاصة والحياة بصفة عامة (أبو كيف، ٢٠١٦: ٣٥).هو قدرة الفرد على قراءة مشاعر الآخرين واحتياجاتهم والاستجابة لها بتعاطف ودعم، دون أن يعبروا عنها لفظياً بشكل مباشر. ويتضمن هذا المكون خمسة أبعاد فرعية :

١. التحكم الذاتي Self–Controlالقدرة على ضبط الذات والتحكم في الانفعالات والاندفاعات في اللحظات الصعبة وعدم السماح للغضب أو القلق بالتحكم في السلوك.
٢. النزاهة Integrityقدرة الفرد على المحافظة على مستويات عالية من الأمانة والصدق والتصرف بشكل أخلاقي حتى تحت الضغط.
٣. الثقة والاعتماد على النفس Self–Relianceتحمل مسؤولية الرضا الشخصي والقدرة على أداء المهام المختلفة دون تردد أو انتظار دعم خارجي.
٤. التكيف Adaptabilityالقدرة على التعامل مع المتغيرات المفاجئة ومواجهة الظروف الطارئة بمرونة دون فقدان التوازن الانفعالي.
٥. الابتكار والتجديد Innovationالقدرة على مواجهة المواقف المستجدة بأفكار جديدة وتبني آفاق جديدة في التفكير عند فشل الأساليب التقليدية.. (الكساسبة، ٢٠١٥: ١٢).

ثالثاً: التعبير الوجداني: هو قدرة الفرد على قراءة مشاعر الآخرين واحتياجاتهم والاستجابة لها بتعاطف ودعم، دون أن يعبروا عنها لفظياً بشكل مباشر. (عبد السميع، ٢٠٠٣ :٣٨)، ويتكون من خمسة ابعاد هي : –

١. فهم الآخرين Empathyالإحساس بمشاعر الآخرين وآرائهم والاهتمام بما يشغلهم والتفهم لوجهات نظرهم.
٢. تطوير الآخرين Developing Othersالإحساس بحاجات الآخرين للتطوير وتعزيز قدراتهم وتقديم المساعدة لهم وتزويدهم بمهمات تزيد مهاراتهم
٣. التوجه نحو خدمة الآخرين Service Orientationتفهم حاجات الآخرين والعمل على تلبيتها وتقديم يد العون والمساعدة لهم دون انتظار مقابل
٤. تنوع الفعالية للآخرين Valuing Diversityإتاحة الفرص لجميع الأفراد ومحاربة التعصب والانحياز، والتعامل بعدالة مع ذوي الخلفيات المختلفة.

٥. استشعار انفعالات الآخرين Emotional Awarenessفهم وقراءة الميول الانفعالية للآخرين من خلال تعبيرات الوجه ونبرة الصوت ولغة الجسد قبل أن تتم عملية التعاطف كاستجابة (الكساسبة، ٢٠١٥: ١٣).

النظريات المفسرة للكفاءة الوجدانية :

١- نظرية الكفاءة الوجدانية (Daniel Goleman 1995) :

عرف (Goleman) الكفاءة الانفعالية بأنها قابلية مكتسبة من مفهوم الذكاء الانفعالي، حيث ظهرت هذه النظرية بالتزامن مع آراء ديفيد ماكليند (١٩٧٥) الذي يعد أول من اقترح مفهوم الكفاءة الانفعالية بوصفه أساساً لتمييز الرضا لاسيما أداء العمل، ولاحقاً في عام (١٩٩٥) ميز طائفة واسعة من الكفاءات الانفعالية من خلال مفهوم الذكاء الانفعالي وفي الوقت نفسه حدد عالم النفس (Daniel Goleman 1995) دانيال كولمان (١٩٩٥) مفهوم الكفاءة الانفعالية(Emotional Competence) بانموذج نظري، ميزه عن الذكاء الانفعالي، وفرق (Goleman)بين الذكاء الانفعالي والكفاءة الانفعالية بأن الأول بأنه مجموعة من القدرات أو القابليات الانفعالية التي تمكن الفرد من تعلم المهارات الانفعالية، في حين يعبر عن الثانية بالوسيلة لتحقيق المهارة المتمثلة بالكفاءة الانفعالية، وعليه فإن الاستعداد الكامن الذي يتمثل بالذكاء الانفعالي أنه ضروري وهو غير كافٍ لإظهار الكفاءة الانفعالية، وان هذه الكفاءات في الجماعة لاسيما ضمن اطار الجماعات من الاختصاص نفسه، وهذا يسمح للكفاءات الفردية أن تؤازر الكفاءات الاجتماعية وتدعمها، وتشير هذه النظرية كذلك إلى أن هذه الكفاءات تميل إلى العمل معاً لتشكل نمطاً هادفاً من الامكانيات التي تسهل الرضا الناجح سواء كان في المواقف التي يتعرض لها الفرد أو في العمل أو في المؤسسات التربوية والتعليمية أو وظيفة ما ,Goleman (2001, p.27)

الدراسات التي تناولت الكفاءة الوجدانية

١- دراسة إبراهيم (٢٠١٦) :

هدفت الدراسة للتعرف على فاعلية برنامج قائم على المرونة النفسية في تحسين الكفاءة الوجدانية، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠) طالبة في الصف الأول الثانوي، واستخدمت الدراسة برنامج تنمية الكفاءة الوجدانية (إعداد الباحثة)، ومقياس الكفاءة الوجدانية إعداد (عبد الموجود فرحان)، وكشفت النتائج وجود فروق في الكفاءة

الوجدانية بين المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية لصالح المجموعة التجريبية كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في القياسين البعدي والتتبعي لدى المجموعة التجريبية على مقياس الكفاءة الوجدانية.

٢- **الرضا الوظيفي** : إن الرضا الفعال لأي موظف يعني تحقيق نتائج معينة يتطلبها ذلك العمل، من خلال قيام الموظف بأعمال ومهام معينة تتفق وسياسات وإجراءات وظروف بيئة التنظيم الذي يعمل فيه ذلك الموظف. إن الرضا الفعال لأي موظف هو محصلة تفاعل ثلاثة عوامل: كفايات الموظف، متطلبات الوظيفة، وبيئة التنظيم. (صوالحة، ٢٠١٢: ٢)

عناصر للأداء الوظيفي :يتكون الرضا الوظيفي من مجموعة من العناصر منها:

١. المعرفة في المتطلبات الوظيفة : المعرفة الشاملة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة فيها.
٢. نوعية العمل : هو ما يمتلكه الفرد من رغبة وبراعة وقدرة على العمل .
٣. كمية العمل المحقق : مقدار وسرعة العمل المحقق الذي يستطيع الموظف تحقيقه.
٤. المثابرة والوثوق الجدية والاخلاص في العمل وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية.
٥. الدقة والكفاءة في العمل المنجز ومطابقته للمعايير المطلوبة.
٦. قدرة الموظف على ادارة الوقت وانجاز العمل بالوقت المحدد.
٧. العمل بروح الفريق والتعاون مع الزملاء
٨. الالتزام بسياسات المؤسسة

عوامل تؤثر على الرضا الوظيفي :

١. الرضا الوظيفي الرضا عن العمل والبيئة المحيطة يمكن أن يعزز الرضا الوظيفي.
٢. التدريب والتطوير : الفرص المتاحة لتطوير المهارات والمعرفة تساهم في تحسين الرضا .
٣. الدعم الإداري الدعم من الإدارة وتوفير الموارد اللازمة يعزز من فعالية العمل.
٤. التحفيز المكافآت والحوافز المالية والمعنوية تشجع الموظفين على الرضا بشكل أفضل.
٥. ظروف العمل بيئة العمل المريحة والمحفزة تساعد في تحسين الرضا.
٦. التوازن بين العمل والحياة الشخصية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية يسهم في رفع مست

٧. الثقافة التنظيمية: القيم والمعتقدات السائدة في المؤسسة تؤثر على سلوك الموظفين وأدائهم. (الخيري، ٢٠٠٨ ، ٨٥)

فوائد تقييم الرضا الوظيفي: يذكر زويلف (١٩٩٣) أن من أهم الفوائد التي يمكن للإدارة الحصول عليها من خلال تقييم الرضا الوظيفي هي:

١. تعزيز الروح المعنوية: عند شعور العاملين بأن جهدهم وطاقاتهم في تأديتهم لأعمالهم هي موضع تقدير واهتمام من قبل الإدارة فإن جواً من التفاهم والعلاقات الحسنة يسود العاملين ورؤسائهم.
٢. إشعار العاملين بمسؤولياتهم: عندما يشعر الفرد بأن نشاطه وأداءه في العمل هو موضع تقييم من قبل رؤسائه فإنه سوف يشعر بمسؤوليته تجاه نفسه وتجاه العمل.
٣. وسيلة لضمان عدالة المعاملة: حيث تضمن الإدارة عند استخدامها أسلوبا موضوعيا لتقييم الرضا أن يحصل كل فرد على ما يستحقه من ترقيه أو علاوة على أساس جهده وكفاءته في العمل.
٤. الرقابة على الرؤساء: إن عملية تقييم الرضا يجعل الإدارة العليا قادرة على مراقبة جهود الرؤساء وقدراتهم الإشرافية. وذلك عن طريق نتائج تقارير الكفاءة المرفوعة من قبلهم لتحليلها ومراجعتها. (زويلف ، ١٩٩٣ :٣٤)

النظرية التي فسرت الرضا الوظيفي :

نظرية التسلسل الهرمي للحاجات للعالم ابراهيم ماسلو(١٩٧٠)

يعتبر أبراهام ماسلو مؤسس نظرية الحاجات، ويشتهر بتصوره التسلسل الهرمي للاحتياجات الإنسانية، لقد كان يعتقد أن كل فرد لديه رغبة قوية في تحقيق كامل إمكاناته أو تحقيق ما أسماه "تحقيق الذات" ، وعلى عكس العديد من أسلافه درس ماسلو أفراداً يتمتعون بصحة عقلية بدلاً من أفراداً يعانون من مشكلات نفسية خطيرة ، ومن خلال بحثه صاغ مصطلح "تجارب الذروة" الذي حدده بأنه "نقاط عالية" يشعر فيها الأفراد بالانسجام مع أنفسهم ومحيطهم أن الدافع يؤدي إلى النمو والتطور ، وأن الحاجة إلى الرضا هو العامل الوحيد الأكثر أهمية وراء الدافع، ويمكن تعريف الدافع على أنه مصدر إلهام يدفع شخصاً ما إلى الرضا ، فهو شرط أو حالة داخلية تنشط وتوجه أفكارنا ومشاعرنا وأفعالنا، الدافع هو عملية يتم من خلالها توجيه الطاقات الداخلية للمتعلم نحو

الاهداف المختلفة في بيئته وتحقيقها ، فمثلاً قد يكون دافع الفرد نحو أداء عمل معين أكثر من دافعه نحو عمل آخر ، وهذا يعني أنه عندما يتم تحفيز الأفراد نحو أداء عمل معين فأنهم سيعملون بلا كلل لتحقيق تطلعاتهم وطموحاتهم، ابتكر ماسلو هرما أطلق عليه التسلسل الهرمي للاحتياجات" حيث يصور هذا الهرم مستويات مختلفة من الاحتياجات الجسدية والنفسية التي يتقدم بها الفرد خلال حياته ، ففي أسفل الهرم توجد "الاحتياجات الفسيولوجية" الأساسية للإنسان، مثل الطعام والماء والتنفس والاخراج والجنس والنوم ، المستوى التالي هو "الأمان" والتي تشمل المأوى وتحتاج إلى البقاء على قيد الحياة والامن الأسري والأمن الوظيفي والأمن الصحي والأمن المعنوي والنفسي، المستوى الثالث "الحب والانتماء" هو الحاجة النفسية لمشاركة نفسه مع الآخرين والنفسي، المستوى الثالث "الحب والانتماء" هو الحاجة النفسية لمشاركة نفسه مع الآخرين والعلاقات العاطفية والأسرية واكتساب الاصدقاء، المستوى الرابع "التقدير" يركز على النجاح والمكانة الاجتماعية المرموقة والإنجازات والشعور باحترام الآخرين له والإحساس بالثقة والقوة ، أما الجزء العلوي من الهرم هو تحقيق الذات" حيث يعتقد أن الفرد قد وصل إلى حالة من الانسجام والتفاهم وتحقيق الذات من خلال تعظيم استخدام قدراته ومهاراته الحالية والمحتملة لتحقيق أكبر قدر ممكن من الإنجازات ، إذ يتقدم الأفراد من المراحل الدنيا إلى المراحل العليا طوال حياتهم ، ولا يمكنهم الوصول إلى المراحل العليا دون تلبية الاحتياجات الدنيا التي تسبقهم واكد ماسلو ان هناك عدة عوامل للاداء الوظيفي يجب ان يعتمد عليها هي

اولاً : كفايات الموظف: ويقصد بها معلوماته و مهاراته واتجاهاته وقيمه فكفايات الموظف هي خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعلاً يقوم به ذلك الموظف.

ثانياً : متطلبات العمل (الوظيفة) : ويقصد بها المهام و المسئوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

ثالثاً : بيئة التنظيم : وتتكون من عوامل داخلية و عوامل خارجية، ومن العوامل الداخلية التي تؤثر في الرضا الفعال للموظف أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة فيه، وموارده ومركزه الاستراتيجي، ومن العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

دراسات تناولت الرضا الوظيفي

- دراسة جوزيف (Joseph ,٢٠٠٤)

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى المدرسين، ودرجة الرضا الوظيفي في ظل الظروف الوظيفية التي يعملون فيها، وتحديد المجالات الوظيفية التي تعمل على خفض الرضا الوظيفي لديهم بهدف التحقيق بها والسعي إلى الكشف عن مناطق الضعف فيها، والعمل على تطويرها وتعزيزها. استخدم المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (١٢٠) معلما ومعلمة اختيروا بشكل عشوائي من (١٠) مدارس مهنية في الهند. وبعد تحليل للمعلومات التي جمعت باستخدام استبانه، أظهرت نتائج الدراسة أن المدرسين أشاروا إلى وجود علاقة بين النمط الإداري المتبع في هذه المدارس والعلاقة مع الزملاء، وعبء العمل، وظروف العمل مع الرضا الوظيفي للمعلمين.

- دراسة (خورشيد وقاسمي واشرف، ٢٠١٢)

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الفاعلية الوجدانية للمعلمين ونظرتهم لأدائهم الوظيفي، من خلال المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم قياس فاعلية المدرس الوجدانية عن طريق مقياس من استبانتين، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٥) طالب و (٧٥) معلم تم سحبهم عشوائيا من المجتمع الأصلي والمتمثل بطلبة ومعلمي المدارس المهنية في روالبندي وإسلام أباد بباكستان، ومن أهم نتائج الدراسة : وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية المدرسين الوجدانية وأدائهم الوظيفي، اختلفت تقديرات أفراد العينة للفاعلية الوجدانية للمعلمين حسب المنطقة التعليمية، المدرسون ذوو سنوات الخدمة الأكثر والحاصلين على مؤهل علمي أعلى كانت تقديراتهم الوجدانية أعلى. وأوصت الدراسة بتقديم الدورات التدريبية للمعلمين لأنه من شأنه زيادة فعالية المدرس والأخذ برأي الطلبة في الحكم على كفاءة وفعالية المدرس وتجعل المدرس يسعى باستمرار على تحسين التعليم، والعمل الجيد أمام الطلبة.

الفصل الثالث :-منهجية البحث وإجراءته

اولاً : منهج البحث : اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي (العلاقات الارتباطية) في دراستها العلاقة بين الكفاءة الوجدانية والرضا الوظيفي لدى مدرسي الفيزياء ، وهو دراسة الظاهرة ويصفها وصفا دقيقاً ، ويوضح خصائصها ،

اذ بعمل على جميع البيانات من عدد المتغيرات وتحديد ما اذا كانت هناك علاقه بينهما وكذلك ايجاد قيمة تلك العلاقة ، والتعبير عنها بشكل كمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يبين حجم ومقدار الظاهرة المراد دراستها (النبهان ، ٢٠٠٤ : ٧١)

ثانياً : مجتمع البحث : يقصد بمجتمع البحث جميع الافراد الذين يقوم الباحث بدراسة الظاهرة او الحدث لديهم (ملحم ،٢٠٠٠: ٢١٩) ، ولغرض اختيار عينة البحث فقد تم تحديد مجتمع البحث من مدرسي مادة الفيزياء للمدارس الحكومية التابعة الى المديرية التربية (القادسية – النجف – المثنى) في ، للعام الدراسي (٢٠٢٥ – ٢٠٢٦) والبالغ عددهم (٣٨٠) مدرس ومدرسة .كما موضح في جدول رقم (١)

جدول (١) توزيع افراد مجتمع البحث

ت	اسم المديرية	عدد الذكور	عدد الاناث	المجموع
١	القادسية	٤٥	٦٠	١٠٥
٢	النجف	٥٥	٨٠	١٣٥
٣	المثنى	٣٥	٥٠	٨٥
المجموع		١٣٥	١٩٠	٣٨٠

ثالثا: عينة البحث : يقصد بالعينة هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، ويتم اختيارها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلا دقيقا (ابو جادو ،٢٠٠٤ : ٣٥) وعلية تم اختيار عينة البحث من مجتمع مدرسي مادة الفيزياء التابعة لمديريات العامة لتربية محافظة (القادسية – النجف – المثنى) وفق الخطوات الآتية:

١. حددت الباحثة اعداد مدرسي مادة الفيزياء في كل مديريات من المديريات العامة لتربية محافظة (القادسية – النجف – المثنى) وبلغ عددها (٣٨٠) مدرس ومدرسة والتي تمثل مجتمع البحث.
٢. حددت الباحثة عشوائيا نسبة (٥٠٪) من مدرسي ومدرسات مديريات العامة لتربية محافظة (القادسية – النجف – المثنى)

٣. تم اختيار (٥٠) مدرس ومدرسة مختارة من مادة الفيزياء في مديرية القادسية واختيار (٩٨) مدرس ومدرسة مختارة من التربية مديرية تربية النجف وكذلك حددت الباحثة (٤٢) مدرس ومدرسة مختارة من مديرية تربية السماوة وعلية اصبح العدد النهائي (١٩٠) مدرس ومدرسة من مدرسي مادة الفيزياء في مديريات العامة لتربية محافظات (القادسية – النجف –المثنى) وجدول (٢) يوضح ذلك

جدول (٢) عينة البحث

ت	اسم المديرية	الذكور	الاناث	المجموع
١	القادسية	٢٠	٣٠	٥٠
٢	النجف	٣٨	٦٠	٩٨
٣	المثنى	١٧	٢٥	٤٢
المجموع		٧٥	١١٥	١٩٠

رابعاً : لتحقيق اهداف البحث تطلب توفير اداة لقياس الكفاءة الوجدانية واداة لقياس الرضا الوظيفي لدى مدرس ومدرسة من مدرسي مادة الفيزياء

١- **مقياس الكفاءة الوجدانية** : تم بناء هذه مقياس الكفاءة الوجدانية وفق مجالات الكفاءة الوجداني حيث تكون هذه المقياس من (٣٠) فقرة موزعة ، ذات الخمس بدائل (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي نادراً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحيانًا، لا تنطبق علي أبدًا)

٢- **مقياس الرضا الوظيفي** : تم بناء هذه مقياس الرضا الوظيفي وفق ثلاث مجالات حسب نظرية ماسلو هي(كفايات ، متطلبات ، فقرات العمل بيئة التنظيم) حيق اصبح كل مجال له ١٠ فقرات أي مجموع الفقرات للمقياس هي ٣٠ فقرة بالصورة النهائية .

التطبيق الاستطلاعي للمقياس : هدف هذا الاجراء الى تعرف مدى وضوح فقرات المقياسين من حيث الصياغة والمعنى، ومدى وضوح بدائلهما وتعليماتهما ، طبق المقياسين على عينة عشوائية بلغ عددها (٢٠) معلم و معلمة وتبين ان تعليمات الإجابة واضحة، وطريقة الإجابة سهلة وتخلو فقرات لمقياسين من الغموض.

الصدق الظاهري: يعد المحدد الأساس لعملية القياس السابقة واللاحقة بأكملها ، فأداة البحث تعد صادقة حينما تقيس ما وضعت لقياسه ،(الخوري ، ٢٠٠٨ :٣٩) ، ولغرض التحقق من صلاحية الفقرات وبدائل تصحيحهما عرض مقياس الكفاءة الوجدانية و الرضا الوظيفي بصيغته الأولية على مجموعة من المحكمين في مجال غلم النفس التربوي والعلوم التربوية النفسية و طرائق التدريس الفيزياء ، لمعرفة مدى صدق قراتهم اذ طلب منهم فحص فقرات مقياس الكفاءة الوجدانية و الرضا الوظيفي ، إذ اعتمدت الباحثة على نسبة (٨٠%) فأكثر معياراً لصلاحية الفقرة في قياس ما وضعت من أجل قياسه ومن خلال تحليل الاجابات تم تعديل بعض الفقرات وحذف فقرات ملحق (٢) و (٣)

التحليل الاحصائي للفقرات: ينطوي التحليل الاحصائي لبنود الاختبار على اهمية قصوى للباحث الذي يسعى الى تأسيس صدق وثبات الاختبار الذي أعده (مخائيل ٢٠١٦:٣٢٦) ، وتستهدف عملية التحليل الاحصائي للفقرات في الغالب حساب قوتها التمييزية ومعاملات صدقها (حاتم والخفاف ، ٢٠٢٤:١١) يشمل التحليل الاحصائي حساب القوة التمييزية للفقرات وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

أ- القوة التميزية : ولإيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياسين طبق المقياسين على عينة بلغ عددها (١٩٠) مدرس ومدرسة ، وتم اجراء التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الكفاءة الوجدانية التي تكون من (٣٠) فقرة ومقياس الرضا الوظيفي التي تكون من (٣٠) فقرة وبلغت عينة التحليل (١٩٠) استمارة. رتبت الباحثة الدرجات الكلية التي حصلت عليها المدرسين و المدرسات في المقياسين بصورة تنازلية من اعلى درجة الى ادنى درجة ثم حددت الباحثة اعلى (٢٧٪) من مجموع الدرجات المجموعة العليا وأوطأ (٢٧ %) ، من مجموع الدرجات المجموعة الدنيا، وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد المجموعة العليا (٥١) من الاستمارات التي حصلت اعلى درجات وبلغ عدد المجموعة الدنيا (٥١) من الاستمارات التي حصلت اوطأ درجات، استعملت الباحثة الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا استخرجت القيمة التانية المحسوبة التي تمثل القوة التمييزية لكل فقرة بين المجموعتين و عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ودرجه حرية (١٠٠) فتبين ان هناك فقرات في المقياسين غير دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٩٨)، (١) وجدول (٣) و (٤) يوضحان ذلك

الجدول (٣)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاءة الوجدانية بين المجموعتين العليا والدنيا باستعمال إسلوب المجموعتين الطرفيتين

الفقرات	المجموعة العليا ٢٧٪		المجموعة الدنيا ٢٧٪		القيمة التائية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٢,٩٦٣٩	٠,١٨٧٢١	٢,٤١٥٧	٠,٦٩٧٧٠	*٩,٨٣٤	داله
٢	٢,٩٨٨٠	٠,١٠٩٤٣	٢,٥٤٢٢	٠,٥٧٨٤٢	*٩,٩٤٧	دالة
٣	٢,٦٠٨٤	٠,٥٣٦٨٢	٢,٢٢٢٩	٠,٧١٦٧٠	*٥,٦٥٥	دالة
٤	٢,٦٦٢٧	٠,٤٨٦٨٥	١,٩٠٩٦	٠,٦٦٨٠٨	*١١,٤٣٠	دالة
٥	٢,٨٣١٣	٠,٤٧٥٣١	٢,٦٣٧٥	٠,٧٩٦١٤	*٦,٦٠٠	دالة
٦	٢,٩٨١٩	٠,١٣٣٦٢	٢,٥٣٦١	٠,٦٤٨٠٠	*٨,٧٥٥	دالة
٧	٢,٥٠٠٠	٠,٧١٩٨٥	١,٧٧١١	٠,٨٣٥٩٤	*٨,٠٤٦	دالة
٨	٢,٩٤٥٨	٠,٢٢٧١٣	٢,٣٢٥٣	٠,٧١٥٣٥	*١١,٠٠٤	دالة
٩	٢,٨١٣٣	٠,٣٩٠٨٩	٢,١٠٨٤	٠,٦٨٧٧٦	*١١,٩٩٧	داله
١٠	٢,٩٦٩٩	٠,١٧١٤٤	٢.٤٨٨٠	٠,٦٧٦٣٤	*٩,٠٦٣	دالة
١١	٢,٩٦٩٩	٠,٢٠٣٧٤	٢,٥٥٤٢	٠,٦٩٢٠٠	*٧,٧٧٣	دالة
١٢	٢,٩٩٤٠	٠,٠٧٧٦٢	٢,٥٧٨٣	٠,٦٢٥١٤	*٨,٧١٤	دالة
١٣	٢,٩٠٣٦	٠,٣١٥٨٢	٢,٠٠٠٠	٠,٧٥٤٧٨	*١٤,٢٢٩	دالة

١٤	٢,٩٨١٩	٠,١٣٣٦٢	٢,٥٤٨٢	٠,٦٣٧٧٧	*٨,٦٥٦	دالة
١٥	٢,٨٩١٦	٠,٣٨١٧٧	٢,٣٤٩٤	٠,٧١٢٣٨	*٨,٨٣٢	داله
١٦	٢,٩٥١٨	٠,٢٦٥٣١	٢,٣٩٧٦	٠,٦١١٨٠	*١١,٥٥٥	دالة
١٧	٢,٩٧٥٩	١٨٩١٥,٠	٢,٤٠٩٦	٠,٦٧٩٣٢	*١٠,١٧٩	دالة
١٨	٢,٩٩٤٠	٠,٠٧٧٦٢	٢,٧٧٧١	٠,٥٢٠٨٠	*٥,٢٨١	دالة
١٩	٢,٩٩٤٠	٠,٠٧٧٦٢	٢,٥٦٦٣	٠,٦١٦٧٩	*٨,٩٤٤	دالة
٢٠	٢,٩٦٣٩	٠,١٨٧٢١	٢,٤١٥٧	٠,٦٩٧٧٠	*٩,٨٣٤	دالة
٢١	٢,٩٨٨٠	٠,١٠٩٤٣	٢,٥٤٢٢	٠,٥٧٨٤٢	*٩,٩٤٧	دالة
٢٢	٢,٦٠٨٤	٠,٥٣٦٨٢	٢,٢٢٢٩	٠,٧١٦٧٠	*٥,٦٥٥	دالة
٢٣	٢,٦٦٢٧	٠,٤٨٦٨٥	١,٩٠٩٦	٠,٦٦٨٠٨	*١١,٤٣٠	داله
٢٤	٢,٨٣١٣	٠,٤٧٥٣١	٢,٦٣٧٥	٠,٧٩٦١٤	*٦,٦٠٠	دالة
٢٥	٢,٩٨١٩	٠,١٣٣٦٢	٢,٥٣٦١	٠,٦٤٨٠٠	*٨,٧٥٥	دالة
٢٦	٢,٥٠٠٠	٠,٧١٩٨٥	١,٧٧١١	٠,٨٣٥٩٤	*٨,٠٤٦	دالة
٢٧	٢,٩٤٥٨	٠,٢٢٧١٣	٢,٣٢٥٣	٠,٧١٥٣٥	*١١,٠٠٤	دالة
٢٨	٢,٨١٣٣	٠,٣٩٠٨٩	٢,١٠٨٤	٠,٦٨٧٧٦	*١١,٩٩٧	دالة
٢٩	٢,٩٦٩٩	٠,١٧١٤٤	٢.٤٨٨٠	٠,٦٧٦٣٤	*٩,٠٦٣	داله
٣٠	٢,٩٦٩٩	٠,٢٠٣٧٤	٢,٥٥٤٢	٠,٦٩٢٠٠	*٧,٧٧٣	دالة

*** دالة عند مستوى (٠,٠٥) اذ ان القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (١٨٨) = (١,٩٦)**

الجدول (٤)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي بين المجموعتين العليا والدنيا باستعمال إسلوب المجموعتين الطرفيتين

الفقرات	المجموعة العليا ٢٧٪		المجموعة الدنيا ٢٧٪		القيمة التائية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٢,٩٥٧٨	٠,٢٢٩٦٩	٢,٥٥٤٢	٠,٦٤٦٧٣	*٧,٥٦٥	دالة
٢	٢,٨٨٥٥	٠,٣٥٥٢٧	٢,٢٠٤٨	٠,٧٥٨٩٣	*١٠,٧٣٨	دالة
٣	٢,٩٦٩٩	٠,٢٠٣٧٤	٢,٣٨٥٥	٠,٤٦٨١٩	*١١,٣٧٢	دالة
٤	٢,٩٩٤٠	٠,٠٧٧٦٢	٢,٥٧٢٣	٠,٦٦٣٤٧	*٨,٠٨٦	دالة
٥	٢,٩٨١٩	٠,١٣٣٦٢	٢,٣١٩٣	٠,٧٧٨٨٠	*١٠,٨٠٠	دالة
٦	٣,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠	٢,٧٢٢٩	٠,٥٨٩٠٦	*٦,٠٦١	دالة
٧	٢,٨٧٣٥	٠,٣٣٣٤٢	٢,١٣٨٦	٠,٦٢١٨٩	*١٥,٤٠٥	دالة
٨	٢,٤٠٩٦	٠,٦٦١٢٤	١,٦١٤٥	٠,٦٧٥٦٦	*١٠,٩٢٨	دالة
٩	٢,٩٥١٨	٠,٢١٤٨٢	٢.٠٦٦٣	٠,٦٢٤١٢	*١٧,٤١٥	دالة
١٠	٢,٩٨٨٠	٠,١٠٩٤٣	٢.٥١٢٠	٠,٦٦٧٣١	*٩,١٩٣	دالة
١١	٢,٩٩٤٠	٠,٠٧٧٦٢	٢,٦٠٨٤	٠,٦٣٩٨٣	*٧,٧٧٦	دالة
١٢	٢,٦٣٢٥	٠,٥٤٢٦٣	١,٦٤٤٦	٠,٧٣٨٦٧	*١٤,٦٨٥	دالة
١٣	٢,٩٦٩٩	٠,١٧١٤٤	٢,٤٨٨٠	٠,٧٣٦٤٠	*٨,٠٨٠	دالة

١٤	٢,٩٩٤٠	٠,٠٧٧٦٢	٢,٥٦٠٢	٠,٦٤٦١٩	*٨,٥٣٣	دالة
١٥	٢,٩٨١٩	٠,١٣٣٦٢	٢,٣٥٠١	٠,٦٨٤٦٨	*٨,٥١٥	دالة
١٦	٢,٩٨٨٠	٠,١٠٩٤٣	٢,٥١٨١	٠,٦٦٧١٨	*٩,٣٣٨	دالة
١٧	٢,٩٨١٩	٠,١٣٣٦٢	٢,٦٣٨٦	٠,٦٢٤٣٢	*٧,٠٢٦	دالة
١٨	٣,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠	٢,٧٥٩٠	٠,٥٧٣٩٩	*٥,٤٠٩	دالة
١٩	٣,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠	٢,٤٥١٨	٠,٦٦٥٦٧	*١٠,٦١٠	دالة
٢٠	٣,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠	٢,٥٣٦١	٠,٦٧٥٤٧	*٨,٨٤٨	دالة
٢١	٢,٩٨١٩	٠,١٧٣١٣	٢,٦٥٦٦	٠,٦٦٧١٠	*٦,٥٠٨	دالة
٢٢	٣,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠	٢,٥١٨١	٠,٦٦٧١٨	*٩,٣٠٧	دالة
٢٣	٢,٩٨٨٠	٠,١٠٩٤٣	٢,٥١٢٠	٠,٦٦٧٣١	*٩,٣٢١	دالة
٢٤	٢,٩٠٣٦	٠,٢٩٦٠١	٢,٤٤٥٨	٠,٦٧٤٢٥	*٨,٣٠٧	دالة
٢٥	٢,٨٨٥٥	٠,٣٣٧٧٨	٢,٣٢٥٣	٠,٧٦٤٤٩	*٨,٨٠٥	دالة
٢٦	٢,٦٣٨٦	٠,٥٢٩٨٠	٢,٠٨٤٣	٠,٧٩٧٠٤	*٧,٣٦٧	دالة
٢٧	٢,٦٦٢٧	٠,٥٦٧٣٤	١,٧٠٤٨	٠,٧٤٠٧٥	*١٢,٦٦٣	دالة
٢٨	٣,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠	٢,٥٣٦١	٠,٦٧٥٤٧	*٨,٨٤٨	دالة
٢٩	٢,٩٨١٩	٠,١٧٣١٣	٢,٦٥٦٦	٠,٦٦٧١٠	*٦,٥٠٨	دالة
٣٠	٣,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠	٢,٥١٨١	٠,٦٦٧١٨	*٩,٣٠٧	دالة

يلاحظ من الجدول (٣ ، ٤) ان فقرات المقياس جميعها مميزه عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس لايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من جهة والدرجة الكلية للمقياس من جهة اخرى على معامل ارتباط بيرسون، وتم حساب معامل الارتباط باستخدام عينة التحليل الاحصائي البالغة (١٩٠) مدرسة ظهر ان جميع فقرات مقياس الكفاءة الوجدانية دالة احصائيا وظهر ايضا ان جميع فقرات مقياس الرضا الوظيفي دالة وبناء على معيار ايبل (Eble) الذي يعد الفقرة مميزة اذا كانت (٠.١٤٣) فاعلي تكون دالة مميزة . (مجيد ، ٢٠١٤ :٨١)، وبذلك اصبح مقياس الكفاءة الوجدانية مكونا من (٣٠) فقرة ملحق (٤) والجدول (٥) يبين ذلك ، واصبح مقياس الرضا الوظيفي مكونا من (٣٠) فقرة ملحق (٢) والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٥) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس الكفاءة الوجدانية والدرجة الكلية علية

ت	معامل الارتباطها	ت	معامل الارتباطها	ت	معامل الارتباطها
١	*٠,٣٩٩	١٣	*٠,٢٤٥	٢٥	*٠,٥٩٨
٢	*٠,٤٤٤	١٤	*٠,٢٧٠	٢٦	*٠,٦٥٩
٣	*٠,٤٥٨	١٥	*٠,١٤٢	٢٧	*٠,٥٦٧
٤	*٠,٥٦٢	١٦	*٠,٣٨٥	٢٨	*٠,٦٨١
٥	*٠,٤٩١	١٧	*٠,٣٣٦	٢٩	*٠,٦٠٣
٦	*٠,٥٤٦	١٨	*٠,٤٣٠	٣٠	*٠,٦١٦
٧	*٠,٥٤٤	١٩	*٠,٤٠٥		
٨	*٠,٣٩٩	٢٠	*٠,٢٤٥		
٩	*٠,٤٤٤	٢١	*٠,٢٧٠		

١٠	*٠,٤٥٨	٢٢	*٠,١٤٢	
١١	*٠,٥٦٢	٢٣	٠.٨١	
١٢	*٠,٤٩١	٢٤	٠.٦٠	

جدول (٦) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية علية

ت	معامل الارتباطها	ت	معامل الارتباطها	ت	معامل الارتباطها
١	*٠,٥٨٤	١٣	*٠,٤١٣	٢٥	*٠,٨١٤
٢	*٠,٥٠٨	١٤	*٠,٥٤٤	٢٦	*٠,٧٠٥
٣	*٠,٦١٣	١٥	*٠,٥٠٩	٢٧	*٠,٧٤٢
٤	*٠,٦١٩	١٦	*٠,٥٣٥	٢٨	*٠,٧١٦
٥	*٠,٥٨٠	١٧	*٠,٥٢٤	٢٩	*٠,٤٦٠
٦	*٠,٥٨٢	١٨	*٠,٥٥٩	٣٠	*٠,٤٦٧
٧	*٠,٥٣٥	١٩	*٠,٣٨٢		
٨	*٠,٦٣٦	٢٠	*٠,٥٢١		
٩	*٠,٦٢٥	٢١	*٠,٦٠٣		
١٠	*٠,٥١٠	٢٢	*٠,٤١٣		
١١	*٠,٦١٤	٢٣	*٠,٥٤٤		
١٢	*٠,٦٩٦	٢٤	*٠,٥٠٩		

الثبات:- قصد بالثبات هو دقة المقياس وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه في ما يعطي من معلومات عن سلوك الأفراد (أبو حطب ، وآخرون ، ١٩٨٧: ١٠١), إذ يعد الثبات من الشروط الواجب توافرها في المقاييس والاختبارات النفسية مثل بقية أدوات القياس الأخرى المستخدمة في العلوم الطبيعية، إذ يجب أن تتسم بالاتساق والثبات فيما تقيسه، وأن ثبات المقياس يشير إلى تحرره النسبي من الخطأ غير المنتظم (ملحم ،٢٠٠٥ : ٦٧)

وقد تحقق الباحث من ثبات مقياس الكفاءة الوجدانية بالطرائق الآتية :

١- **إعادة الاختبار Retest -T**: لحساب ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار، طبّقت الباحثة الأداة على عينة عشوائية مكونة من (٣٠) مدرساً ومدرسة. وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول، أعيد تطبيق المقياس على المجموعة ذاتها، ثم حُسب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات التي حصل عليها الأفراد في المرتين. ووفقاً (العيسوي ١٩٨٥: ٥٨) يُعدّ معامل الارتباط البالغ (٠.٨٨) فأعلى مؤشراً على تمتع المقياس بثبات جيد.

المقياس بالصورة النهائية :-تكون مقياس الكفاءة الوجدانية من (٣٠) فقرة وخمس بدائل (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي نادراً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحيانًا، لا تنطبق علي أبدًا) باوزان (١.٢.٣.٤.٥) اذ بلغت اعلى درجة للمقياس (١٥٠) واقل درجة (٣٠) وبوسط فرضي (٩٩) اما مقياس الرضا الوظيفي تكون صورته النهائية من (٣٠) فقرة وخمس بدائي (دائما ، غالباً ، احياناً ، نادراً ، ابدا) وبالوزان (١.٢,٣,٤.٥) اذ بلغت اعلى درجة للمقياس (١٥٠) واقل درجة (٣٠) وبوسط فرضي (٨٨) ، حيث اصبح المقياسين جاهزين وتم تطبيقهما على عينه مكونه من (١٩٠) مدرس ومدرسة مادة الفيزياء .

الوسائل الاحصائية :- استعملت الباحثة بالحقيبة الاحصائية (SPSS) في المعالجات الاحصائية ، حيث استخدمت (معامل ارتباط بيرسون ، الاختبار التائي لعينة واحدة ، الاختبار التائي لعينيتن مستقلتين)

الفصل الرابع :- عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الاول :- **الكفاءة الوجدانية لدى مدرسي مادة الفيزياء**

للتحقيق من هذا الهدف تم تحليل اجابات عينة البحث البالغة (١٩٠) مدرس ومدرسة ، وقد تبين ان متوسط الحسابي الكفاءة الوجدانية (١٣١.٦٨٤) بالانحراف معياري (١٤.٨١٥٤٥) ولمعرفة دلالة الفرق تم استخدام

الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين ان قيمة التائية المحسوبة الكفاءة الوجدانية (٣٠.٤٨٩) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية(١.٩٦) وعنده مستوى دلالة (٠.٠٥٪) ، وهذه يكون وجود فروق دالة احصائية لصالح المتوسط الحابي للعينة ، وهذه قد يشير الى ان عينة البحث لديهم كفاءة وجدانية جدا عالي . كما موضح في اجدول (٧) ادناه .

جدول (٧) نتائج الاختبار التائي لعينه واحدة على مقياس الكفاءة الوجدانية

العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
مدرسي مادة الفيزياء	١٩٠	١٣١.٦٨٤	١٤.٨١٥٤٥	٩٩	٣٠.٤٨٩	١.٩٦	٠.٠٥٪

ويمكن تفسير هذه النتيجة حيث اشارت الى ان الافراد العينة يمتلكون فهما واضحا لقدراتهم الخاصة مهاراتهم مما يمكنهم من تسخير واشعاع الطاقة الايجابية في اوقات التغير وان الافراد العاملين اثناء ممارسة عملهم يركزون على الكيفية التي من خلالها يفكرون بأدوارهم الوجدانية وبتاثيرهم داخل المؤسسة التي تجعل منهم يشعرون بالثقة ويسعون لتحقيق النجاح. وهذا انعكاس لدرجة الرضا عن العمل كذلك الاستقرار الوجدانية والنفسي لدى مدرسي مادة الفيزياء وكذلك على تحسين العلاقات الايجابية مع الطلبة والكفاءة والتأثير في اداء العمل اثناء العمل داخل المدرسة .وحسب نظرية الكفاءة الوجدانية (Daniel Goleman ١٩٩٥) فان النتيجة تشير إلى أن أفراد العينة لديهم وعي بقدراتهم ومهاراتهم، ويوظفون طاقة إيجابية في أوقات التغيير، ويركزون على أدوارهم الوجدانية وتأثيرهم داخل المؤسسة، مما يعز ثقتهم وسعيهم للنجاح ويرفع رضاهم الوظيفي واستقرارهم النفسي ويحسن علاقاتهم مع الطلبة وأدائهم.

الهدف الثاني:- **الرضا الوظيفي لدى مدرسي مادة الفيزياء**

للتحقيق من هذا الهدف تم تحليل اجابات عينة البحث البالغة (١٩٠) مدرس ومدرسة ، وقد تبين ان متوسط الحسابي الكفاءة الوجدانية (١٢٦.٩١٩) بالانحراف معياري (١٤.٣٤٩١) ولمعرفة دلالة الفرق تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين ان قيمة التائية المحسوبة الرضا الوظيفي (٣٨.٣٤٤) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية(١.٩٦) وعنده مستوى دلالة (٠.٠٥٪) ، وهذه يكون وجود فروق دالة احصائية لصالح

المتوسط الحسابي للعينة ، وهذه قد يشير الى ان عينة البحث لديهم اداء وظيفي ممتاز . كما موضح في اجدول (٨) ادناه

جدول (٨) نتائج الاختبار التائي لعينه واحدة على مقياس الرضا الوظيفي

العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
مدرسي مادة الفيزياء	١٩٠	١٢٦.٩١٩	١٤.٣٤٩١	٩٩	٣٨.٣٤٤	١.٩٦	٠.٠٥٪

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية super الذي يوكد ان تشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز وأن الأفراد يميلون إلى اختيار الرضا المطلوب التي يستطيعون عن طريقها تحقيق مفهوم عن ذواتهم، والتعبير عن أنفسهم، وإن السلوكيات التي يقومون بها لتحقيق ادائهم الوظيفي عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمرون بها . (عبد الهادي العزة : ٢٠١٤، ٤٤). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (خورشيد وقاسمي واشرف، ٢٠١٢) التي اشارت الى ان المدرسي لديهم اداء منهي عالي في وظيفتهم المهنية .

الهدف الثالث :- العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الوجدانية وبين الرضا الوظيفي لدى مدرسي مادة الفيزياء

للتحقيق من هذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين متغيري الكفاءة الوجدانية الرضا الوظيفي لدى مدرسي مادة الفيزياء ، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (٠.٦٩) ومستوى دلالة (٠.٠١) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥) أي أنّ الارتباط معنوي ودال احصائيا مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين كل من الكفاءة الوجدانية و الرضا الوظيفي وكما موضح في الجدول رقم (٩)

جدول (٩) قيمة معامل الارتباط بين الكفاءة الوجدانية والرضا الوظيفي القيمة التائية المقابلة لها

المتغير الاول	المتغير الثاني	قيمة معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الكفاءة الوجدانية	الرضا الوظيفي	٠.٦٩	١٣.٠٧٠	٢.٦٢١	٠.٠١

ظهرت النتائج ان هناك علاقة ارتباطية بين الكفاءة الوجدانية والرضا الوظيفي ، فيما شك فيه الى ان مدرسي مادة الفيزياء لديهم مهنية في الرضا الوظيفي وذلك لامتلاكهم اداة وظيفي عالي جدا .

الاستنتاجات :-

١- ان مدرسي مادة الفيزياء لديهم كفاءة وجدانية عالية .

٢- ان مدرسي مادة الفيزياء لديهم لديهم اداء وضيفي .

٣- هناك علاقة ارتباطية لدى مدرسي مادة الفيزياء بين الكفاءة الوجدانية والرضا الوظيفي .

التوصيات :-

١- ضرورة الاهتمام بالمدرسين والمدرسات كونهم الرضا المهمة في عملية التعليمية لهذه الفئة .

٢- عقد ندوات وورشات عمل لتوعية المدرسين وزيادة المعلومات لديهم .

٣- على أفق ما توصلت هذه الدراسة من نتائج العلاقة بين الكفاءة الوجدانية والرضا الوظيفي يمكن الإفادة منها في الدراسات المستقبلية والابحاث الجديدة في رفع الكفاءة الوجدانية والرضا الوظيفي لدى المدرسين.

المقترحات :-

١- اجراء دراسة لتحسين الكفاءة الوجدانية لدى الطلبة .

٢- تطوير برامج تربوية من اجل رفع الكفاءة الوجدانية لجميع الهيئات التعليمية .

المصادر:

- بحر، يوسف عبد عطية أبو سلطان، مياسة سعيد محمد (٢٠١٣). *الاجتراب للعمل وعلاقته وداء العمل باللين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع الشمس*. مجلة جامعة فلسطين للبحوث والدراسات، فلسطين.
- الحراحشة، حسن محمد (٢٠١٠). *إدارة الجودة*. عمان: دار السن.
- حسن، نور (٢٠١٥). درجة إدارة الجامعة الإسلامية للمديرية من مجلس نظر موظفيها، المديرين والمديرين، وألاقتها، ومستوى أداء موظفيها. *رسالة غير منشور*. الجامعة الإسلامية، الأردن، فلسطين

- حنورة، مصري عبد الحميد. (٢٠٠٣): دور المدرسة الحديثة في تربية الابداع ورعاية التفوق، *المجلة التربوية*، المجلد ١٨، العدد ٦٩.
- الخوري، توما جورج (٢٠٠٨).*القياس والتقويم في التربية والتعليم*. بيروت–لبنان: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- عبد الهادي ، نبيل ،(٢٠١٤م): *استراتيجيات تعلم مهارات القراءة*، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطبع، عمان – الأردن.
- عودة، سعيد علي (٢٠١٦). تطوير تربوية أداء مديري العلوم داخل الخط الأخضر في فلسطين ٤٨ بناء على مستوى العلوم الاجتماعية. *أطروحة دكتوراه غير منشورة*. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- العيسوي , عبد الفتاح , وعبد الرحمن محمد العيسوي (١٩٨٥): *مناهج البحث العلمي في الفكر الإسلامي والفكر الحديث* , دار الراتب , الإسكندرية .
- فليه، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد (٢٠١٤). *تعليم التربية في إدارة تعليم التربية*. ط٣، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- مجيد, سوسن شاكر(٢٠١٤):*اسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية* ,مركز ديبونو لتعليم التفكير ,عمان–الاردن
- المحاسنة، إبراهيم (٢٠١٣). *إدارة وتقييم الرضا الوظيفي بين النظرية والتطبيق*. ط١. الأردن: دار جرير للنشر والتوزيع.
- محمد إسماعيل سيد حميدة (٢٠١٧): " فعالية برنامج قائم على الكفاءة الاجتماعية – الانفعالية في تنمية الصمود النفسي وأثره على الرجاء لدى طلاب المرحلة الثانوية" بحث تنبئي – تجريبي، المجلة المصرية للدراسات النفسية، *المجلد (٢٧)*، العدد (٩٦)، يوليو ٢٠١٧، ص ص ٢٨٧– ٣٤٧
- محمد هدى ، محمد طياب (٢٠٢٠) : الكفاءة الوجدانية وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي لدى تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط من خلال ممارسة النشاط البدني الرياضي المدرسي ، دراسة ميدانية بولاية تيبار ، *مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية* ، المجلد (١٢) ، العدد (٢) ، العلوم الاجتماعية ، جامعة حسبية بن بوعلي الشلف ، الجزائر .
- المشاقبة، زينب احمد حمدان (٢٠١٤). أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في لواء الرصيفة *رسالة ماجستير غير منشورة*، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.
- ميخائيل, امطانيوس نايف (٢٠١٦): *القياس والتقويم النفسي والتربوي للاسوياء وذوي الحاجات الخاصة*, ط٢, دار الاعصار للنشر والتوزيع, عمان.
- وردة رشيد زعرب (٢٠١٩) فاعلية برنامج تدريبي لتحسين الكفاءة الوجدانية لدى عينة من الاطفال بطيء التعلم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الاقصى ، غزة .

- Young, B.L. (2007). Teacher evaluation: Is it an effective practice? A survey of all junior high/middle school principals in the state of Illinois. Unpublished doctoral dissertation. Loyola University Chicago, Illinois, United States
- Bandura, A. (1987). Social foundations of thought and action: A social-cognitive theory. NJ: Printice-Hall.

- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), Encyclopedia of human behavior, New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Eds.), Handbook of personality. New York: Guilford Publications.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Educational implications (pp. 3–31). Basic Books.