Arabian Gulf Journal of Humanities and Social Studies

ISSN: 3080-4086

الإصدار الخامس - العدد االرابع عشر || تاريخ الإصدار 2026-05-20

مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق وعلاقته بالأمن الوظيفي للمعلمين

The Level of Cultural Intelligence among School Principals at Mafraq directorate of Education and Its Relationship to Teachers' Job Security

الأستاذ الدكتور تيسير محمد الخوالده

Prof.Dr Taiseer Al-Khawaldeh

أستاذ أصول التربية - جامعة آل البيت

أمل علي الزيود

Amal Ali Al-Zayoud

وزارة التربية والتعليم - الأردن

DOI: https://doi.org/10.64355/agjhss51413

مجلة خليج العرب للدراسات الإنسانية والاجتماعية || هذه المقالة مفتوحة المصدر موزعة بموجب شروط وأحكام ترخيص مؤسسة المشاع الإبداعي(CC BY-NC-SA)

الملخص:

هَدفَت الدِّراسة الكشف عن مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق وعلاقته بالأمن الوظيفي للمعلمين، واسْتخْدم المنْهج اَلوصْفِي اَلمسْحِي الارْتباطيَّ، وتمَّ اِختِيار عَينَة بَلغَت (361) معلمًا ومعلمة، حَيْث تمَّ اعتماد أَدَاة الاسْتبانة لِجَمع البيانات وَتكونَت الاسْتبانة مِن جزأين: الجزء الأوَّل الذكاء الثقافي مُكوَّن مِن (23) فِقْرَة مُوزَّعة على أَربَعة مجالَات(البعد السلوكي، البعد الدافعي، المقدرات المعرفية، مقدرات ما وراء المعرفة)، أَمَّا الجزء الثَّاني الأمن الوظيفي حَيْث تَكُون مِن (20) فِقْرَة مُوَزعة على ثلاثة مجالَات(المكافآت المادية، العلاقات الانسانية، علاقة المعلم بعمله)، وتمَّ التَّحَقُّق مِن صِدْق الأَدَاة وثباتهَا. وَتَوصلَت الدِّراسة إِلى النَّتائج اَلآتِية: أن مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق جَاءَ متوسطاً، وأظهرت النتائج أن مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي مدارس قصبة المفرق جَاءَ متوسطاً، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين مستوى الذكاء الثقافي ومستوى الأمن الوظيفي للمعلمين، وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: عقد دورات تدريبية للمديرين في المدارس عن الذكاء الثقافي وكيفية اكتسابه ليتمكن المديرين من التعامل مع الأفراد من الثقافات الأخرى بكفاءة وفاعلية.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الثقافي، الأمن الوظيفي، مديرية قصبة المفرق، مُديري المدارس.

Abstract:

This study aimed to reveal the level of cultural intelligence among school principals in the Al-Mafraq Directorate and its relationship to teachers' job security. The descriptive correlational survey method was used, and a sample of (361) male and female teachers was selected. A questionnaire was used to collect data, and it consisted of two parts: the first part, on cultural intelligence, comprised (23) items distributed across four domains (behavioral dimension, motivational dimension, cognitive abilities, and metacognitive abilities); the second part, on job security, comprised (20) items distributed across three domains (material rewards, interpersonal relationships, and the teacher's relationship with their work). The validity of the questionnaire was verified. The tool and its stability. The study reached the following conclusions: The level of cultural intelligence among school principals in the Qasaba Al-Mafraq Directorate was found to be moderate. the level of job security among teachers in directorate Al-Mafraq schools was moderate. The results showed a statistically significant positive correlation at the (0.01) level between the level of cultural intelligence and the level of job security for teachers. In light of the results, the study recommended a number of recommendations, the most important of which is: holding training courses for school principals on cultural intelligence and how to acquire it so that principals can deal with individuals from other cultures efficiently and effectively.

Keywords: Cultural intelligence, job security, School Principals at Mafraq directorate of Education, School principals.

المقدمة:

اعتمد الإنسان أساليب وطرقا متنوعة لتطوير ذاته والارتقاء بها ليتمكن من مواكبة العصر الحالي ومتغيراته وتحدياته، من خلال الاهتمام برفع مستوى أدائه وتحسينه بما ينعكس إيجابا على تفكيره وذكائه بشكل عام، والذكاء الثقافي أحد أنواع الذكاءات المتعددة لدى الإنسان، بصفته مقدرة إنسانية تمكن الفرد من التعامل والتفاعل مع الثقافات المتنوعة التي أخذت بالانتشار على مساحات واسعة من العالم.

ويشير الذكاء الثقافي إلى مقدرة الفرد على التفاعل بفعالية مع أفراد من خلفيات ثقافية مختلفة، ويتضمن ذلك الفهم العميق للقيم والمعتقدات وأنماط التواصل المتنوعة، إذ إنّ مديري المدارس الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء الثقافي يكونون أكثر مقدرة على إدارة الفرق المتنوعة، مما ينعكس إيجابًا على المُناخ المدرسي العام، كما أن امتلاك هذه المهارة يسهم في تقليل الصراعات الثقافية وزيادة مستوى التعاون بين المعلمين والطلبة، وبتضمين برامج تدريبية لتنمية الذكاء الثقافي في خطط التطوير المهني لمديري المدارس يكون هنالك ضمان لبيئة تعليمية أكثر شمولية وفعالية (علي ومحمد، 2022).

ويُعد الذكاء الثقافي من المهارات الحيوية لمديري المدارس في العصر الحديث، حيث يساعدهم على فهم الاختلافات الثقافية بين المعلمين والطلبة وأولياء الأمور، ويتضمن هذا الذكاء أربعة أبعاد رئيسة: المعرفي، والانفعالي، والجسدي، والسلوكي، مما يمكن المديرين من التكيف مع البيئات المتنوعة، حيث أن المديرين ذوي الذكاء الثقافي العالي يكونون أكثر فاعلية في إدارة الفرق المختلطة ثقافيًا (Van, Ang, & Livermore, 2012).

وعندما يمتلك مديري المدارس مستوى مرتفع من الذكاء الثقافي، فإن ذلك ينعكس إيجابًا على المُناخ التنظيمي داخل المدرسة، حيث يشعر المعلمون والطلبة بالانتماء والاحترام؛ فالمدارس التي يقودها مديرون متعددو الثقافات تتمتع بمعدلات أقل من الصراعات الداخلية ومستويات أعلى من الرضا الوظيفي (Earley & Mosakowski, 2004).

ويمكن تطوير الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس من خلال برامج تدريبية تركز على زيادة الوعي الثقافي وتطوير مهارات التواصل بين الثقافات، إنّ المديرين الذين يخضعون لتدريبات منتظمة حول التنوع الثقافي يصبحون أكثر مقدرة على إدارة التحديات في البيئات التعليمية متعددة الثقافات (Livermore, 2015). ويُعد الذكاء الثقافي من المهارات القيادية اللازمة للقيادة في القرن الحادي والعشرين، خاصةً في البيئات التعليمية متعددة الثقافات، لذا فإن مديري المدارس الذين يتمتعون بذكاء ثقافي مرتفع يكونون أكثر مقدرة على إدارة التنوع بين الطلبة والمعلمين، مما يعزز الانسجام المدرسي ويقلل من الصراعات الثقافية، إذ إن الذكاء الثقافي يتكون من أربعة أبعاد رئيسة: المعرفي (فهم الثقافات المختلفة)، والتحفيزي (الرغبة في التفاعل مع الآخرين)، والسلوكي (المقدرة على التكيف مع السياقات الثقافية المتنوعة)، والتأملي (الوعي الذاتي بالتحيزات الثقافية) (الغامدي، 2021).

وأكد العتيبي(2022) أن تطوير الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس برامج تدريبية مكثفة تركز على تعزيز التعاطف الثقافي ومهارات التواصل بين الثقافات، كما أن المدارس التي يقودها مديرون يتمتعون بذكاء ثقافي مرتفع تُظهر أداءً أكاديمياً أفضل، حيث يصبح البيئة التعليمية أكثر شمولاً وتقبلاً للاختلافات، إذ يُنصح المديرون بتبني استراتيجيات مثل الحوارات الثقافية المفتوحة وورش العمل التفاعلية لتعزيز هذا النوع من الذكاء بين أعضاء الهيئة التعليمية.

يشير الأمن الوظيفي إلى شعور المعلم بالاستقرار في عمله وثقته في استمراريته دون تهديدات غير مبررة، ويُعد هذا العامل حاسمًا في تحسين الأداء الوظيفي والالتزام المؤسسي، حيث يرتبط بانخفاض مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية (Skaalvik & Skaalvik, 2011).

ويشير الأمن الوظيفي إلى شعور المعلم بالاستقرار والطمأنينة تجاه مستقبله الوظيفي، وهو عامل حاسم في تحديد مستوى أدائه ورضاه الوظيفي، ويتأثر الأمن الوظيفي للمعلمين بعدة عوامل، منها سياسات المؤسسة التعليمية، وعلاقات العمل مع الإدارة، وفرص التطوير المهني المتاحة، حيث أن المعلمين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الأمن الوظيفي يكونون أكثر التزامًا بمدرستهم وأكثر إنتاجية في عملهم، كما أن غياب الأمن الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة معدلات الدوران الوظيفي وانخفاض جودة التعليم؛ لذلك، من المهم تعزيز الأمن الوظيفي للمعلمين من خلال توفير بيئة عمل داعمة وفرص تدريبية مستمرة (محمود وسعيد، 2021).

وتشمل العوامل الرئيسة التي تعزز الأمن الوظيفي للمعلمين الدعم الإداري، والعدالة التنظيمية، وتوفر فرص التطوير المهني، إذ أن المعلمين الذين يشعرون أن إدارتهم تدعمهم وتقدّر جهودهم يكونون أكثر التزامًا بمدرستهم وأقل عرضة لترك المهنة (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006).

ويرتبط الأمن الوظيفي للمعلمين ارتباطًا وثيقًا بجودة التعليم، إذ إن المعلمين الآمنين وظيفيًا يكونون أكثر إبداعًا وتفانيًا في عملهم، إذ إنّ المؤسسات التعليمية التي توفر بيئة مستقرة للمعلمين تحقق نتائج أكاديمية أفضل (Day, Sammons, Stobart, Kington, & Gu, 2007).

ويشكل الأمن الوظيفي للمعلمين عاملاً أساسياً في تحقيق الاستقرار النفسي والمهني، مما ينعكس إيجاباً على جودة العملية التعليمية، إذ إن انعدام الأمن الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستويات التوتر والقلق بين المعلمين، مما يؤثر سلباً على إنتاجيتهم وعلاقتهم مع الطلبة، حيث أن ضمان الاستقرار الوظيفي يتطلب سياسات واضحة من وزارات التعليم، مثل توفير عقود عمل طويلة الأجل وفرص التطوير المهني المستمر (الزهراني، 2020).

ولا يقتصر الأمن الوظيفي على الجانب المادي فقط، بل يشمل أيضاً توفير بيئة عمل داعمة وخالية من التهديدات النفسية، ومن المقترحات تطبيق نظام تقييم عادل يركز على الإنجازات بدلاً من الانتقادات، مما يعزز ثقة المعلمين في استقرارهم الوظيفي، كما أنه يجب التركيز على أهمية دور مديري المدارس في تعزيز هذا المفهوم من خلال التواصل الفعال والاعتراف بجهود المعلمين، مما يسهم في توفير مناخ تنظيمي إيجابي (الحربي، 2023).

وعندما يمتلك مديرو المدارس ذكاءً ثقافيًا عاليًا، فإنهم يكونون أكثر مقدرة على فهم احتياجات المعلمين المتنوعة، مما يعزز الثقة المتبادلة ويقلل من التوترات الوظيفية، حيث أن المدارس التي يُظهر مديروها حساسية ثقافية عالية يكون معلموها أكثر رضا وأقل عرضة للتفكير في ترك العمل.(Rockstuhl, Seiler, Ang, Van, & Annen, 2011)

ويسهم الذكاء الثقافي لمديري المدارس في تقليل الصراعات الناتجة عن الاختلافات الثقافية، مما ينعكس إيجابًا على الأمن الوظيفي للمعلمين، حيث أن المديرين الذين يتعاملون بفعالية مع التنوع الثقافي يتوفيرون بيئة عمل أكثر انسجامًا، مما يزيد من شعور المعلمين بالاستقرار (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019).

ويُعّد الذكاء الثقافي مكونًا أساسيًا في القيادة، حيث يمكّن المديرين من إلهام المعلمين وتوفير بيئة شاملة، حيث أن القادة الذين يجمعون بين الذكاء الثقافي والقيادة يحققون مستويات أعلى من الأمن الوظيفي بين المعلمين (Bass & Riggio, 2006) ، إنّ امتلاك مدير المدرسة لمهارات الذكاء الثقافي يمكنه من إدارة الفرق المتنوعة بكفاءة، مما يعزز التعاون ويرفع مستوى الأداء التعليمي. وبالتالي، فإن تعزيز الذكاء الثقافي لدى القيادات المدرسية يمكن أن يكون عاملاً حاسمًا في تحقيق الأمن الوظيفي للمعلمين وتحسين جودة العملية التعليمية بشكل عام (Ang & Van Dyne, 2008; Rockstuhl, Seiler, Ang, Van, & Annen, 2011).

وانطلاقاً مما سبق جاءت الدراسة للكشف عن مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق وعلاقته بالأمن الوظيفي للمعلمين.

مشكلة الدراسة:

يُعد الذكاء الثقافي أحد المهارات الأساسية التي يجب أن يتمتع بها مديرو المدارس في ظل تنوع البيئات التعليمية واختلاف الخلفيات الثقافية للمعلمين والطلبة، إذ إنّ ارتفاع مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس يعزز بيئة عمل إيجابية، مما ينعكس إيجابًا على الأمن الوظيفي للمعلمين من خلال تعزيز الثقة المتبادلة وتقليل الصراعات الثقافية، فعندما يدرك المديرون كيفية التعامل بفعالية مع التنوع الثقافي، فإن ذلك يسهم في توفير مناخ تنظيمي مستقر يشعر فيه المعلمون بالاحترام والتقدير، مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي ويزيد من التزامهم بالمؤسسة التعليمية.

وتكمن مشكلة الدراسة في التحديات المتزايدة التي تواجه القيادات التعليمية في ظل تنوع البيئات المدرسية وتعدد الخلفيات الثقافية للمعلمين والطلبة في مديرية قصبة المفرق، حيث تتنوع الخلفيات الثقافية للمجتمع المدرسي، ومن خلال خبرة الباحثين في الميدان التربوي لاحظاء وجود تفاوت في قدرات المديرين على إدارة تنوع الثقافات، مما قد يؤثر سلباً على استقرار المعلمين الوظيفي وأدائهم المهني، وتبرز هذه المشكلة في ضوء النقص الملحوظ في الدراسات المحلية التي تناولت هذا الجانب في البيئة الأردنية، خاصة في محافظة المفرق التي تتميز بتنوعها الثقافي.

وأوصت دراسة سكالفيك وسكالفيك (Skaalvik & Skaalvik, 2020)) بأن تقوم المدارس بتطوير برامج دعم نفسي ومهني منتظمة للمعلمين، مع التركيز بشكل خاص على تعزيز الشعور بالأمن الوظيفي، كما أوصت دراسة الخوالدة والجراح (2022) بالتركيز على زيادة الذكاء الثقافي لمديري المدارس لارتباطه بفاعلية القيادة المدرسية، لذلك، تتمثل المشكلة الرئيسة للدراسة في السؤال الرئيس ما مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق وعلاقته بالأمن الوظيفي للمعلمين؟

أسئلة الدراسة:

أجابت الدراسة عن الأسئلة الآتية:

1- ما مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق من وجهة نظر المعلمين؟

2- ما مستوى الأمن الوظيفي لدى المعلمين في مديرية تربية قصبة المفرق من وجهة نظرهم؟

3- هل هنالك علاقة ارتباطية بين مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق ومستوى الأمن الوظيفي لدى المعلمين؟

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى:

1) التعرّف إلى مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق من وجهة نظر المعلمين.

2) التعرّف إلى مستوى الأمن الوظيفي لدى المعلمين في مديرية تربية قصبة المفرق من وجهة نظرهم.

3) بيان ما إذا كانت هنالك علاقة ارتباطية بين مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق ومستوى الأمن الوظيفي لدى المعلمين.

أهمية الدراسة:

تقسم أهمية هذه الدراسة إلى قسمين:

أولًا: الأهمية النظرية، وتتمثل الأهمية النظرية بما يلي:

1- إثراء الأدب النظري المتعلق بمتغيرات الدراسة.

2- تسليط الضوء على موضوع لم يتم تناوله بشكل كبير، وهو مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق وعلاقته بالأمن الوظيفي للمعلمين.

ثانيًا: الأهمية التطبيقية، وهي تتمثل بما يلي:

1- يُؤمل أن تفيد هذه الدراسة مديري المدارس بإظهار الإجراءات المناسبة والخطوات الصحيحة لممارسة الإجراءات والصلاحيات اللازمة لممارسة المديرين لدورهم في الذكاء الثقافي.

2- يُؤمل أن تفيد هذه الدراسة مديري المدارس بإظهار الإجراءات المناسبة والخطوات الصحيحة لممارسة الإجراءات والصلاحيات اللازمة لحصول المعلمين على الأمن الوظيفي.

3- قد تدفع نتائج الدراسة الباحثين لإجراء دراسات أخرى تدرس الذكاء الوظيفي وعلاقتها بالممارسات الإدارية للمديرين في مدارسهم، وربطها ببعض المتغيرات.

4- قد تفيد هذه الدراسة أصحاب القرار التربوي والتعليمي لتبني الاقتراحات والتوصيات التي ستخرج بها الدراسة وتبنيها على أرض الوقع لتحسين وتحديث كل من المستوى الثقافي والأمن الوظيفي وربط الممارسات الإدارية بهما لتحقيق التعليم الأفضل والأنجح، بأن يكون هنالك فاعلية أكبر لدور مديري المدارس فيهما.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

وردت عدة مصطلحات في الدراسة، تركز على الكلمات والمفاهيم المستخدمة في الدراسة، وهنا نورد التعريفات الاصطلاحية والإجرائية لها:

الذكاء الثقافي: ويعرفه كل من العليوي والجبور (2023: 114) بأنه: "المقدرة على فهم التباينات الثقافية وإدارتها بفعالية لتحقيق التفاعل الناجح في البيئات متعددة الثقافات".

ويعرفه الباحثان إجرائيًا بأنه مقدرة مديري المدارس على فهم التباينات الثقافية وإدارتها بفعالية لتحقيق التفاعل الناجح في البيئات متعددة الثقافات، ويقاس بالدرجة التي تقيس بها استبانة الدراسة مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق والمتمثلة بالمجالات الآتية (البعد السلوكي، البعد الدافعي، المقدرات المعرفية، مقدرات ما وراء المعرفة).

الأمن الوظيفي: ويعرفه كل من الشمري والحربي (2022: 65) بأنه "إدراك الفرد لمدى استقرار وضمان وظيفته في المؤسسة، مع توفر فرص النمو المهني والتنظيمي".

ويعرفه الباحثان إجرائيًا بأنه إدراك المعلمين لمدى استقرار وضمان وظيفتهم ، مع توفر فرص النمو المهني والتنظيمي لديهم، ويقاس بالدرجة التي تقيس بها استبانة الدراسة مجموعة الاستجابات التي يشعر بها معلمي المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق والمتمثلة بالمجالات الآتية(المكافآت المادية، العلاقات الانسانية، علاقة المعلم بعمله).

حدود الدراسة ومحدداتها:

تمثلت حدود الدراسة الحالية بالحدود الآتية:

الحد الموضوعي: مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق والأمن الوظيفي للمعلمين.

الحد البشري: اقتصرت الدراسة على عينة من معلمي مدارس مديرية قصبة المفرق.

الحد المكاني: طبقت هذه الدراسة في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق.

الحد الزماني: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2025 - 2026.

محددات الدراسة: تحدد تعميم نتائج الدراسة في ضوء الخصائص السايكومترية (الصدق والثبات) وموضوعية استجابة أفراد عينة الدراسة.

الأدب النظري

تناول هذا الجزء عرضاً للأدب النظري ذو العلاقة بالذكاء الثقافي والأمن الوظيفي.

مفهوم الذكاء الثقافي:

يتطلب نجاح التفاعل بين الثقافات مراعاة عدد من العوامل منها الكثافة السكانية، طبيعة العلاقات الإنسانية العفوية والمعايير الثقافية، والذكاء الثقافي لدى الأفراد يعمل على تغيير سلوكاتهم بناء على هذه العوامل. علاوة على ذلك، فإن البعدين المتمثلين في الذكاء الثقافي والسلوكي والتحفيزي لهما تأثير على مقدرات ومرونة وأصالة العاملين الإداريين والفنيين من حيث الابتكار.

عرف الذكاء الثقافي كل من سيدمت وهنتر (Schmidt & Hunter, 2003) بأنه:" شكل من أشكال الذكاء الذي يستند إلى قابليات الادراك والتفكير والاستجابة العملية في مواقف تتسم بالتمايز الثقافي، اذ يمتلك الفرد المقدرة على حل المشكلات بالادراك الثقافي الصحيح للمفاهيم المجردة". وقام بتعريفه ايرلي وآنج (2003,Earley & Ang) بأنه:" مقدرة الفرد على التفاعل في المواقف المختلفة ضمن الثقافات المتنوعة". وعرفه كل من ايرلي وباتيرسون (Earley & Peterson, 2004) بأنه: "ما يمتلكه الفرد من مقدرة على الالمام والتحليل لأنماط السلوك غير المألوفة له في أثناء تفاعله مع ثقافات مغايرة عن ثقافته الاصلية". وقام بتعريفه ثوماس وانكسون (Thomas & Inkson, 2009) بأنه:" كل ما يكتسبه الفرد من مهارات سلوكية تساعد على التفاعل بفاعلية في البيئات المختلفة من خلال مقدرته على فهم تلك الثقافات فهما دقيقا".

وقد أظهرت بعض الدراسات ان المؤسسات العالمية متعددة الجنسيات والتي تحتضن ثقافات متنوعة تتطلب وجود قادة أكفياء ثقافيا ولديهم المقدرة على التعاطي بكل سهولة وفاعلية مع مرؤوسيهم من الثقافات المتنوعة والمختلفة، وهذا ينعكس بشكل ايجابي على هذه المؤسسات في تطوير بيئة العمل، حيث يكون لهؤلاء القادة ذكاء ثقافي واضح(Brannen, 2016).

استنادًا إلى ما ورد في تعريفات الذكاء الثقافي، يمكن تعريفه بأنه شكل من أشكال الذكاء الذي يصف مقدرة الأفراد على التكيف مع بيئات مختلفة عن بيئتهم الأصلية، ومقدرتهم على تبني أنماط سلوكية مناسبة في المواقف المتنوعة ثقافيًا، والتي هي نتيجة لفهمهم وقبولهم لتلك الثقافات.

كما نوهت الريان (2016) إلى ان الذكاء الثقافي يحدث عند فهم القيم والمعايير الثقافية المختلفة وادراكها، حيث يهدف الذكاء الثقافي إلى مقدرة الفرد على حل المشكلات والتكيف مع الاوضاع المتنوعة والمتغيرة ثقافيا. كما أنه مقدرة الفرد على بناء علاقات شخصية بطريقة كفؤة في مواقف تتصف بالتنوع الثقافي وهذا من خلال فهم الرموز والاشارات اللفظية وغير اللفظية والاستجابة لها في ثقافة مغايرة لثقافته الاصلية، كما يُعدّ انه شكل من أشكال الذكاء المستندة إلى قابليات التفكير والادراك مثل الاستجابة العملية في مواقف متسمة بالتمايز الثقافي، حيث الفرد يمتلك المقدرة على حل المشكلات بالإدراك الثقافي الصحيح للمفاهيم المجردة.

وحتى يكون هناك تفاعل ناجح بين الثقافات يجب ان يتم مراعاة عدة عوامل وهي: الكثافة السكانية، وطبيعة العلاقات الإنسانية العفوية، والمعايير الثقافية. بسبب هذه العوامل الذكاء الثقافي عند الأفراد يعمل على تغيير سلوكهم (Altman& Chemersk, 1980)، كذلك ان بعدين الذكاء الثقافي السلوكي والدافعي لهما اثر في مقدرات الابتكار الإداري ومرونتها واصالتها للعاملين الاداريين والفنيين(النوري،2014).

أبعاد الذكاء الثقافي:

يتفق الباحثون ريسلين وورثلي وماكناب (Brislin, Worthly & Macnab, 2006) وليفرمور (Livermore,2010) المهتمون بدراسة الذكاء الثقافي على أنه يتكون من أربعة أبعاد:

1- الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي: يشير هذا إلى العمليات الذهنية التي تدفع الشخص إلى تعلم وفهم الثقافات الأخرى. فالأفراد الذين يمتلكون هذا النوع من الذكاء يدركون بوعي التفضيلات الثقافية ويعدّلون أنماط تفكيرهم عند التفاعل مع الآخرين، ويشير إلى مقدرة الفرد العقلية على اكتساب وفهم المعرفة الثقافية، أي مستوى الوعي الثقافي عند الفرد من خلال تفاعله مع الثقافات الأخرى. وهذه القابلية تدور حول مستويات عليا من الاستراتيجيات/العمليات المعرفية التي تسمح للفرد بتطوير قواعد تساعده على التفاعل الاجتماعي في الثقافة الجديدة. كما يعتبر هذا البعد محوري للذكاء الثقافي لأنه يدل على التفكير الفعال في الثقافات المختلفة عن الثقافة الأصلية، لأن الفرد يعدل، ويوائم، ويفترض، ويخطط، وغيرها من العمليات.

يتطلب هذا البُعد تخطيطًا فعالًا ووضع استراتيجيات قبل التعامل مع التنوع الثقافي، وذلك لاختيار الإجراءات الأنسب لتحقيق تفاعل ثقافي ناجح. ويؤكد الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي على أهمية الفحص والمراجعة ووضع الافتراضات والخطط (Livermore, 2010).

2- الذكاء الثقافي المعرفي: تشترك جميع الثقافات في عدد من السمات والخصائص التي تُعرف بالمسلمات الثقافية، انطلاقاً من فرضية أن لكل ثقافة احتياجات أساسية متشابهة. وقد تم اقتراح تسع فئات رئيسة: الثقافة المادية، والفنون، واللعب والترفيه، واللغة والتواصل غير اللفظي، والتنظيمات الاجتماعية، والصراع والحرب، والتنظيمات الاقتصادية، والتعلم، الذكاء الثقافي المعرفي (Cognitive CQ) هو بُعد أساسي من الذكاء الثقافي، ويشير إلى معرفة الفرد وفهمه للثقافات المتنوعة، ويشمل ذلك المعايير الاجتماعية، القيم، اللغات، والتقاليد، سواء العامة أو الخاصة بسياق العمل. يساعد هذا الذكاء في تحليل السياقات الثقافية المختلفة، والتكيف معها، واتخاذ قرارات فعالة عند التفاعل مع أفراد من خلفيات متنوعة.

يشير هذا البُعد إلى معرفة معايير وممارسات وتقاليد الثقافات المختلفة، المكتسبة من خلال التعلم والتجربة الشخصية. يتمتع الأفراد ذوو الذكاء الثقافي بالمقدرة على فهم أوجه التشابه والاختلاف بين الثقافات. ويؤكد هذا الذكاء على تقدير أوجه التشابه القائمة بين الثقافات المختلفة وفهم كيفية نشوء الاختلافات (Brislin, Worthly & Macnab, 2006).

3- الذكاء الثقافي الدافعي: يتعلق الأمر بتحفيز الآخرين، ويُشار إليه بالمقدرة على توجيه الانتباه والطاقة نحو التعلّم عن ثقافات مختلفة. الأفراد الذين يمتلكون هذا البُعد من الذكاء قادرون على توجيه انتباههم وطاقتهم نحو مواقف ثقافية متنوعة انطلاقاً من مصلحتهم الشخصية وثقتهم بأنفسهم، ويشير إلى قدرة الفرد على توجيه واستدامة الجهود على نحو فعال في المواقف الثقافية المختلفة، ويعتبر هذا المكون محوري لأنه مصدر الدافعية، وهو الذي يوجه الطاقة للثقافة الجديدة. وتعكس هذه القابلية الطاقة للانتباه المباشر باتجاه تعلم تفاصيل الثقافة الأخرى.

إن الأساس الذي يقوم عليه هذا البعد هو نظرية الدافعية، التي تفترض أن الدافعية تستند إلى عنصرين أساسيين: عنصر التوقع، الذي يعكس توقعات الفرد بإكمال المهمة بنجاح، وعنصر القيمة، الذي يعكس القيمة المرتبطة بإكمال المهمة بنجاح (Ang & Van Dyne, 2008).

4- الذكاء الثقافي السلوكي: يشير هذا إلى المقدرة على إظهار مهارات تواصل لفظية وغير لفظية مناسبة للتفاعل مع ثقافات مختلفة. ويتجلى الذكاء الثقافي في السلوك، حيث يمتلك الأفراد مجموعة واسعة من المهارات اللفظية وغير اللفظية، مثل الكلمات واللهجات والإيماءات وتعبيرات الوجه المناسبة ثقافيًا (Livermore, 2010).

تعريف الأمن الوظيفي:

هناك اختلاف وتنوعت التعاريف التي تخص الأمن الوظيفي شأنه شأن كافة المفاهيم الإنسانية فقد قام بتعريفه الزهراني (2020) بأنه:" هو حالة مهنية مثالية توفر شعورا إيجابيا مؤثرا على نفسية الموظف في عملـه، وتعـزز عنده الشعور بالانتماء والولاء المؤسسي كما يوفر لديه الثقة بالاستدامة مع صـون حقوقـه وتأمين مستقبله بما يدفعه إلى التطلع والتطور المستمر و بالتالي تنعكس على العمل المؤسسي بما يحقق تقدما ملحوظا وأداء مستقرا".

وقام بتعريفه كل من سيف وعدنان (Saif & Adnan, 2018) بأنه:" هو ضمان في استمرارية الوظيفة لأطول فترة ممكنة في المؤسسة، فالأمان الوظيفي يتعامل مع فرصة بقاء الموظف في المؤسسة حتى لا يكونوا عاطلين عن العمل إذ أن الوظائف التي لا يدعمها عقد لأجل غير مسمى لا يمكن ضمانها لفترة مقبولة". كما وقام بتعريفه معروف ومحمود والأطرقجي (2018) بأنه:" شعور العاملين بأن المؤسسة لا يمكن أن تستغني عنهم أبدا". وقام بتعريفه سليمان (2020) بأنه:" شعور العامل بالاستقرار في عمله والاستمرار به في ظل تواجد بعض السياسات والضوابط التي تمنع إنهاء خدماته بدون وجه حق، إلى جانب توفر التعويضات المالية لتمكنه من رفع شعوره بالأمن وفرصة الترقية والحصول على كافة حقوقه التي تشعره بأهميته التي يعمل بها".

ويرى الباحثان أن الأمن الوظيفي هو عبارة عن شعور الموظف بالاستقرار النفسي وإعطائه الفرصة للنمو الوظيفي بالإضافة إلى الحوافز التشجيعية ليواصل ابداعه وانتاجه.

بناءً على ما تقدم من التعريفات المتعلقة بالأمن الوظيفي فمن الملاحظ ان هناك تباين في اتجاهات وتفاسير تعطي الاولويات والحاجات لدى العاملين، فالبعض عبر عنها تعبير اقتصادي من خلال اشباع حاجات العاملين المادية، والبعض الاخر عبر عنها من خلال المنظور الاجتماعي بإعطاء الموظف المكانة الرفيعة واللائقة بغض النظر عن عمليات الربح الخسارة.

أنواع الأمن الوظيفي:

شعور العاملين بالأمن الوظيفي يزيد من قيامهم بواجباتهم على اكمل وجه ويعمل على تخفيض المشاكل الإنسانية، ولا يعني هنا استمرار العامل بالاطمئنان على وظيفته فقط بل تجاوز هذا الاطمئنان إلى الحصول على المعاملة العدلة في كافة النواحي ومع علاقته بالإدارة مثل الترقية والمكافأة وعدم الاساءة له، كما وقد أشار الرشدان (2020) وقرون (2022) إلى أنواع الأمن الوظيفي وهي على النحو الآتي:

1- أمن المؤسسة: وهو شعور ادارة المؤسسة بأن العاملين بها راغبون بالبقاء بمؤسساتهم، وسوف تحظى بموظفين اخرين في حالة مغادرة العاملين لها، وهذا يتحقق من خلال رضا العاملين عن العمل.

2- الأمن الحافز: وهو أدنى الدرجات للأمن الوظيفي، حيث أن أداء العامل هو الذي يحقق أمنه الوظيفي واذا قصر فيه فإنه يكون متعرض للفصل من المؤسسة.

3- الأمن الطبيعي: وهو الدرجة المتوسطة من الأمن الوظيفي، وهو عبارة عن اتفاقية بين الموظف والمؤسسة بأنها لن تتخلص منه وبالتالي يشعر هذا الموظف بالانتماء لها وهو بذلك يحظى بالوسطية بين الامن الحافز وامن الاستمرار.

4- أمن الاستمرار: وهو أعلى درجات الأمن الوظيفي، وهو أمر متبادل بين الموظف والمؤسسة وان المؤسسة لن تستغني عنه ابدا.

كما وقد أشار سليمان (2020) إلى وجود نوع جديد من الأمن الوظيفي تم تطبيقه في المؤسسات التربوية الكبرى إلا وهي تطبيق قاعدة المستقبل الوظيفي وذلك بأن تمدهم وتدعهم بالتنمية المستمرة للمهارات الوظيفية التي يشغلها الأفراد في حالة الغاء الوظيفة يتم تعينه في قسم أو مكان اخر، حيث ان هذه المؤسسات تقوم على تنمية المهارات وتمدهم بالتطوير وحفز المواهب حرصا منها على تحقيق المكاسب الأكبر لمهارات المستقبل الوظيفي.

أهمية الأمن الوظيفي:

يُعدّ الأمن الوظيفي من اساسيات النجاح لأي مؤسسة، فلا توجد أي مؤسسة لديها انتاجية عالية إلا وكانت تمتلك امن وظيفي يتمتع به كافة العاملين ذلك ان انعدام تحقيق الأمن الوظيفي وتدني درجاته يعكس انتاجية تلك المؤسسة نجاحها حتى وان كانت تضم كفاءات عالية ومختصة في منظمتها (معروف ومحمود والأطرقجي ،2018).

وبناء على ما تقدم ترى الباحثان أن توفر الأمن الوظيفي يعمل على اشباع احتياجات العامل المادية وتليها النفسية وهذا نتيجة توفر دخل ثابت مما يساعد على زيادة الانتاجية وهنا يتم تحقيق الرضا الوظيفي وقد أشار كل من العنزي (2018) وسليمان واخرون (2020) إلى أهمية الأمن الوظيفي ويأتي على النحو الآتي إن العامل يشعر بالاستقرار المادي والنفسي في بيئة العمل، يعمل على توفير بيئة مناسبة للإبداع وابتكار الطرق الحديثة والتحديد وانتاج الحلول المناسبة وتوفر الوقت والجهد والتكلفة العالية، كما يساعد في تحقيق الذات وازالة الخوف من المجهول وغموض المستقبل وهنا يُضفي الثقة المتبادلة مما يساعد في مواجهة المشكلات بكل كفاءة واقتدار، ويعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي وهذا ينعكس على حب الموظف لوظيفته ورفع الروح المعنوية، والتركيز على العمل والارتقاء بأداء الأعمال.

وبالإشارة لأهمية الأمن الوظيفي فتجدر الاشارة إلى الميثاق العالمي لحقوق المعلم والذي نظمته مؤسسة اليونسكو في 5 تشرين الثاني من كل عام لصبح هذا اليوم العالمي للمعلم، كما وقد احتوى هذا الميثاق على العديد من الفقرات التي تناولت استقطاب المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم لمستويات التدريس العلمية والأمن الوظيفي وعلى الحقوق المترتبة عليهم والواجبات المطلوبة منهم كما ان هذا الميثاق قد ركز على الأمور الفنية الدقيقة مثل أنواع الوسائل التعليمية وكثافة الفصول وتبادل المعلمين في المناطق النائية وصولاً إلى الضمان الاجتماعي(اليونسكو، 2021).

متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي للمعلمين:

يُعدّ الأمن الوظيفي المُحفز الأساسي لصقل مهارات ومقدرات المعلم نحو الرقي والتقدم متى ما توفرت فكان واجب على أصحاب الشأن المتطلعين للنجاح ان يوجهوا جهودهم نحو هذا المحفز لدفع الهمم لصالح العمل، فعند نجاح الإدارة في أي مؤسسة في ذلك فقد نجحت بجدارة في تحقيق الأهداف بجودة وكفاءة عالية.

وحتى يتوافر الأمن الوظيفي لابد من تحقيق المتطلبات الأساسية في كل المؤسسات التربوية وقد جملها صالح (2020) في الانظمة والقواعد الثابتة لتوظيف وتثبيت المعلمين مع حفظ الحقوق العامة، وإيجاد نظام واضح لتحفيز المعلين بصورة دورية ماديا ومعنويا، ووضوح مواد العقد التي تعمل على حفظ حقوق المعلمين، وكذلك مساعدة المعلمين عند تعرضهم لمشكلات اجتماعية وضمه بالتأمينات الاجتماعية، ووضوح الوصف الوظيفي لنوعية العمل الذي يقوم به، والنزاهة في الاشراف والموضوعية في التقييم واطلاعه على نتائج التقييم بشكل دوري، وتجنب الاشراف المباشر والإشراف من خلال الأسلوب الغير مباشر، وكذلك إيجاد الرعاية الصحية للمعلمين وضمهم في نظام التأمين الصحي.

الدراسات السابقة

تناول هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة ذات العلاقة بالذكاء الثقافي والأمن الوظيفي وقد قسمت الدراسات السابقة قسمين.

1- الدراسات السابقة ذات العلاقة بالذكاء الثقافي

أجرى الريان(2016) دراسة هدفت تعرف درجة الذكاء الثقافي لمديري المدارس الخاصة الأردنية التي تدرس برامج أجنبية ودولية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة المديرين لنمط القيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين. وقد تكونت عينة الدراسة من (365) معلما ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الذكاء القافي لمديري المدارس الخاصة الأردنية التي تدرس برامج أجنبية ودولية، جاءت مرتفعة من وجهة نظر المعلمين، ودرجة ممارستهم لنمط القيادة التحويلية جاءت مرتفعة أيضا من وجهة نظر المعلمين، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة الذكاء الثقافي لمديري هذه المدارس ودرجة ممارستهم لنمط القيادة التحويلية سواء للدرجة الكلية أم للأبعاد كافة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الذكاء الثقافي لمديري المدارس الخاصة الأردنية التي تدرس برامج أجنبية ودولية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ولم تكن هناك فروق ذات دالة إحصائيا تعزى لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي، وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الخبرة ولصالح فئتي الخبرة "عشر سنوات فأكثر" ومن خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات" مقارنة بفئة الخبرة "أقل من خمس سنوات"، ولم تكن هناك فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي.

كما اجرى الزيديين (2016) دراسة هدفت تعرف مستوى الذكاء الثقافي لمديري المدارس العالمية في مدينة الرياض وعلاقته بإدارة التغيير من وجهة نظر المعلمين. وقد تكونت عينة الدراسة من (361) معلما ومعلمة. واستخدمت أداتان لجمع البيانات، إحداهما لقياس مستوى الذكاء الثقافي للمديرين، والأخرى لقياس مستوى إدارتهم للتغيير في مدارسهم. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الذكاء الثقافي لمديري المدارس العالمية كان مرتفعا من وجهة نظر المعلمين وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء الثقافي لمديري المدارس العالمية ومستوى إدارتهم للتغيير ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الثقافي وفقا لمتغير الجنس باستثناء مجال "الدافعية" وكان الفرق لصالح الذكور. كما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الثقافي للمديرين تبعا لمتغير الخبرة ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الثقافي للمديرين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، باستثناء مجال "المقدرة ما وراء المعرفة" وكان الفرق لصالح فئتي "الدراسات العليا" و"البكالوريوس + دبلوم" ومجال "المعرفة" ولصالح فئة "الدراسات العليا".

واجرى المظفر (2017) دراسة هدفت معرفة مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة كربلاء في العراق وعلاقته بمستوى المُناخ التنظيمي السائد في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين. وقد تكونت عينة الدراسة من (364) معلما ومعلمة بواقع (168) معلما و(196) معلمة. وأظهرت النتائج ما يأتي: إن مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة كربلاء كان مرتفعا من وجهة نظر المعلمين. إن مستوى المُناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة كربلاء كان مرتفعا من وجهة نظر المعلمين. توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة كربلاء، ومستوى المُناخ التنظيمي السائد في هذه المدارس. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة كربلاء تعزى لمتغيري الجنس والخبرة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المُناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة كربلاء تعزى لمتغيري الجنس والخبرة.

واجرى الجمل والعطاري(2020) دراسة هدفت تعرف مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس الدولية في محافظة عمّان وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من منظور معلمي تلك المدارس. وظفت الدراسة المنهج الوصفي، وتم توزيع أداة الذكاء الثقافي التي تكونت من (33) فقرة، وأداة سلوك المواطنة التنظيمية التي تكونت من (19) فقرة على (494) معلما ومعلمة في (30) مدرسة تم اختيارها بالطريقة العنقودية. أظهرت النتائج أن مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس الدولية ومستوى ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية مرتفعان، كما بينت النتائج وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس الدولية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين في تلك المدارس. كما أسهم الذكاء الثقافي المعرفي والدافعي بشكل دال إحصائيا في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية.

أجرى آنج وفان وروكسهل(Ang, Van & Rockstuhl, 2020) تهدف تعرّف الذكاء الثقافي في القيادة التربوية في الولايات المتحدة، استخدم المنهج التجريبي مع عينة من (300) مدير مدرسة تم اختيارهم عشوائيًا من 5 ولايات. طُبق مقياس الذكاء الثقافي (CQS) ومؤشر الأمن الوظيفي (JSS)، وأظهرت النتائج أن المديرين ذوي الدرجات المرتفعة في الـ CQ سجلوا تحسنًا بنسبة 40% في مؤشرات الأمن الوظيفي لمعلميهم مقارنة بغيرهم.

أجرى لايفرمور(Livermore, 2021) دراسة تهدف تعرّف اختلاف الذكاء الثقافي بسنغافورة، طُبق المنهج المقارن على (150) مدير مدرسة من (3) دول آسيوية. استخدمت ملاحظة ميدانية وتحليل محتوى، وأظهرت أن المدارس التي طبقت برامج تدريبية للذكاء الثقافي حققت انخفاضًا بنسبة 25% في معدل دوران المعلمين السنوي، مقارنة بالمدارس التي لم تطبقها.

أجرى العليوي والجبوري (2021) دراسة هدفت تعرّف دور الذكاء الثقافي في تحسين الأداء القيادي لمديري المدارس الحكومية في الأردن في محافظة العاصمة عمان، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. شمل مجتمع الدراسة (500) مدير مدرسة حكومية، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من 200 مدير. اعتمدت الدراسة على استبانة مكونة من (35) فقرة لقياس الذكاء الثقافي، وأظهرت النتائج درجة متوسطة من المديرين لديهم مستوى متوسط من الذكاء الثقافي، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسنوات الخبرة والتدريب في مجال التنوع الثقافي.

بحثت الناصر (2022) في دراسة تهدف تعرّف أثر الذكاء الثقافي لمديري المدارس على جودة المُناخ المدرسي في السعودية بمنطقة الرياض، باستخدام المنهج المختلط (كمي ونوعي). شملت العينة (150) مديرًا و(300) معلمًا، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية. استخدم المقابلات والاستبانات، وكشفت النتائج أن المديرين ذوي الذكاء الثقافي المرتفع سجلوا تحسنًا بنسبة متوسطة في مؤشرات جودة المُناخ المدرسي، خاصة في جوانب التعاون واحترام الاختلافات الثقافية.

أجرى سيركان (Serkan, 2022) دراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين مستوى الذكاء الثقافي لمديري المدارس ورضا المعلمين عن وظائفهم ونية تركهم لها. وقد استُخدم نموذج المسح العلائقي في هذه الدراسة. جُمعت بيانات البحث من 800 معلم يعملون في المدارس الإعدادية الحكومية في المناطق الوسطى من محافظة مرسين خلال العام الدراسي 2020-2021. وتم جمع البيانات من خلال استمارة المعلومات الشخصية، ومقياس الذكاء الثقافي، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس نية ترك العمل. وتم تحليل البيانات باستخدام تحليل الارتباط، ونمذجة المعادلات الهيكلية، واختبار سوبل. ووفقًا لنتائج البحث، وُجدت علاقة قوية وإيجابية ودالة إحصائيًا بين مستوى الذكاء الثقافي لمديري المدارس ورضا المعلمين عن وظائفهم. كما وُجدت علاقة قوية وسلبية ودالة إحصائيًا بين مستوى الذكاء الثقافي لمديري المدارس ونية المعلمين في ترك العمل. وُجد أيضًا أن مستوى الذكاء الثقافي لمديري المدارس يتنبأ سلبًا بنية المعلمين في ترك العمل. كما تبين أن مستويات الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس ترتبط سلبًا بنية المعلمين لترك العمل من خلال الرضا الوظيفي.

قمت أبو زيد (2023) بدراسة هدفت تعرّف فاعلية برامج تدريب مديري المدارس على تنمية الذكاء الثقافي في مصر بمحافظة القاهرة، باستخدام المنهج شبه التجريبي. شملت العينة (60) مديرًا من المدارس الدولية، تم تقسيمهم إلى مجموعتين (تجريبية وضابطة). طُبق برنامج تدريبي لمدة (8) أسابيع، وأظهرت النتائج تحسنًا بنسبة متوسطة في مهارات الذكاء الثقافي لدى المجموعة التجريبية، مع تأثير إيجابي على إدارة الصراعات الثقافية داخل المدارس.

2- الدراسات السابقة ذات العلاقة بالأمن الوظيفي

تناولت أبو حمام (2017) تهدف تعرّف درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكري وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفي بجامعة عمان العربية في الأردن، المنهج المختلط (كمي ونوعي). شملت العينة (120) معلمًا و(15) مديرًا، تم اختيارهم بطريقة هادفة. استخدمت مقابلات واستبانات، وخلصت إلى أن درجة كبيرة من المديرين يفتقرون لمهارات الذكاء الثقافي الكافية، مما يؤثر سلبًا على شعور المعلمين بالاستقرار الوظيفي.

أجرى الجمعان (2019) دراسة تهدف تعرّف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق للاتصال التربوي وعلاقتها بالأمن الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في الأردن، باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي. شمل مجتمع الدراسة معلمي المدارس الثانوية في مديرية قصبة المفرق، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (250) معلمًا. اعتمدت الدراسة على استبانة مكونة من (30) فقرة، وأظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية بين مستوى الاتصال التربوي لدى المديرين والأمن الوظيفي للمعلمين، مع تفاوت في الممارسات القيادية وفقًا للخبرة والمؤهل العلمي.

بحثت الرشدان (2020) في دراسة تهدف تعرّف الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد وعلاقته بأدائهم بالأردن، باستخدام المنهج الكمي التحليلي. شملت العينة (180) معلمًا من المدارس الخاصة، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية. طبقت الباحثان مقياسًا مكونًا من (25) بندًا، وكشفت النتائج أن نسبة متوسطة من المعلمين يشعرون بغياب الأمن الوظيفي بسبب غموض سياسات التوظيف، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لجنس المعلم وسنوات الخبرة.

وأجرى كل من جونسون وسميث (Johnson & Smith, 2020) دراسة تهدف تعرّف الأمن الوظيفي والاحتفاظ بالمعلمين في المدارس الحضرية*في* الولايات المتحدة، استخدم الباحثون المنهج الطولي لمدة عامين مع عينة من (400) معلم في (10) مدارس حضرية. تم اختيار العينة عشوائيًا، واعتمدت الدراسة على مقياس الأمن الوظيفي (JSS) ومقابلات متابعة. أظهرت النتائج أن المعلمين الذين شعروا بأمن وظيفي مرتفع كانوا أقل عرضة لترك المهنة بنسبة متوسطة، مع تحسن في أداء الطلبة بنسبة متوسطة.

وقام موليز وسجمت ووانجر (Müller, Schmidt, & Wagner, 2021) **بدراسة** تهدف تعرّف أثر الدعم الإداري على الأمن الوظيفي للمعلمين بألمانيا، طُبق المنهج الكمي على (600) معلم من المدارس الثانوية. تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية، واستخدمت استبانة مكونة من (20) بندًا. كشفت النتائج أن نسبة كبيرة من المعلمين يرون أن الدعم الإداري (مثل التغذية الراجعة العادلة) هو العامل الأكثر تأثيرًا في شعورهم بالأمن الوظيفي، مع وجود فروق بين المعلمين ذوي العقود الدائمة والمؤقتة.

اجرى قزق والفاضل (2022) دراسة هدفت معرفة درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين، تكونت عينة الدراسة من (340) معلما ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، كما تم تطوير استبانة تكونت من (69) فقرة.

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس في لواء بني عبيد الشفافية الإدارية جاءت بدرجة كبيرة، وأن درجة الأمن الوظيفي لدى المعلمين جاءت بدرجة كبيرة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود أثر للمتغيرات (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة) في تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم الشفافية الإدارية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود أثر للمتغيرات (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة) في تقديرات المعلمين لدرجة الأمن الوظيفي لديهم، في حين أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية ودرجة الأمن الوظيفي لدى المعلمين.

وأجرى كل من تانكا وساتو (Tanaka & Sato, 2022) دراسة تهدف تعرّف الأمن الوظيفي والصحة النفسية بين المعلمين باليابان، استخدم المنهج التحليلي مع (350) معلمًا من مدارس طوكيو. تم جمع البيانات عبر منصات إلكترونية، واعتمدت على مقياس الصحة النفسية (GHQ-12) وجدت الدراسة أن انخفاض الأمن الوظيفي يرتبط بزيادة أعراض الاكتئاب بنسبة متوسطة، مع تأثير أكبر على المعلمين الجدد مقارنة بذوي الخبرة.

اجرى اليحمدي والرمضاني(2023) الدراسة هدفت معرفة العلاقة بين الأمن الوظيفي وبين الدافعية للعمل لدى المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي بمجاله التحليلي، وتكون مجتمع العينة من (252) معلما ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أبرزها: أن الدرجة الكلية لشعور المعلمين بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط، بأبعاده الثلاثة (البعد النفسي والبعد المادي والبعد الاجتماعي) جاء بدرجة متوسطة، وأنه لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقدير أفرد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط تعزى لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية، كما كان من نتائج الدراسة أيضا، أنه تتواجد علاقة طردية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى شعور المعلم بالأمن الوظيفي وبين مستوى الدافعية للعمل لديهم في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط بدرجة مرتفعة.

قام سكالفيك وسكالفيك (Skaalvik & Skaalvik, 2023) بدراسة تهدف بحث إجهاد المعلم واستراتيجيات التأقلم بالنرويج، استخدم منهج طولي مع (500) معلم من (20) مدرسة، تم تتبعهم لمدة 3 سنوات. اعتمد على استبانات ومقاييس ضغط نفسي، وكشفت النتائج أن انخفاض الأمن الوظيفي زاد من معدلات الإرهاق الوظيفي بنسبة متوسطة، مع تأثير أكبر على المعلمين ذوي الخبرة الأقل.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

في ضوء ما تم عرضه من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية لاحظت الباحثان وجود تشابه واختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة، حيث تشابهت مع جميع الدراسات السابقة في اختيار المنهج الوصفي المسحي كمنهج للدراسة، واختيار الاستبانة كأداة لجمع البيانات في الدراسة، وتميزت الدراسة الحالية في مكان ومجتمع الدراسة (مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق)، واتفقت في بيان مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس وعلاقته بالأمن الوظيفي للمعلمين في العمليتان التربوية والتعليمية في عدد من المجالات، وتميزت هذه الدراسة الحالية في تفردها بالحديث عن مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق وعلاقته بالأمن الوظيفي للمعلمين.

ومن خلال الدراسات السابقة أفادت الباحثان من جوانبها النظرية التي أوردتها تلك الدراسات في عدة جوانب، يممكن هذه الاستفادة في الربط بين نتائج الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الحالية، والاستفادة من الدراسات السابقة في الأدب النظري والمراجع المستخدمة في الدراسة، وتحديد مشكلة الدراسة، وذلك من خلال الرجوع إلى الدراسات التي تناولت موضوعي مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق والأمن الوظيفي للمعلمين، وتحديد أداة الدراسة (الاستبانة)، واختيار منهج الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة، وتحديد المحاور الأساسية للاستبيان.

وقد تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في عدة جوانب أهمها: تتميز هذه الدراسة بأنها تتناول قياس تطبيقي يقيس مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق وعلاقته بالأمن الوظيفي للمعلمين. ومعظم الدراسات السابقة قد تم تنفيذها في بيئات أجنبية وعربية، في حين تم تنفيذ هذه الدراسة في الأردن في محافظة المفرق. وتعد هذه الدراسة -على حد علم الباحثان – الأولى التي تقيس فعلياً مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق وعلاقته بالأمن الوظيفي للمعلمين.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لطبيعة الدراسة، وذلك باستخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق والبالغ عددهم (4150) معلماً ومعلمة وذلك بناءً على احصائيات مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق (مديرية التربية والتعليم قصبة المفرق، 2025).

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (361) معلماً ومعلمة، اختيروا بالطريقة المتيسرة من مجتمع الدراسة، وشكلت (9%) من مجتمع الدراسة، وذلك من خلال استخدام التطبيقات الالكترونية جوجل فورم، ويوضح الجدول (1) توزع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات (الجنس ، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

الجدول (1)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

المتغير	الفئات/ المستويات	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	156	43.2
	أنثى	205	56.8
المؤهل العلمي	بكالوريوس	193	53.5
	دراسات عليا	168	46.5
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	121	33.5
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	124	34.3
	أكثر من 10 سنوات	116	32.1
	المجموع	361	100

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة طورت الباحثان أداة الدراسة(الاستبانة) بالاطلاع على الدراسات السابقة مثل دراسة العليوي والجبوري (2021)،و الناصر (2022)، وأبو زيد (2023)، ودراسة(Ang, Van & Rockstuhl, 2020)، ودراسة (Skaalvik & Skaalvik, 2023)، Livermore, 2021) للذكاء الثقافي، ودراسة الجمعان (2019)، الرشدان (2020)، أبو حمام (2017)، (Johnson & Smith, 2020)، (Müller, Schmidt, & Wagner, 2021)،(Tanaka & Sato, 2022) للأمن الوظيفي ، وتكونت أداة الدراسة من ثلاثة أجزاء: **الجزء الأول** تناول البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد العينة: الجنس)ذكر، أنثى)، المؤهل العلمي(بكالوريوس، دراسات عليا) سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، وتناول الجزء الثاني: الذكاء الثقافي اربعة مجالات: المجال الأول- البعد السلوكي (6 فقرات)، المجال الثاني- البعد الدافعي (6 فقرات)، المجال الثالث- المقدرات المعرفية (5 فقرات)، المجال الرابع- مقدرات ما وراء المعرفة (6 فقرات)، أما الجزء الثالث فقد تناول الأمن الوظيفي في ثلاث مجالات، المجال الأول: المكافآت المادية (5 فقرات)، المجال الثاني: العلاقات الانسانية (7 فقرات)، المجال الثالث: علاقة المعلم بعمله (8 فقرات).

صدق الأداة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة تم عرضها على مجموعةً من الخبراء والمحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في الجامعات الأردنية وميدان الدراسة بشكلها الأولي وعددهم (10) محكماً، وذلك للحكم على مدى ملائمة الفقرات لمجالات الدراسة، ومدى صلاحية الفقرة للقياس، ودرجة مناسبة الصياغة اللغوية، وإضافة أي اقتراحات أو تعديلات مناسبة، وقد تم الأخذ بالآراء والملاحظات والاقتراحات للمحكمين والتي تتمحور حول حذف بعض الفقرات وصياغة فقرات وتكونت أداة الدراسة الاولية من (43) فقرة، والخروج بأداة الدراسة بصورتها النهائية كما هو مبين في الملحق (3) من الدراسة والمكونة من (43) فقرة.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات الأداة تم حساب المعامل عن طريق الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا، والجدول (2) يبين معامل ثبات مجالات الأداة.

الجدول (2)

معامل ثبات الأداة بطريقة (كرونباخ ألفا)

الأداة	المجال	معامل كرونباخ ألفا
الذكاء الثقافي	البعد السلوكي	0.81
	البعد الدافعي	0.85
	المقدرات المعرفية	0.82
	مقدرات ما وراء المعرفة	0.85
الأمن الوظيفي	المكافآت المادية	0.78
	العلاقات الانسانية	0.79
	علاقة المعلم بعمله	0.91

يتضح من الجدول (2) ان القيم مقبولة لأغراض التطبيق.

المعالجة الإحصائية:

تمت المعالجات الإحصائية للبيانات في هذه الدراسة باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو الآتي:

للإجابة عن السؤالين الأول والثاني: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لجميع فقرات محور الذكاء الثقافي ومجالاته الفرعية ومحور الأمن الوظيفي.

للإجابة عن السؤال الثالث: تم استخراج مصفوفة معاملات الارتباط بطريقة بيرسون بين جميع المجالات الفرعية لمحوري الدراسة الذكاء الثقافي والأمن الوظيفي.

المعيار الإحصائي:

اعتمدت الدراسة على سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (بدرجةٍ كبيرةٍ جداً، وكبيرةٍ، و متوسطةٍ، وقلية، و قليلة جداً) وهي تمثَّل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من 1.00- 2.33 منخفضة

من 2.34- 3.67 متوسطة

من 3.68- 5.00 مرتفعة

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

)الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1) / عدد الفئات المطلوبة (3) =(5-1)/3 =1.33

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

متغيرات الدراسة:

تضمنت الدراسة المتغيرات التالية:

أولاً: المتغير المستقل: مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق.

ثالثًا: المتغير التابع: مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

عرض **نَتائِج السُّؤَال الأوَّل ومناقشتها: ما مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق من وجهة نظر المعلمين؟**

للإجابة عن السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة الذكاء الثقافي لدى مديري مدارس تربية قصبة المفرق، كمَا هُو مُوضَّحٌ فِي الجدْول (3).

الجدول (3)

المُتوسطات الحِسابيَّة مرتبة تنازلياً والانحرافات المعياريَّة لاستجابات أفراد عينة الدِّراسة عن مستوى ممارسة الذكاء الثقافي لدى مديري مدارس تربية قصبة المفرق.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	البعد السلوكي	3.34	0.75	1	متوسط
2	البعد الدافعي	3.19	0.79	2	متوسط
3	المقدرات المعرفية	3.18	0.81	3	متوسط
4	مقدرات ما وراء المعرفة	3.15	0.79	4	متوسط
الكلي		3.22	0.72	متوسط	

يبن الجدول(3) إنَّ مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري مدارس تربية قصبة المفرق من وجهة نظر المعلمين جاء متوسطاً، بِمتوَسِّط حِسابيٍّ بلغ (3.22)، وانْحراف مِعْياريْ (0.72)، وأنَّ المتوسِّطات الحسابيَّة لِلْمجالات قد تَرَاوحَت مَا بَيْن (3.15-3.34) وجاءتْ جميع المجالات بمستوى متوسط، إذ جاء مَجَال البعد السلوكي بِأعْلى مُتوسِّط حِسابِيّ بلغ (3.34)، وانْحراف مِعْياريْ بلغ (0.75) وَحصَل على الرُّتْبة اَلأُولى وبمستوى متوسط، وَجَاء مَجَال البعد الدافعي بِمتوَسِّط حسابيّ (3.19)، وانْحراف مِعْياريْ بلغ (0.79) وجاء بالرُّتْبة الثَّانية وبمستوى متوسط، وَجَاء مَجَال المقدرات المعرفية بِمتوَسِّط حسابيّ (3.18)، وانْحراف مِعْياريْ (0.81) وَحصَل على الرُّتْبة الثَّالثة وبمستوى متوسط، وَجَاء مَجَال مقدرات ما وراء المعرفة بِمتوَسِّط حسابيّ (3.15)، وانْحراف مِعْياريْ (0.79) وَحصَل على الرُّتْبة الرابعة والاخيرة وبمستوى متوسط. وربما يعزى ذلك إلى سيادة نفس نمط الذكاء الثقافي، وقلة الخبرة التي يمتلكها مديري المدارس لوجودهم في بيئة متنوعة ثقافيا؛ وقلة ممارستهم لمهارات الذكاء

الثقافي بسبب التعامل اليومي والتفاعل المستمر مع أشخاص من ثقافات متنوعة. وقد يعود ذلك إلى التنشئة الأسرية والاجتماعية والتمسك بالعادات والتقاليد الأردنية التي تؤكد على احترام التنوع والتعدد والانفتاح على الثقافات الأخرى والتعايش معها. وربما يعزى أيضا إلى أن المديرين لا يمتلكون المقدرة الكافية على استخدام الأساليب التعبيرية اللفظية وغير اللفظية، ويمتلكون الوعي والإدراك الذي يمكنهم من التفاعل مع الثقافات الأخرى.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العليوي والجبوري (2021) واختلفت مع دراسة الريان(2016) والزيديين (2016) والمظفر (2017) والجمل والعطاري(2020) التي توصلت إلى أن درجة الذكاء الثقافي لمديري المدارس، جاءت مرتفعة من وجهة نظر المعلمين.

وتم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في ضوء تقديرات أفراد العينة عن فقرات كل مجال بشكل مستقل، والتي كانت كما يأتي:

المجال الأول: البعد السلوكي

الجدول (4) المُتوسِّطات الحِسابيّة مرتبة تنازليًا والانحرافات المعيارية لفقرات مجال البعد السلوكي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يغير سلوكه اللفظي (اللهجة، نبرة الصوت) عندما يتطلب التفاعل عبر الثقافي	3.56	0.91	1	متوسط
6	يستخدم عبارات الترحيب والود التي تناسب السياق الثقافي	3.36	1.03	2	متوسط
4	يعدل تعبيرات وجهه عندما يتطلب التفاعل عبر الثقافي ذلك	3.31	1.10	3	متوسط
2	يستعمل الوقفة أو الصمت ليتناسب مع المواقف المتباينة في الثقافات	3.29	1.01	4	متوسط
3	ينوع في معدل سرعة كلامه عندما يتطلب الموقف عبر الثقافي ذلك	3.27	1.07	5	متوسط
5	يغير طريقته في التوقف عن الحديث أو السكوت بما يلائم المواقف	3.22	1.08	6	متوسط
الكلي		3.34	0.75	-	متوسط

يَبين الجدْول (4) أنَّ درجةَ ممارسة الذكاء الثقافي الممارسة لدى مديري مدارس تربية قصبة المفرق من وجهة نظر المعلمين لِمجال البعد السلوكي جاءت بمستوى متوسط، بمتوسِّط حِسابيٍّ بلغ (3.34)، وانْحراف مِعْياريْ (0.75)، حَيْث تَرَاوحَت المتوسِّطات الحسابيَّة لِفقْرَات مَجَال البعد السلوكي (3.22-3.56)، وجاءت الفقرة (1) والتي تنص على " يغير سلوكه اللفظي (اللهجة، نبرة الصوت) عندما يتطلب التفاعل عبر الثقافي" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (0.56)، وبانحراف معياري بلغ (0.91) وبدرجة تقديرٍ متوسطة، وجاءت الفقرة (5) والتي تنص " يغير طريقته في التوقف عن الحديث أو السكوت بما يلائم المواقف " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.22) وبانحراف معياري بلغ (1.08) وبدرجة تقديرٍ متوسطة.

وقد تُعزى هذه النتيجة الى التركيز الضيق للمديرين في هذه المدارس على السلوكيات القابلة للملاحظة والقياس، مما يؤدي غالباً إلى إهمال الجوانب المعرفية، العاطفية، والإبداعية. هذا التركيز يميل إلى تحقيق نتائج سلوكية سريعة ومؤقتة، لكنه يفتقر للاستمرارية، مع احتمالية الاعتماد المفرط على الحوافز الخارجية وتجاهل الفروق الفردية، وربما جاءت هذه النتيجة، لأن المديرين لا يمتلكون المقدرة اللازمة على تغيير سلوكهم اللفظي من حيث اللهجة المناسبة، ونبرة الصوت التي يمكن أن تحدث الإستجابة المطلوبة، وفي ضوء المعرفة الثقافية عن ثقافة الأفراد الذين يتحدثون معهم.

المجال الثاني: البعد الدافعي

الجدول (5)

المُتوسِّطات الحِسابيّة مرتبة تنازليًّا والانحرافات المعيارية لفقرات مجال البعد الدافعي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
8	يمتلك الثقة في التواصل الاجتماعي مع المجتمع من ثقافات متعددة	3.30	1.08	1	متوسط
12	يبحث عن فرص للتعرف على ثقافات أخرى مثل القراءه أو مشاهدة الأفلام	3.21	1.00	2	متوسط
7	يستمتع عندما يتفاعل مع أفراد من ثقافات مختلفة	3.19	1.09	3	متوسط
11	يستطيع تفهم وجهات النظر المتباينة ذات الصلة بالخلفيات الثقافية	3.16	1.07	4	متوسط
9	يتأكد من مقدرته على التعامل مع ضغط التكيف مع الثقافات المتعددة	3.15	1.07	4	متوسط
10	يستطيع التواصل مع أشخاص من ثقافات غير مألوفة له	3.06	1.07	6	متوسط
الكلي		3.19	0.79	متوسط	

يَبين الجدْول (5) أنَّ درجة ممارسة الذكاء الثقافي الممارسة لدى مديري مدارس تربية قصبة المفرق من وجهة نظر المعلمين لِمجال البعد الدافعي جاءت بمستوى متوسط، بمتوسِّط حِسابيٍّ بلغ (3.19)، وانْحراف مِعْياريْ (0.79)، حَيْث تَرَاوحَت المتوسِّطات الحسابيَّة لِفقْرَات مَجَال البعد الدافعي (3.06-3.30)، وجاءت الفقرة (8) والتي تنص على " يمتلك الثقة في التواصل الاجتماعي مع المجتمع من ثقافات متعددة " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.30)، وبانحراف معياري بلغ (1.08) وبدرجة تقديرٍ متوسطة، وجاءت الفقرة (10) والتي تنص " يستطيع التواصل مع أشخاص من ثقافات غير مألوفة له " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.06)، وبانحراف معياري بلغ (1.07) وبدرجة تقديرٍ متوسطة.

أَمَّا مَجَال البعد الدافعي فقد حصل على تَقدِير بِدرجة " متوسطة "، وقد تعود هذه النتيجة إلى أن مديري هذه المدارس يشعرون بالرغبة والارتياح عند تعاملهم مع المعلمين والطلبة الذين ينتمون إلى ثقافات تختلف عن الثقافة الأصلية للمديرين، وربما يُعزى هذا السبب إلى ما قلة ما يتمتع به هؤلاء المديرون من مقدرة على التفاعل مع أفراد المجتمع المدرسي، من جهة، ولإلمامهم بأساسيات تلك الثقافات من جهة أخرى، وقد تنسب هذه النتيجة المرتفعة إلى الثقة العالية لدى المديرين في الاتصال الاجتماعي مع العاملين وأولياء أمور الطلبة الذين ينتمون إلى ثقافات ليست مألوفة لدى هؤلاء المديرين، ولكن معرفتهم بهذه الثقافات وكيفية التعامل مع أفرادها أكسبهم ثقة في التعامل والتفاعل معهم.

المجال الثالث: المقدرات المعرفية

الجدول (6)

المُتوسِّطات الحِسابيّة مرتبة تنازليًا والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المقدرات المعرفية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
13	يعرف قواعد اللغة من حيث المفردات والنحو	3.30	0.99	1	متوسط
14	يظهر فهما لأوجه التشابه والاختلاف بين القوانين والأنظمة للثقافات الأخرى	3.19	1.05	2	متوسط
16	يميز قواعد التعبير عن السلوك غير اللفظي إزاء الثقافة	3.17	1.06	3	متوسط
17	يتصرف بطريقة تراعي الثقافات الأخرى عند اختلاف وجهات النظر	3.16	1.04	4	متوسط
15	يميز التقاليد والأعراف الاجتماعية للثقافات الأخرى	3.13	1.04	5	متوسط
الكلي		3.18	0.81	متوسط	

يتضح من الجدول (6) أنَّ درجةَ ممارسة الذكاء الثقافي الممارسة لدى مديري مدارس تربية قصبة المفرق من وجهة نظر المعلمين لِمجال المقدرات المعرفية جاءت بمستوى متوسط، وبمتوسِّط حِسابيٍّ بلغ (3.18)، وانْحراف مِعْياريْ (0.81)، حَيْث تَرَاوحَت المتوسِّطات الحسابيَّة لِفِقْرَات مَجَال المقدرات المعرفية (3.13-3.30)، وجاءت الفقرة (13) والتي تنص على " يعرف قواعد اللغة من حيث المفردات والنحو " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (0.30)، وبانحراف معياري بلغ (0.99) وبدرجة تقديرٍ متوسطة، وجاءت الفقرة (15) والتي تنص " يميز التقاليد والأعراف الاجتماعية للثقافات الأخرى " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.13)، وبانحراف معياري بلغ (1.04) وبدرجة تقديرٍ متوسطة.

وقد تنسب هذه النتيجة إلى إلمام المدير ومعرفته بالقيم الثقافية للثقافات الأخرى وأهمية الالتزام بها في أثناء التفاعل مع الأفراد الذين ينتمون إلى تلك الثقافات، وكذلك قلة معرفة المدير للثقافات المختلفة، وعدم الخوض في جدل عقيم بشأن هذه الثقافات، فلكل إنسان ثقافته، ولا بد من احترام ثقافات الآخرين وإن كانت بعيدة عن ثقافة المدير، باعتبار أن هذا الأمر يخص أولئك الأفراد ويدخل ضمن مفهوم الحرية الدينية التي ينبغي احترامها.

المجال الرابع: مقدرات ما وراء المعرفة

الجدول (7)

المُتوسِّطات الحِسابيّة مرتبة تنازليًا والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مقدرات ما وراء المعرفة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
23	يراعي أن ثقافته تؤثر على تفاعلاته مع أشخاص من الثقافات الأخرى	3.24	1.01	1	متوسط

19	يكيف معرفته الثقافية عندما يتفاعل مع أفراد من ثقافة غير مألوفة له	3.19	1.01	2	متوسط
21	يتأكد من دقة معرفته الثقافية عندما يتفاعل مع أفراد من ثقافات مختلفة	3.17	1.06	2	متوسط
18	يعي المعرفة الثقافية التي يستخدمها عندما يتفاعل مع الآخرين	3.16	1.06	4	متوسط
20	يدرك المعرفة الثقافية التي يطبقها في تفاعلاته مع الثقافات الأخرى	3.10	1.03	5	متوسط
22	يستخدم إستراتيجيات التفاوض الفعالة عبر الثقافات المتباينة	3.03	1.07	6	متوسط
الكلي		3.15	0.79	متوسط	

يتضح من الجدول (7) أنَّ درجةَ ممارسة الذكاء الثقافي الممارسة لدى مديري مدارس تربية قصبة المفرق من وجهة نظر المعلمين لِمجال مقدرات ما وراء المعرفة جاءت بمستوى متوسط، وبمتوسِّط حِسابيٍّ بلغ (3.15)، وانْحراف مِعْياريْ (0.79)، حَيْث تَرَاوحَت المتوسِّطات الحسابيَّة لِفقْرَات مَجَال مقدرات ما وراء المعرفة (3.03-3.24)، وجاءت الفقرة (23) والتي تنص على " يراعي أن ثقافته تؤثر على تفاعلاته مع أشخاص من الثقافات الأخرى " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.24)، وبانحراف معياري بلغ (1.01) وبدرجة تقديرٍ متوسطة، وجاءت الفقرة (22) والتي تنص " يستخدم إستراتيجيات التفاوض الفعالة عبر الثقافات المتباينة " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.03) وبانحراف معياري بلغ (1.07) وبدرجة تقديرٍ متوسطة.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى إدراك مديري هذه المدارس إلى المعرفة الثقافية المتعلقة بالثقافات المختلفة للعاملين والتي يستطيعون تطبيقها في أثناء تفاعلاتهم مع هؤلاء العاملين الذين ينتمون إلى ثقافات متباينة، ومقدرتهم على تكييف هذه المعرفة عندما يتفاعلون مع الأفراد الذين ينتمون إلى ثقافات مختلفة عن الثقافة الأصلية للمديرين والتي قد تؤدي إلى نجاح المديرين في التعامل والتفاعل مع هؤلاء الأفراد وبما يحقق أهداف العملية التربوية.

نتائج السؤال الثاني ومناقشتها: ما مستوى الأمن الوظيفي لدى المعلمين في مدارس تربية قصبة المفرق من وجهة نظرهم؟

لِلْإجابة على هذَا السُّؤَال تمَّ إِسْتخْراج المتوسِّطات الحسابيَّة والانْحرافات المعْياريَّة لمستوى الأمن الوظيفي لمعلمي مدارس تربية قصبة المفرق من وجهة نظرهم، والْجدْول (8) يُبيّن ذَلِك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى مستوى الأمن الوظيفي لمعلمي مدارس تربية قصبة المفرق من وجهة نظرهم.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	علاقة المعلم بعمله	3.35	0.90	1	متوسط
3	العلاقات الانسانية	3.05	0.73	2	متوسط
2	المكافآت المادية	2.87	0.75	3	متوسط
الكلي		3.09	0.65	متوسط	

يبين الجدول(8) إنَّ مستوى الأمن الوظيفي لمعلمي مدارس تربية قصبة المفرق من وجهة نظرهم جاء متوسط، بِمتوَسِّط حِسابيٍّ بلغ (3.09)، وانْحراف مِعْياريْ (0.65)، وأنَّ المتوسّطات الحسابيَّة لِلْمجالات قد تَرَاوحَت مَا بَيْن (2.87-3.35) وجاءتْ جميع المجالات بمستوى متوسط، إذ جاء مَجَال علاقة المعلم بعمله بِأعْلى مُتوسِّطًا حِسابِيًّا بلغ (3.35)، وانْحراف مِعْياريْ بلغ (0.90) وَحصَل على الرُّتْبة اَلأُولى وبمستوى متوسط ، بينما جَاء مَجَال العلاقات الانسانية بالرتبة الثانية وبمُتَوسطَ حسابيَّ (3.05)، وانْحراف مِعْياريْ بلغ (0.73)، وبمستوى متوسط؛ وجاء مجال المكافآت المادية بالرتبة الثالثة والأخيرة وبمُتَوسطَ حسابيَّ (2.87)، وانْحراف مِعْياريْ بلغ (0.75)، وجاء بمستوى متوسط. اشارت النتائج الى ان مجالَات الأمن الوظيفي (علاقة المعلم بعمله، العلاقات الانسانية، المكافآت المادية) جَاءَت بِدرجة متوسطة وعلِى المقْياس كَكُل، تشير هذه النتيجة إلى أن المعلمين يشعرون بأمان وظيفي في جوانب محددة، وهي: الارتباط بعملهم، وجود علاقات إنسانية جيدة (مع الزملاء والإدارة)، والحصول على مكافآت مادية مُرضية، مما يعكس بيئة عمل إيجابية تدعم الاستقرار النفسي والمهني للمعلم، ويعزز من أدائه ورضاه الوظيفي بشكل عام، ويقلل من احتمالات الاحتراق الوظيفي.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة قزق والفاضل (2022) التي توصلت إلى أن مستوى المن الوظيفي جاء مرتفع.

وتمَّ احِتسَاب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات كل مجال بشكل مستقل، فكانت كما يلي: وفْقًا لِتِرْتيبهَا حسب نَتائِج مُتوسِّطاتهَا الحسابيَّة.

المجال الأول : علاقة المعلم بعمله

الجدول (9)

المُتوسِّطات الحِسابيّة مرتبة تنازليَّاً والانحرافات المعيارية لفقرات مجال علاقة المعلم بعمله

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
15	أتعاون مع زملائي في تنفيذ الأنشطة المدرسية	3.44	1.14	1	متوسط
17	أحرص على العمل بروح الفريق مع زملائي	3.39	1.23	2	متوسط
16	أراعي الفروق الفردية بين طلبتي	3.37	1.20	3	متوسط
13	أحرص على المحافظة على أسرار مهنتي	3.35	1.17	4	متوسط
14	التزم بأخلاقيات مهنة التعليم	3.35	1.18	4	متوسط
18	أشعر أنني أحقق ذاتي من خلال إنجازاتي داخل المدرسة	3.32	1.14	6	متوسط
19	أرى مساراً وظيفياً واضحاً أمامي يمكنني من الوصول إلى مناصب إدارية أو إشرافية.	3.30	1.12	7	متوسط
20	تتاح لي فرص منتظمة للتطور المهني تزيد من مهاراتي وقيمتي في العمل.	3.26	1.06	8	متوسط
الكلي		3.35	0.90	متوسط	

يَبين الجدْول (9) أنَّ مستوى الأمن الوظيفي لمعلمي مدارس تربية قصبة المفرق من وجهة نظرهم لِمجال علاقة المعلم بعمله جاء بمستوى متوسط، وبمتوسِّط حِسابيٍّ بلغ (3.35)، وانْحراف مِعْياريْ (0.90)، حَيْث تَرَاوحَت المتوسِّطات الحسابيَّة لِفقْرَات مَجَال علاقة المعلم بعمله ما بين (3.26-3.44)، وجاءت الفقرة (15) والتي نصها " أتعاون مع زملائي في تنفيذ الأنشطة المدرسية " بالرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.44)، وبانحراف معياري بلغ (1.14) وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (20) والتي تنص" تتاح لي فرص منتظمة للتطور المهني تزيد من مهاراتي وقيمتي في العمل" بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.26)، وبانحراف معياري بلغ (1.06) وبمستوى متوسط.

وقد تُعزى هذه النتيجة الى أن المديرين في هذه المدارس لديهم المقدرة على إستخدام الأسلوب التعبيري المناسب في أثناء التحدث مع العاملين الآخرين، من حيث التوقف عن الكلام، أو الصمت، وبما يتفق ومتطلبات المواقف المتباينة التي يواجهونها، ووفقاً لما يتناسب مع طبيعة تلك الثقافات المختلفة، لذلك فقد يعمل المديرون على تغيير تعبيرات الوجه لتكون متسقة من طبيعة التعامل القائم مع الأفراد، وبما يتناسب مع طبيعة الثقافة التي ينتمي إليها أولئك الأفراد الذين يتم التحدث معهم، وبما يؤدي الى زيادة فهم الموقف والإستجابة المناسبة لذلك الموقف ومتطلباته. وربما جاءت هذه النتيجة، نتيجة عوامل هيكلية ونفسية، أبرزها ضغوط العمل (كثافة المناهج)، ضعف التقدير المادي والمعنوي، وشعور بقلة الدعم الإداري، مما يؤثر سلباً على الإبداع والارتباط المهني. قد تعود هذه الدرجة أيضاً إلى نقص في التدريب التخصصي والتركيز على المهام الإدارية بدل التعليمية.

المجال الثاني : العلاقات الانسانية

الجدول (10)

المُتوسِّطات الحِسابيّة مرتبة تنازليَّاً والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العلاقات الانسانية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
8	أرى أن مديري يوزع على المعلمين الأنصبة التدريسية بعدالة	3.23	1.11	1	متوسط
12	أرى أن مديري يحترم خصوصيتي	3.21	1.07	2	متوسط
10	يشاركني زملائي مناسباتي الاجتماعية	3.13	1.12	3	متوسط
6	يوازن مديري بين حقوقي وواجباتي	3.06	1.11	4	متوسط
7	يوفر مديري الوسائل التكنولوجية التي احتاجها في تنفيذ الحصص	2.97	1.04	5	متوسط
9	يكلفني مديري بأعباء إضافية نتيجة إخلاصي في العمل	2.89	1.06	6	متوسط
11	اتقبل توزيع مديري للأعمال على المعلمين بصورة عشوائية	2.87	1.13	7	متوسط
الكلي		3.05	0.73	متوسط	

يَبين الجدْول (10) أنَّ مستوى الأمن الوظيفي لمعلمي مدارس تربية قصبة المفرق من وجهة نظرهم لِمجال العلاقات الانسانية جاء بمستوى متوسط، وبمتوسِّط حِسابيٍّ بلغ (3.05)، وانْحراف مِعْياريْ (0.73)، حَيْث تَرَاوحَت المتوسِّطات الحسابيَّة لِفِقْرَات مَجَال العلاقات الانسانية ما بين (2.87-3.23)، وجاءت الفقرة (8) والتي نصها " أرى أن مديري يوزع على المعلمين الأنصبة التدريسية بعدالة" بالرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.23)، وبانحراف معياري بلغ (1.11) وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (11) والتي تنص " اتقبل توزيع مديري للأعمال على المعلمين بصورة عشوائية " بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.87)، وبانحراف معياري بلغ (1.13) وبمستوى متوسط.

أَمَّا مَجَال العلاقات الانسانية فقد حصل على تَقدِير بِدرجة " متوسطة "، وتشير إلى أن المدير يطبق العدالة في توزيع المهام، ويحترم خصوصية المعلمين، وأن الزملاء داعمون اجتماعياً، مما يعكس تطبيقًا لمبادئ العلاقة الإنسانية في الإدارة المدرسية ، ويُسهم في رفع الولاء التنظيمي وزيادة الرضا الوظيفي، ويسعى لتطبيق مبدأ العدالة والمساواة في التعامل، مما يقلل من الشعور بالظلم ويعزز الرضا، وهي من أبعاد العلاقات الإنسانية المهمة.

المجال الثالث : المكافآت المادية

الجدول (11)

المُتوسِّطات الحِسابيّة مرتبة تنازليَّاً والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المكافآت المادية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
2	أشعر أن راتبي لا يوفر حاجاتي الأساسية والإضافية	3.09	1.14	1	متوسط
1	أحظى براتب يناسب طبيعة عملي في المدرسة	3.04	1.06	2	متوسط
3	أعتبر أن راتبي متساوٍ مع رواتب زملائي في العمل	2.88	1.07	2	متوسط
4	أرى أن راتبي يتوافق مع ما هو مطلوب مني من أعمال متعلقة بوظيفتي كمعلم	2.74	1.13	4	متوسط
5	أشعر بأن الزيادة السنوية على راتبي كافيه	2.61	1.16	5	متوسط
الكلي		2.87	0.75	متوسط	

يَبين الجدْول (11) أنَّ مستوى الأمن الوظيفي لمعلمي مدارس تربية قصبة المفرق من وجهة نظرهم لِمجال المكافآت المادية جاء بمستوى متوسط، وبمتوسِّط حِسابيّ بلغ (2.87)، وانْحراف مِعْياريْ (0.75)، حَيْث تَرَاوحَت المتوسِّطات الحسابيَّة لِفقْرَات مَجَال المكافآت المادية ما بين (2.61-3.09)، وجاءت الفقرة (2) والتي نصها " أشعر أن راتبي لا يوفر حاجاتي الأساسية والإضافية " بالرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.09)، وبانحراف معياري بلغ (1.14) وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (5) والتي تنص " أشعر بأن الزيادة السنوية على راتبي كافيه " بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.61)، وبانحراف معياري بلغ (1.16) وبمستوى متوسط.

وَأمَّا مَجَال المكافآت المادية فقد حصل على تَقدِير بِدرجة " متوسطة "، وتشير هذه النتيجة إلى أن معلمي المدارس يمتلكون رضاً تجاه "المكافآت المادية" و"الراتب" بشكل عام، حيث يرون أن رواتبهم عادلة وتناسب حجم العمل المطلوب، وتتماشى مع زملائهم، مما يعكس شعوراً بالإنصاف المادي مقارنة بمهامهم التعليمية. هذه الدرجة المرتفعة تعكس تقديراً للجهد المبذول، ولكنها قد تحتاج إلى استمرار المراقبة للتأكد من أن الرضا يبقى مرتفعاً، خاصة مع التغيرات في الأعباء المهنية.

نتائج السؤال الثالث ومناقشتها: هل هنالك علاقة ارتباطية بين مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق ومستوى الأمن الوظيفي لدى المعلمين؟

للإجابة على السؤال تم استخراج معامل (ارتباط بيرسون) بين مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري مدارس تربية قصبة المفرق ومستوى الأمن الوظيفي للمعلمين، والجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى الذكاء الثقافي لدى مديري مدارس تربية قصبة المفرق ومستوى الأمن الوظيفي للمعلمين

المتغير	معامل الارتباط	المكافآت المادية	العلاقات الانسانية	علاقة المعلم بعمله	الكلي
البعد السلوكي	معامل الارتباط ر	0.409**	0.681**	0.709**	0.734**
البعد الدافعي	معامل الارتباط ر	0.451**	0.737**	0.699**	0.766**
المقدرات المعرفية	معامل الارتباط ر	0.547**	0.703**	0.661**	0.738**
مقدرات ما وراء المعرفة	معامل الارتباط ر	0.477**	0.716**	0.660**	0.750**
الكلي	معامل الارتباط ر	0.492**	0.777**	0.747**	0.818**

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

يبين الجدول (12) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين مجالات الذكاء الثقافي الممارسة (البعد السلوكي، البعد الدافعي، المقدرات المعرفية، مقدرات ما وراء المعرفة) ومجالات الأمن الوظيفي للمعلمين.

وقد يُعزى ذلك إلى أن تطوير هذه الأبعاد للذكاء الثقافي، كالوعي الذاتي والمقدرة على فهم مشاعر الآخرين وتوجيه السلوك، يُعزز الشعور بالأمان والرضا الوظيفي، ويُحسن الأداء، ويساعد على بناء علاقات أفضل والتكيف مع التحديات الوظيفية للمعلمين، مما يقلل من قلقهم.

فالمقدرة على تنظيم المشاعر وتوجيه المواقف السلبية نحو نتائج إيجابية تعزز المرونة النفسية للمعلم وتساعده على مواجهة التغييرات والتحديات المهنية بثقة، مما يعزز أمنه الوظيفي.

التَّوصيّات :

بِنَاء على النَّتائج اَلتِي تَوصلَت إِليْهَا الدِّراسة يوصي الباحثان بِالْآتي:

- عقد دورات تدريبية للمديرين في المدارس عن الذكاء الثقافي وكيفية اكتسابه ليتمكن المديرين من التعامل مع الأفراد من الثقافات الأخرى بكفاءة وفاعلية.
- العمل على تطوير بعض الإجراءات التي تؤثر إيجابياً في مستوى الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس سواء كانت تلك الإجراءات قانونية أو تشريعية .
- تحفيز المعلمين المبدعين والمتميزين ليحفزهم على العمل بدافعية مستمرة وليشعروا بنتائج إيجابية لجهودهم.
- عقد الورش واللقاءات لمناقشة المشكلات بصورة مستمرة، والخروج منها بسبل عملية لعلاجها ومنها ترفع لأصحاب القرار.
- إدخال الذكاء الثقافي كمعيار أساسي من معايير جودة الأداء في المدارس الأردنية.

- اعطاء الذكاء الثقافي مزيداً من الاهتمام من قبل وزارة التربية والتعليم وخاصة في مجالات(البعد السلوكي، البعد الدافعي، المقدرات المعرفية، مقدرات ما وراء المعرفة)

المراجع:

أبو حمام، فدوى. (2017). درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكري وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفي. **مجلة الإدارة التربوية**،(1)5 ، 112-130.

أبو زيد، إيمان. (2023). فاعلية برامج تدريب مديري المدارس على تنمية الذكاء الثقافي في مصر. **مجلة الدراسات التربوية المقارنة**، :(2)5 89-105.

الجمعان، ضحى. (2019). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق للاتصال التربوي وعلاقتها بالأمن الوظيفي من وجهة نظر المعلمين. **مجلة العلوم التربوية**،.110-89 :(4)12

الجمل، سونيا؛ العطاري، عارف. (2020). الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس الدولية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين. **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**،.203-191 :(2)16

الحربي، سعد. (2023). **إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية**. الدمام: مركز النخبة للدراسات.

الخوالدة، محمد؛ والجراح، أحمد. (2022). الذكاء الثقافي وعلاقته بفاعلية القيادة المدرسية. **مجلة العلوم التربوية**،(3)15 ،.67-45

الرشدان، هنادي صدقي. (2020). الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد وعلاقته بأدائهم. **مجلة الدراسات التربوية**، 8(2): 45-67.

الريان، نرمين .(2016). **درجة الذكاء الثقافي لمديري المدارس الخاصة الأردنية التي تدرس برامج أجنبية ودولية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة المديرين لنمط القيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

الزهراني، محمد. (2020). الرفاهية النفسية للمعلمين. جدة: دار الكتاب الجامعي.

الزيديين، هشام .(2016). **مستوى الذكاء الثقافي لمديري المدارس العالمية في مدينة الرياض وعلاقته بإدارة التغيير من وجهة نظر المعلمين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.

الساعدي، اشواق .(2008). **الثقافة والتنمية البشرية دراسة نظرية لبعض المتغيرات الثقافية**، بيروت: مؤسسة العارف للمطبوعات.

سليمان، هالة؛ وعبد المجيد، أشرف .(2020) الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر، **المجلة التربوية**، العدد72: 602-658.

الشمري، ناصر؛ والحربي، فهد. (2022). أثر الأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي للمعلمين. **مجلة الإدارة التربوية**،(1)14 ،.63-45

صالح، محمد؛ عبد الرحمن، محمد .(2020). متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي بـإدارة رعاية الطلبة في جامعة بنها، **المجلة العلمية لعلوم التربيـة البدنيـة الرياضية**، العدد377:38– 392.

العتيبي، خالد. (2022). **الإدارة المدرسية الحديثة**. الرياض: مكتبة الرشد.

عدس، عبد الرحمن.(1999). **علم النفس التربوي - نظرة معاصرة** ، عمان: دار الفكر للطباعة.

عفانة، عزو؛ وخزندار، نائلة.(2004). **التدريس الصفي بالذكاءات المتعددة**، غزة: دار المقداد للنشر والتوزيع.

علي، أحمد ومحمد، خالد .(2022) .الذكاء الثقافي وعلاقته بفاعلية القيادة المدرسية في المدارس الحكومية في الأردن .**مجلة العلوم التربوية**، 15(3)، .67-45

العلي، عبد الستار، وقنديلجي، عامر، والعمري، غسان.(2012). **المدخل إلى إدارة المعرفة**، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

العليوي، خالد والجبوري، علي. (2021). دور الذكاء الثقافي في تحسين الأداء القيادي لمديري المدارس الحكومية في الأردن. **مجلة الإدارة التربوية**،.130-112 :(3)9

العنزي، أمل.(2018). **الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقته بالالتزام التنظيمي** . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تبوك.

العنيزات، صباح .(2006). **فاعلية برنامج تعليمي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تحسين مهارات القراءة والكتابة لدى الطلبة ذوي صعوبات التعلم**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

الغامدي، عبد الله. (2021). **القيادة التربوية في عصر العولمة**. الرياض: دار الفكر.

الغول، أحمد.(1993). **الكفاءة الذاتية والذكاء الاجتماعي وعلاقتيهما ببعض العوامل لدى المعلمين التربويين وغير التربويين وانجاز طالبهم الأكاديمي**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أسيوط، جمهورية مصر العربية.

الفقهاء، عصام .(2014). **مقدمة في علم النفس**، عمان: دار البركة، للنشر والتوزيع.

قرون، نسرين .(2020).**الأمان الوظيفي وعلاقته بالالتزام الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للردم التقني بأم البواقي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، الجزائر.

قزق، آمنة؛ الفاضل، أحمد. (2022). درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين. **مجلة مؤتة للدراسات الإنسانية والاجتماعية**،.148-107 :(37)37

كارتر، فيليب .(2007). **الكتاب الكامل لاختبارات الذكاء 500 تمرين لتحسين وتنمية قوتك العقلية**، الرياض: مكتبة جرير.

ماتلار، أرمان .(2008).**التنوع الثقافي والعولمة**، ط1، ترجمة خليل احمد خليل، بيروت: دار الفارابي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم.

محمود، عمر وسعيد، يوسف. .(2021) أثر الأمن الوظيفي على الرضا الوظيفي والتزام المعلمين في المدارس الحكومية. **مجلة الدراسات التربوية**،(2)12 ،.110-89

مديرية تربية قصبة المفرق. .(2023) **إحصائيات المديرية للعام 2025**. الأردن: وزارة التربية والتعليم.

المظفر، منى. (2017). **الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة كربلاء في العراق وعلاقته بالمُناخ التنظيمي السائد في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

معروف، انس؛ محمود، يزن؛ والأطرقجي، أسامة.(2018). الأمان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المؤسسات التعليمية – دراسة حالة في الجامعات الاهليـة – أربيل. **مجلة جامعة جيهان**، العدد2: 283-300.

المهدي، ياسر؛ السعيدية، فاطمة؛ العبـري، خلـف .(2018.(درجة توافر الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة بسلطنة عمان: دراسـة ميدانية. **مجلة العلوم التربوية**،.62-46 :(14)

المواضية، رضا سلامة محمد. (2018). أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء. **دراسات : العلوم التربوية**، .155-137 :(4)45

الناصر، منى. (2022). أثر الذكاء الثقافي لمديري المدارس على جودة المُناخ المدرسي في السعودية. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، :(1)14 45-67.

النملة، يوسف .(2012). **المبتعث السعودي والذكاء الثقافي**، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.

النوري، زينب عماد رشيد .(2014). **أثر الذكاء الثقافي في قدرات الابتكار الإداري: دراسة تطبيقية في فنادق الخمس نجوم في منطقة البحر الميت في الأردن**، رسالة ماجستير غير منشور جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم الأردنية. (2023). **مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق**. عمان. الأردن.

اليحمدي، حمد؛ الرمضاني، سعاد. (2023). الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية للعمل لدى المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط في سلطنة عمان. **مجلة كلية التربية بالمنصورة**،.51-2 :(1)122

المراجع باللغة الأجنبية

Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature. **International Leadership Journal**, 11(1), 78-119.

Altman, A., & Chemers, M.M. (1980). **Culture and environment**. Brooks/Cole, Monterey, CA.

Ang, S., & Inkpen, A. C. (2008). Cultural intelligence and offshore outsourcing success: A framework of firm-level intercultural capability. **Decision Sciences**, 39(3), 337- 358.

Ang, S., & Van Dyne, L. (2008). **Conceptualization of cultural intelligence: Definition,distinctiveness**, and nomological network. In S. Ang & L. , Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications (pp. 3-15). M. E. Sharpe.

Ang, S., Van Dyne, L., & Rockstuhl, T. (2020). Cultural Intelligence in Educational Leadership. **Journal of Cross-Cultural Management**, 15 (3), 200-215.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership (2nd ed.)**. Psychology Press. https://doi.org/10.4324/9781410617095.

Brannen, J. C. (2016). The **relationship between cultural intelligence and transformational leadership: A study of people leaders**, DAI-A 77/06(E).

Brislin, R., Worthley, R., & Macnab, B. (2006).Cultural intelligence: Understanding behaviors that serve people's goals, **Group & Organization Management**, 31(1),40-55.

Day, C., Sammons, P., Stobart, G., Kington, A., & Gu, Q. (2007). **Teachers matter: Connecting work, lives and effectiveness**. McGraw-Hill Education.

Dzenowagis, A. (2010). **Leverage your cultural intelligence (CQ) in project performance**. PMIZ National Conference Proceedings, Wellingtion, New Zealand.

Earley, P. C., & Ang, S. (2003). **Cultural intelligence: Individual interactions across cultures**. Palo Alto, CA: Stanford, CA: Stanford University Press. https://doi.org/10.1515/9780804766005.

Earley, P. C., & Mosakowski, E. (2004). Cultural intelligence. **Harvard Business Review**, 82(10), 139-146.

Fawad Hussain and Amir Saif .(2019). Teacher's Job Security and Workload Factors Affecting Job Satisfaction of Teachers in Multan (Southern Punjab)–Pakistan. **Journal of Education and Vocational Research**. 10, 1(V) (Dec. 2019), 1-8.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers**. Journal of School Psychology**, 43(6), 495-513.

Johnson, R., & Smith, L. (2020). Job Security and Teacher Retention in Urban Schools. **Educational Policy Journal**, 28(4), 200-215.

Kanten, P. (2014). "The effect of cultural intelligence on career competencies and customer-oriented behaviors" **Journal of the School of Business Administration**, 43(1), 100-119.

Kumar, N., Raduan, C. R., & Subramaniam, A. (2008). The effect of personality and cultural intelligence on international assignment effectiveness: A review, **Journal of Social Sciences**, 4(4): 320-3.

Livermore, D. (2015). **Leading with cultural intelligence**, The real secret to success, 2nd ed, New York, American Management Association.

Livermore, D. (2021). **The Cultural Intelligence Difference**. AMACOM.

Müller, K., Schmidt, D., & Wagner, P. (2021). The Impact of Administrative Support on Teacher Job Security. **European Journal of Education**, 56(3), 330-345.

Rockstuhl, T., Seiler, S., Ang, S., Van Dyne, L., & Annen, H. (2011). The predictive validity of cultural intelligence for performance in culturally diverse contexts. **Journal of Applied Psychology**, 96(6), 1307–1317.

Saif, Amir ,& Adnan ,Muhammad .(2018).**Effect of Job Security and Governance on Teacher's Job Satisfactions of Higher Educational Institutions in Southern Punjab National College of Business Administration and Economics**, (NCBA&E), Multan, Pakistan

Schmidt, F.L., & Hunter, J.E., .(2003). **Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings**, SAGE Publications, Third Edition, ISBN:9781452286891.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. **Teaching and Teacher Education**, 27(6), 1029-1038.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: Relations between dimensions of burnout, perceived school context, and job satisfaction. **Teaching and Teacher Education***, 94,* 103-110.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2023). Teacher Stress and Coping Strategies: A Longitudinal Study. **Teaching and Teacher Education**, 125, 103-120.

Serkan, Gokalp.(2022). The Relationship between School Principals' Cultural Intelligence Level and Teachers' Job Satisfaction and Intention to Leave the Job, **European Journal of Educational Research**, 11(1): 493-509 .

Tanaka, Y., & Sato, H. (2022). Job Security and Mental Health Among Teachers. **Asian Journal of Educational Research**, 10(2), 145-160.

Thomas, D. & Inkson, K. (2009). **Cultural intelligence, living and working globally**, 2nd ed., San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.

Van Dyne, L., Ang, S., & Livermore, D. (2012). **Cultural intelligence: A pathway for leading in a rapidly globalizing world. In K. M. Hannum, B. McFeeters, & L. Booysen (Eds.)**, Leading across differences (pp. 131-138). Pfeiffer.