

الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان

وعلاقته بجودة حياة العمل كما يراه المعلمون والمعلمات "دراسة ميدانية"

د. فيصل علي نجمي*

مستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان ودرجة جودة حياة العمل في تلك المدارس من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، واستكشاف وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس ودرجة جودة حياة العمل كما يراه المعلمون والمعلمات، واتبعت المنهج الوصفي بأسلوبيه المسحي والارتباطي، واستخدمت مقياسين: أحدهما للذكاء الأخلاقي والآخر لجودة حياة العمل، وشمل مجتمع الدراسة جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمنطقة جازان البالغ عددهم (٣٩٣٥) حيث استجاب منهم (٢٧٩١)، وتبين من نتائج الدراسة أن درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان (كبيرة) بمتوسط حسابي بلغ (3.66)، كما أن درجة جودة حياة العمل (كبيرة) بمتوسط حسابي بلغ (3.68)، وتبين كذلك وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ودالة إحصائية بين الدرجة الكلية للذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس والدرجة الكلية لجودة حياة العمل بمعامل ارتباط (0.712)، وقد حصل بعد التوفيق بين العمل والمنزل من بين أبعاد جودة حياة العمل على أقوى علاقة ارتباطية طردية ودالة إحصائية مع الدرجة الكلية للذكاء الأخلاقي.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الأخلاقي، جودة حياة العمل، قيادات المدارس، المدارس الثانوية.

The Moral Intelligence of High School Leaders in Jazan Region and its Relationship to the Quality of Working Life from the Teachers Perspective: A Field Study

Dr.Faisal Ali Najmi

Abstract

The study aimed at identifying the degree of "moral intelligence" among high school leaders in Jazan region and the degree of "quality of working life" in those schools from the perspective of teachers. It also aimed at exploring the existence of a statistically significant relationship between the degree of "moral intelligence" of high school leaders and "quality of working life" from teachers' perspective. The descriptive approach with survey and correlation methods was utilized. The study used two scales, one for the "moral intelligence" and the other for "quality of working life". The study population included all secondary school teachers in Jazan region (3935) from whom 2791 responded. The study concluded that the degree of "ethical intelligence" among high school leaders in Jazan region was 'high' with a mean of 3.66. The degree of "quality of working life" was also 'high' with a mean of 3.68. It also showed that there is also a strong, positive, and statistically significant correlation between the total score of "moral intelligence" and the "quality of working life" with a correlation coefficient of .712. The dimension of home-work interface, within the dimensions of the "quality of working life" obtained the 'highest' positive relationship and statistically significant to the overall score of "moral intelligence".

Keywords: moral intelligence, quality of working, school leaders, secondary schools

مقدمة

الأخلاق هي اللبنة الأولى التي يبنى عليها صرح الحضارة والرقي، وحيثما وجدت الأخلاق وجدت الحضارة، فهي راسخة برسوخ الأمم، لذا كانت جميع الأديان السماوية تدعو إليها، إذ تعد الأخلاقيات من المكونات الهامة في بناء وتنمية الأفراد والمجتمعات وتجسيد روح التوافق بينها، وتعزيز العلاقات الاجتماعية والفكرية والثقافية في أي مجتمع، وترتبط الأخلاق ارتباطاً وثيقاً بالقيم، حيث ينظر إليها على أنها أدوات لتحويل القيم إلى ممارسات، وقد أسهم ذلك في بروز الذكاء الأخلاقي Moral Intelligance باعتباره مفهوماً يرتكز على القيم الأخلاقية، ويساعد في تحويلها إلى مبادئ وقواعد سلوكية توجه أقوال الفرد وأفعاله في تعامله مع ذاته ومجتمعه. ويشمل هذا الدور للذكاء الأخلاقي في المجتمعات بصورة عامة البيئات التنظيمية، لذا يرى بيهشتفار وإسماعيل ومقدم (Beheshtifar, Esmael & Mogadam, 2011, 9) أن بناء الذكاء الأخلاقي - ينبغي أن يكون مبادرة مستمرة لدى المنظمات، وأنها ستحتاج دائماً أن يكون في صميم ماتفعله، وعليها تعزيره بين القيادات والعاملين، انطلاقاً من أن الذكاء الأخلاقي هو مفتاح القيادة الفعالة، وعلى قادة المنظمات وضع الأسس وتفعيل الممارسات اللازمة لتطبيقه في مهامهم واستراتيجيات عملهم، واتخاذ قراراتهم التنظيمية، ويتوافق ذلك مع ما اقترحه تولى (Toole, 2010, 19) في نموذج القيادة النسبية مؤكداً على أهمية الذكاء الأخلاقي لقيادة المنظمات، ومعللاً ذلك بأن افتقار القائد إلى القدر الكافي من الذكاء الأخلاقي يعود على المنظمة وأفرادها بالكثير من الآثار السلبية، وهو ما أوصت به دراسة غايومي وإيماني (Ghayumi & Imani, 2015, 40) التي أكدت على ضرورة توافر مستوى مرتفع من الذكاء الأخلاقي لدى القيادات في المؤسسات التعليمية.

ويشير عرابي (٢٠١٦، ٨٣) إلى أن للذكاء الأخلاقي دوراً مهماً في تحسين الأداء النفسي والاجتماعي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها، وينبغي على تلك المؤسسات أن تسعى إلى تنميته، كما يوضح كلارك (Clarks, 2009, 6) أن تطوير الذكاء الأخلاقي لدى القادة يؤدي إلى مكاسب للمدارس والمجتمع، ويمكن من الوصول إلى مؤسسات تعليمية أكثر إيجابية، وأن القادة عندما يتبعون الكفاءات الخاصة بالذكاء الأخلاقي، فإنهم سوف يؤدون دوراً أساسياً في تحول مدارسهم، ومعالجة المشكلات المتعددة التي تواجه الجهود الرامية إلى تحقيق جودة حياة العمل في المدارس والتي تمثل أحد أهم مرامي العمل القيادي. وتعد جودة حياة العمل من القضايا التي احتلت مكاناً متميزاً في أدبيات إدارة الموارد البشرية؛ نظراً لأنه مفهوم يتضمن العديد من العناصر التي تتعلق بإدارة المنظمة وتتاثر بها، كما تلمس أيضاً حياة الأفراد واهتماماتهم الشخصية، والتي إن لم تتم مراعاتها فإنها بالقطع سوف تلقي بظلالها السلبية على أداء العاملين ومن ثم على كفاءة أداء المنظمة (رفاعي، ٢٠١٣، ١٢٢)، ومن أبرز الأسباب التي أدت إلى اهتمام المنظمات بجودة حياة العمل زيادة متطلباته، وفقدان ضمانات توظيف المدى الطويل، والحاجة إلى تعزيز كفايات العاملين، وزيادة منافسة المتميزين، إضافة إلى انخفاض العوامل الاجتماعية والإنسانية في مكان العمل (Srivastava & Kanpur, 2014, 56).

وتسعى جودة حياة العمل إلى الوصول لعدد من الأهداف التنظيمية، أهمها توفير مزايا مناسبة وعادلة، وظروف عمل آمنة وصحية، وتنمية كفايات الموارد البشرية، والتقدم والنمو الوظيفي المستدام، والتكامل الاجتماعي داخل المؤسسة، والتوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية، والتمسك بالمبادئ المؤسسية، وتعزيز الأهمية الاجتماعية لحياة العمل (Alqarni, 2016, 123)، كما تهدف إلى تحسين الأداء التنظيمي من خلال زيادة الرضا وتوفير بيئات العمل الفعالة لكافة العاملين في جميع المستويات داخل المؤسسة، كما تستهدف تعزيز جهود إدراك غايات المؤسسة من خلال المشاركة والالتزام النشط لدى منسوبيها، مما ينتج لديهم مزيداً من المساهمات ذات المعنى في العمل، وينمي شعورهم بالرضا والفخر بإنجازاتها (Teryima, S. J., Faajir, A. & John, E, 2016, 2).

وتتملك جودة حياة العمل في المدارس أولوية خاصة أكثر من غيرها من مؤسسات المجتمع؛ فهي المكان الذي يتم فيه التقاء فئات مجتمعية مختلفة الأعمار، ويتم فيها تعليمهم وتزويدهم بالكثير من المعلومات المختلفة، كما يعد المعلمون والمعلمات أحد أهم العناصر في المدارس مما يتطلب من قياداتها السعي الحثيث لضمان جودة حياة العمل لهم؛ لما لها من تأثير كبير على أدائهم التعليمي (Bindu & Yashika, 2014)، وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية تحقيق جودة حياة العمل في المدارس، وذلك من خلال تطبيق السياسات التنظيمية والممارسات القيادية اللازمة، وتهيئة ظروف العمل المناسبة، والعمل على تطوير مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للمعلمين والمعلمات، والتي تسهم في تميزهم (إبراهيم، ٢٠١٣؛ Afsar, 2014؛ أحمد، ٢٠١٥). ولأهمية المدارس ومحورية دورها في تطور المجتمع وبناء مستقبله، تزايدت الحاجة إلى دراسة كل ما يؤثر على جودة أدائها من عوامل ومتغيرات، والتي يأتي المعلم في مقدمتها، مما يعزز ضرورة الاطلاع على حياة عمل المعلمين والمعلمات والسعي إلى تحسينها، ويدعو إلى استكشاف ما يمكن أن يسهم في تحقيق جودتها من مكونات تنظيمية وقدرات قيادية، لاسيما الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس.

مشكلة الدراسة

بالرغم من الأولوية التي ينبغي أن تتبوأها جودة حياة العمل لدى قيادات المدارس وأهمية تفعيل الممارسات القيادية التي تعزز إدراك المعلمين والمعلمات لها ورضاهم عنها، إلا أن بعض الدراسات قد بينت وجود فجوة بين الواقع الفعلي للمدارس وفلسفة جودة حياة العمل، وأن عددا من معاييرها غير متحقق، كما أشارت إلى أن سبب هذه الفجوة قد يعود إلى قائد المدرسة (الجبوري وخزعل، ٢٠١٧، ٦٤) (حنظل، محمود، وجهدان، ٢٠١٦، ٨٥).

ويكتسب الذكاء الأخلاقي لدى القائد دورا محوريا في تحديد درجة جودة حياة العمل في المدرسة، وذلك ما أوضحته عدد من الدراسات، كدراسة كالياني، أنسورن، بوسايا، ودونغ جين (Kalayanee, Anusorn, Busaya, Dong-Jin, 2010, 25) التي أشارت إلى أن هناك ترابطا بين أخلاقيات القادة وجودة حياة العمل في البيئة التنظيمية، وأنه لتحقيق جودة حياة العمل ينبغي أن تكون بيئة العمل أخلاقية منتجة ويمكن تطويرها عن طريق تعزيز ثقة العاملين في القادة، ودراسة القطب وحارم (Alqutop & Harrim, 2011, 200) التي بينت أن من أهم العوامل المؤثرة في تحسين جودة حياة العمل تعيين قادة أخلاقيين، إضافة إلى ما توصلت إليه دراسة صالح (٢٠١٣، ١٦٥-١٦٦) من أن جودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية تعتمد بصورة أساسية على درجة توافر الذكاء الأخلاقي لدى قياداتها، وما أشارت إليه دراسة كاتشوي، طهران، ديغاني، ديدهبان، ورايسي (Kachoei, Tehran, Dehghani, Didehban & Raisi, 2016, 10) من وجود علاقة ارتباطية طردية بين أخلاقيات التعامل التي تظهر لدى القائد في علاقاته مع الآخرين ودرجة جودة حياة العمل في المؤسسة التعليمية.

وتأسيسا على ما سبق، ولضرورة السعي إلى تحقيق جودة حياة العمل في المدارس من خلال التعرف على واقعها وتحديد العناصر ذات العلاقة بأبعادها - إن وجدت - ومن أهمها الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس، ولأنه لا توجد دراسة - حسب علم الباحث - قد تناولت العلاقة بين الذكاء الأخلاقي وجودة حياة العمل خاصة في المؤسسات التعليمية، تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في استكشاف وجود علاقة ارتباطية بين درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان ودرجة جودة حياة العمل كما يراها المعلمون والمعلمات.

أسئلة الدراسة

- ١- ما درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان كما يراه المعلمون والمعلمات؟
- ٢- ما درجة جودة حياة العمل في المدارس الثانوية بمنطقة جازان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات؟
- ٣- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان ودرجة جودة حياة العمل كما يراه المعلمون والمعلمات؟

أهداف الدراسة

- تحديد درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان كما يراه المعلمون والمعلمات.
- تحديد درجة جودة حياة العمل في المدارس الثانوية بمنطقة جازان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.
- استكشاف وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية ودرجة جودة حياة العمل كما يراه المعلمون والمعلمات.

أهمية الدراسة

- تتجلى أهمية الدراسة الحالية في أنها:
- تتناول العلاقة بين الذكاء الأخلاقي وجودة حياة العمل اللذين لهما بما يتضمنانه من أبعاد وممارسات تأثير كبير على الأداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية ومنسوبيها من المعلمين والمعلمات.
 - قد تمكن قيادات المدارس من تعميق فهمهم للبيئات التنظيمية التي يعملون فيها، والاطلاع على تأثير قراراتهم عليها، مما يهيئ فرصاً لتحسين أداء المعلمين والمعلمات الذين هم مرتكز الأداء التعليمي.
 - قد تساعد المعنيين في وزارة التعليم من المسؤولين عن نظم اختيار قيادات المدارس على تطويرها بما يلبي حاجة الميدان التعليمي لقيادات أكثر تأثيراً في مدارسهم ومنسوبيها من المعلمين والمعلمات.
 - تمهد هذه الدراسة لدراسات أخرى عن الذكاء الأخلاقي وجودة حياة العمل في المؤسسات التعليمية، وما له علاقة بهما من مفاهيم إدارية أخرى قد يكون لها صلة.

حدود الدراسة

- تحدد نتائج هذه الدراسة بالحدود الآتية:
- الحد الموضوعي:** اقتصرَت الدراسة على تناول العلاقة بين درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة جازان كما يراه المعلمون والمعلمات، وذلك من خلال الاعتماد على مقياس لينيك وكايل (Lennick & Kiel, 2011, 263) لقياس الذكاء الأخلاقي، وقد اشتمل على عشرة أبعاد، هي: التصرف باستمرار وفق المبادئ والقيم والمعتقدات، قول الصدق، مساندة الحق، الوفاء بالوعود، تحمل مسؤولية الاختيارات الشخصية، الاعتراف بالأخطاء والإخفاقات، تقبل مسؤولية خدمة الآخرين، الاهتمام الجاد بالآخرين، القدرة على تجاوز أخطاء الذات، والقدرة على تجاوز أخطاء الآخرين.

والاعتماد على مقياس إيستون وفان لار (Easton, & Van Laar, 2014, 12) لقياس درجة جودة حياة العمل من وجهة نظر المعلمين والمعلمات وقد تضمن ستة أبعاد، هي: الرفاهية العامة، التوفيق بين العمل والمنزل، الرضا والتقدم الوظيفي، التحكم في العمل، الظروف العملية، والإجتهاد في العمل.

- **الحد البشري:** معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة جازان.
- **الحد الزمني:** طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٣٨-١٤٣٩هـ.
- **الحد المكاني:** مدارس المرحلة الثانوية (بنين-بنات) التابعة للإدارة العامة للتعليم بمنطقة جازان.

مصطلحات الدراسة

الذكاء الأخلاقي:

يعرفه كلاركين (Clarken, 2009, 2) بأنه القدرة على تطبيق المبادئ الأخلاقية على الأهداف والقيم والسلوكيات. ويقصد به إجرائياً في الدراسة الحالية: كفاءة عقلية لدى قائد المدرسة الثانوية توجهه إلى تطبيق المبادئ الأخلاقية في تصرفاته من خلال العمل وفق القيم، والتزام الصدق ومساندة الحق، والوفاء بالوعود وتحمل نتائج الاختيارات الشخصية، وتقبل مسؤولية خدمة الآخرين والاعتراف بالأخطاء، والتعاطف مع الغير والتسامح مع الذات والآخرين.

جودة حياة العمل:

يعرفها بيندو وياشيكا (Bindu & Yashika, 2014, 14) على أنها مجموعة المزايا المادية وغير المادية التي يحصل عليها العامل خلال حياته المهنية. ويقصد بها إجرائياً في الدراسة الحالية: توافر مجموعة من السياسات والمحضرزات في المدرسة الثانوية تلبي احتياجات منسوبيها المادية وغير المادية خلال حياتهم المهنية، وتحقق لهم الرفاهية العامة والتوفيق بين العمل والمنزل، وتعزز لديهم الرضا والتقدم الوظيفي وتساعد على التحكم في العمل وتحسين ظروفه وتقليل الإجهاد الناتج عنه.

الإطار النظري

المبحث الأول: الذكاء الأخلاقي

أولاً: مفهوم الذكاء الأخلاقي

تعددت التعاريف التي تناولت الذكاء الأخلاقي وإن كان معظمها يركز على القدرة على التصرف في المواقف المختلفة على نحو ينال الاستحسان الاجتماعي من الآخرين، والتحلي بالعديد من الفضائل التي تمثل أبعاد الذكاء الأخلاقي على اختلافها بين أصحاب تلك التعاريف. وقد عرف إبراهيم والمحيسن (Ibrahim & Al-Mehsin, 2016, 497) الذكاء الأخلاقي على أنه قدرة الفرد على فهم الصواب والخطأ، وامتلاك المعتقدات الأخلاقية التي يعمل من خلالها بشكل مناسب بناء على المبادئ الأخلاقية.

كما أشار جوياب وساريو وريس (Guiab, Sario & Reyes, 2015, 107) إلى مفهوم الذكاء الأخلاقي على أنه السلوك العقلي الذي يقوم الشخص من خلاله بتطبيق القيم الشاملة لتوجيه سلوكه، وبذلك يكون قادراً على التمييز بين الصواب والخطأ ومساندة الحق.

ورأى الليثي والنجيري وعبد العال (٢٠١٥، ٣٥٩) أن الذكاء الأخلاقي هو القدرة على فهم الصواب والخطأ، والتصرف في المواقف المختلفة وحل المشكلات، وتحقيق الرغبات بما يتوافق مع معايير ومعتقدات وأخلاقيات وحدود وثقافة المجتمع.

وأشار ناجفیان، ناجفیان، ولسانی (Najafian, Najafian & Lessani, 2014, 3024) إلى أنه القدرة والكفاءة على إدراك الصواب والخطأ، وامتلاك أفكار ثابتة والتصرف بطريقة صحيحة. وعرف البهبهاني (Aalbehbahani, 2015, 85) الذكاء الأخلاقي على أنه القدرة العقلية على تحديد كيفية تطبيق المبادئ الإنسانية الشاملة على القيم والأهداف والسلوكيات الخاصة بالفرد.

ثانياً: أهمية الذكاء الأخلاقي

برزت الحاجة لدراسة الذكاء الأخلاقي على كافة الأصعدة الاجتماعية والأكاديمية، وذلك لفاعليته في تنمية العلاقات الاجتماعية بين الأفراد، ودوره في تنمية السلوكيات الإيجابية لدى الأفراد، مما أسهم في الاهتمام باستكشاف أبعاده، وقياس درجاته، وتطوير وسائل تعزيزه لدى الأفراد وفي المؤسسات لا سيما التعليمية منها.

ويعد الذكاء الأخلاقي قوام حياة الفرد لكونه يعطي هدفاً لحياته، كما يوجه أنواع الذكاء الأخرى لديه نحو عمل أمور ذات معنى، ويعزز في نفسه الدافعية لتحقيق التنمية المستدامة (Farhan, Dasti & Khan, 2015, 160-161)،. إضافة إلى أنه يساعد في بناء الثقة والالتزام

الذين يمثلان الأساس لنمو المؤسسات (Mirkamal, Vaezi & Tabar, 2014, 195) مما يجعله من أهم العناصر التي ينبغي أن يتمتع بها العاملون من أجل تحسين مستوى أدائهم، كما ينبغي عدم التردد في تطويره (Ghansouri, Salehi & Gholtash, 2014, 11482)، حيث يؤدي ذلك إلى تطوير الأداء الجماعي في المؤسسة وزيادة فرص نجاحها، من خلال تأثير الأخلاقيات على الأنشطة البشرية (Najafian et al, 2014, 3024-3025)، وهو ما دفع باحثين إلى القول بأن الذكاء الأخلاقي ذا أهمية حيوية في الحفاظ على بقاء المؤسسة (Lennick & Kiel, 2006, 16).

وإذا كان الذكاء الأخلاقي ذا أهمية بالنسبة للأفراد والمؤسسات فإن هذه الأهمية تتضاعف بالنسبة لقياداتها؛ إذ أن القيادة الناجحة تعمل على بناء المجتمع الإنساني من خلال تنمية الذكاء الأخلاقي وممارساته في البيئة التنظيمية (السبيل، ٢٠١٣، ٤١)، فهو يمكن القائد من إدراك الأهداف والتطلعات والقيم، وتحديد نقاط القوة والضعف والمعلومات اللازمة للتعلم، والسلوكيات الضرورية للتغيير، كما يؤدي تحديد وتعريف القيم الذاتية إلى إنشاء بيئة واعي حقيقي من خلال إدراك وتفسير الذات والآخرين (Bozaci, 2014, 308) ، مما يؤكد ضرورة توافر مستوى مرتفع من الذكاء الأخلاقي لدى القيادات في المؤسسات التعليمية (Ghayumi & Imani, 2015, 54).

ويمكن القول إن أهمية الذكاء الأخلاقي لقائد المدرسة تتجلى بصورة كبيرة في مد جسور الثقة بينهم القائد والمعلم، كما تتضح فوائده في تمكين قيادات المدارس ومنسوبيها من اكتساب العديد من الصفات الحميدة، مثل: الصبر والتعاطف والتسامح، إضافة إلى إسهامه في تحقيق الصحة النفسية لديهم، ودوره الفعال في عملية التعلم، وكذلك توظيف أنواع الذكاء الأخرى لديهم بصورة إيجابية للصالح العام.

ثالثاً: أبعاد الذكاء الأخلاقي

يصعب الحكم على شخص ما بأنه ذو ذكاء أخلاقي دون قياس مستوى الذكاء الأخلاقي لديه، ومن ثم برزت الحاجة إلى التعرف على أهم الأبعاد التي يمكن من خلال قياسها التعرف على مستويات الذكاء الأخلاقي لدى الأفراد، وقد تفاوتت الأدبيات والدراسات في تحديد تلك الأبعاد والممارسات التي تكونها.

وتعتمد الدراسة الحالية الأبعاد التي قدمها لينيك وكايل (Lennick & Kiel, 2011, 263) وأوردها عدد من الباحثين بعد ذلك منهم كروجر (Kruger, 2012, 131) ونوزاري، رازيبور، نوزاري ورأوفي (Nozari, Razipour, Nozari & Raoufi, 2013, 347) وغيرهم، ويمكن توضيحها على النحو التالي:

- **التصرف باستمرار وفق المبادئ والقيم والمعتقدات**
تعد الكفاءة الأساسية التي تشمل الكفاءات الأخرى للذكاء الأخلاقي، وتعني السلوك المتسق مع المبادئ والقيم والمعتقدات، وأن يكون المرء هادفاً في كل ما يفعله ويقول، إضافة إلى العمل المتواصل بشكل متواز مع البوصلة الأخلاقية (Lennick & Kiel, 2011, 98).
- **قول الصدق**
الصدق فضيلة نبيلة يجب السعي لتوطيدها في كل مجتمع، وإعادة ما يشار إلى الصدق بالاستقامة أو الأمانة، وينتج الالتزام بالحق وعدم الكذب غالباً من المقاومة النشطة للإغراءات، ويعد سلوك قول الصدق أحد الأعمدة الأخلاقية المهمة (Xu & Ma, 2015, 371).
- **مساعدة الحق**
الثبات على موقف قائم على مبدأ قد يكون تحدياً؛ فهناك الكثير من الضغط للتماهي مع المواقف المتفق عليها من الأغلبية، حيث يضع الأشخاص الذين يتخذون مواقف غير شائعة تقدمهم الوظيفي أو مصادر رزقهم في خطر، ولكن العواقب الأخلاقية المترتبة على تبني الاتجاه الآخر غير مقبولة (Lennick & Kiel, 2011, 109).
- **الوفاء بالوعود**
أبرز ما يميز الشخص الذي يتحلى بالنزاهة والأخلاق هو الوفاء بالوعود؛ لأنه يوضح للآخرين موثوقية الفرد المتحدث، وهذا الوفاء يعد كفاءة قيادية عالية القيمة في البيئات التنظيمية، حيث إن التزام المرء بوعوده هو أمر ذو دلالة أخلاقية كبيرة (Lennick & Kiel, 2011, 110).
- **تحمل مسؤولية الاختيارات الشخصية**
يسمح تحمل المسؤولية للشخص بالاستجابة بشكل مناسب للضرر الذي تسبب فيه، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وفي بعض الأحيان يكون الرد المناسب على الضرر هو ضمان عدم تكراره في المستقبل، فعلى سبيل المثال عندما يدرك الفرد أن أكاذيبه تؤدي غيره قد يعزم على عدم الكذب في المستقبل (Goldberg, 2012, 2).
- **الاعتراف بالأخطاء والإخفاقات**
عادة ما تؤدي صعوبة الاعتراف بالذنب الأخلاقي إلى عدم التوافق الأخلاقي، كما أن زيادة تأنيب الضمير واللوم يعد أمراً ضاراً صحياً، وقد يوصل ذلك للفشل الأخلاقي الذي يرجع ذلك إلى عدة أسباب يعد ذلك من أبرزها، ولذا فإن أحد العناصر الأساسية للذكاء الأخلاقي هو التغلب على هذه الميول (Hábl, 2014, 948).
- **تقبل مسؤولية خدمة الآخرين**
يُنظر إلى مساعدة الآخرين عموماً على أنه عمل أخلاقي صحيح ومسؤول. ومع ذلك، فإن هذه المسؤولية لها حدود أخلاقية، وبالتالي فإن مبدأ خدمة الآخرين هو مفهوم يشير إلى تقديم المساعدة غير المشروطة للآخرين، بشكل أخلاقي دون مقابل، مع حماية الحرية الشخصية بتحديد سلوك الفرد نفسه (Fasoli, 2017, 461).

• الاهتمام الجاد بالآخرين

أحد أشكال التراحم والمواساة للآخرين، وليس حالة شعورية سطحية، بل إنه موقف متعاطف عميق يتجسد في سلوكيات مثل الشعور بالقلق والاهتمام تجاه شخص آخر في وضع غير مطمئن، فهو ليس مجرد عاطفة، وإنما يتجاوز ذلك إلى كيفية جعلها فعالة (Meloni, 2013, 6).

• القدرة على تجاوز أخطاء الذات

يعد تأنيب الذات من أكثر المفاهيم الفلسفية تعقيداً، ومن المعروف أن تبني موقف منفتح من شأنه أن يساعد على تكوين القدرة على تجاوز أخطاء الذات، والخطوة الأولى في فهمه هي دراسة الأفكار الأساسية الكامنة وراءه، حيث تستند مبادئ الغفران الذاتي على تلك الأفكار، ومن أهمها قيمة الذات واحترامها (Hanna, 2012, 40).

• القدرة على تجاوز أخطاء الآخرين

هي أساس التسامح، وتعد من السمات الأساسية للجانب الأخلاقي في حياة الفرد، فقد خلق الله عز وجل جميع البشر على الفطرة السليمة، وفي الغالب يربي الآباء أبناءهم على تجنب الإساءة وعلى الاعتذار، فضلاً عن تقبل عذر المسيء، ويمكن النظر إلى التسامح كجزء من نظام آداب السلوك القويم (Waldschlagel, 2011, 1).

المبحث الثاني: جودة حياة العمل

أولاً: مفهوم جودة حياة العمل

تضمنت الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل العديد من التعريفات التي يظهر فيها بوضوح وجود تباين في وجهات النظر حول العناصر التي تكون هذا المفهوم، وإن كانت في معظمها تركز على السياسات والمزايا التي تتبعها المؤسسة لكي تزيد من الرضا الوظيفي للعاملين لديها، مع الأخذ في الحسبان تأثيرات التطورات التكنولوجية المتسارعة في البيئة العالمية على ماهية تلك المزايا.

وقد عرف زاده (Zadeh, 2016, 157) جودة حياة العمل على أنها مجموعة من الشروط في بيئة العمل داخل المؤسسة التي تشمل الرواتب والحوافز والمرافق والصحة والأمن والمشاركة في صنع القرار والإدارة الديمقراطية والتنوع في المهام الوظيفية.

ورأى سوامي وسوامي وراشمي (Swamy, Swamy & Rashmi, 2015, 281) أنها مستوى رضا العاملين عن الاحتياجات الذاتية والمتطلبات المتعلقة بالعمل من خلال المشاركة في بيئة العمل أثناء تحقيق أهداف المؤسسة.

وأشار باندي وجها (Pandey & Jha, 2014, 35) إلى أنها الطريقة التي تدرك بها المؤسسة مسؤوليتها في تطوير ظروف العمل والمهام الوظيفية المتميزة لدى الأشخاص والمفيدة في الصحة الإنتاجية للمؤسسة.

كما عرف فيجايمادهافان وراجو (Vijaimadhavan & Raju, 2013, 20) جودة حياة العمل على أنها كفاءة بيئة العمل التي تتضمن الاحتياجات التنظيمية والذاتية في صياغة القيم الخاصة بالعاملين التي تدعم وتعزز الصحة والرفاهية الأفضل، والأمان والرضا الوظيفي وتنمية الكفاءات، والتوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية.

ثانياً: أهمية جودة حياة العمل

ترتكز أهمية جودة حياة العمل على عدد من العوامل التي أثرت على المجتمعات بصورة عامة، والمؤسسات بشكل خاص على اختلاف مجالات عملها وممارساتها التنظيمية، مما جعل تحقيق مستوى مرض للعاملين والتحسين المستمر لجودة حياة العمل مطلباً لجميع تلك المؤسسات.

وقد حظيت جودة العمل باهتمام بالغ لأسباب متعددة، فكلما أصبح المجتمع أكثر رفاهية فإن نسبة كبيرة ومنتزادة من العاملين تتحول توقعاتها من مجرد الرغبة في الحصول على الوظيفة إلى الرغبة في مهنة مشبعة للاحتياجات، وفي نفس الوقت فإن المجتمع الثري ممثلاً في المؤسسة يقدم الأمان للعاملين في شكل عناية صحية ورفاهية، وتأمين ضد البطالة وغيرها من الخدمات المصممة للاحتفاظ بالموارد البشرية (صالح، ٢٠١٣، ١٦٥). لذا تزايد الاهتمام بجودة حياة العمل لمواكبة سياسات التغيير والتطوير التنظيمي مع رغبة المؤسسات في تعظيم أداء مواردها البشرية باعتبارها إحدى الاستراتيجيات الفعالة في تحقيق الميزة التنافسية (زناتي وأحمد، ٢٠١٣، ٢٤٣).

ولجودة حياة العمل أهمية كبرى من حيث إنها تلبى متطلباته، وتعمل على إعادة الهيكلة والتصميم الوظيفي، كما تساعد في التركيز المتوازن على كل من التنمية الفردية والجماعية التي تؤدي إلى التنمية التنظيمية (Srivastava & Kanpur, 2014, 56-57)، إضافة إلى أهميتها في تعزيز الروح المعنوية والدافعية لدى العاملين مما يجعلها تؤثر على الغياب والدوران الوظيفي وبالتالي في الإنتاجية (Tinuke, 2013, 97)، كما أنها تساهم في تطوير المواهب لمواجهة التحديات التي تتطلب مبادرة وتوجيها ذاتيا، وتزيد شعور العامل بالفخر بالمؤسسة التي ينتمي إليها (Markham, 2009, 25)، وتحافظ على ذوي الكفاءة بمنحهم المكانة الوظيفية المناسبة لطموحاتهم مما يؤدي في النهاية إلى نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها (Beloor, Najundeswaraswamy & Swamy, 2017, 176).

إن ما تقدم يؤكد على ضرورة حرص قائد المدرسة على تحسين جودة حياة العمل؛ وذلك لمواكبة سياسات التطوير التنظيمي وتنمية الكفايات الأدائية، وإملاك القدرة التنافسية في ضوء متطلبات البيئات التنظيمية المعاصرة سريعة التغير، سعياً لتعزيز الروح المعنوية لدى المعلمين بما ينعكس إيجابياً أدائهم وبالتالي على الأداء العام للمدرسة.

ثالثاً: أبعاد جودة حياة العمل

هناك عدد من العناصر الرئيسة التي تتكامل مع بعضها لتوضح السياسات التنظيمية والمزايا التي تحقق جودة حياة العمل، فتفاوتت الدراسات في تحديدها؛ نتيجة لاختلاف وجهات النظر حول درجة مساهمتها في تحقيقه، وكذلك بسبب عاملي التطور التكنولوجي والعولمة اللذين أسهما في تزايد متطلبات تطوير البيئات التنظيمية، وتعتمد الدراسة الحالية الأبعاد التي حددها إيستون وفان لار (Easton, & Van Laar, 2014, 12)، وهي:

• الرفاهية العامة

مصطلح شامل يطلق على الحالة العامة لبعض الأفراد، والتي تكونها على سبيل المثال حالتهم الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والطبية، وتشير الرفاهية العامة المرتفعة إلى أن تجربة الفرد أو المجموعة هي بشكل ما إيجابية، بينما يرتبط انخفاض درجة الرفاهية بالجوانب السلبية التي تؤثر على هذه التجربة، وبالرغم من عدم وجود تعريف محدد للرفاهية العامة، يمكن تعريفها بأنها حالة موقفية خاصة (Tiwari & Ojha, 2014, 565).

• التوفيق بين العمل والمنزل

يهدف هذا البعد إلى تقييم توازن الحياة مع العمل ودعم المؤسسة لهذا الأمر، ويعكس التوازن المثالي بين العمل والحياة الشخصية لتحقيق المنفعة المتبادلة للفرد والمؤسسة والمجتمع، ويشير الاستنتاج الإيجابي إلى أن هذا التوازن يخدم المؤسسة وينبغي تحسينه لاستدامة فائدته (Bailey, Seymour & Van Belle, 2015, 2).

• الرضا والتقدم الوظيفي

يشير ذلك إلى أن العاملين إذا كانوا غير راضين عن وظائفهم فإن ذلك قد يضر بإنتاجية المؤسسة، كما أن عدم الرضا يرتبط بمشاكل الصحة النفسية للفرد كالإرهاق وانخفاض استقلالية الذات والاكتئاب والقلق، وعلى الرغم من أن ارتباط الرضا الوظيفي بالصحة البدنية ما يزال غير محسوم، إلا أنه قد ارتبط بمرض القلب التاجي، فضلاً عن ارتباطه الوثيق بالتنقل بين الوظائف والتقاعد المبكر (Tatsuse & Sekine, 2011, 133).

• التحكم في العمل

إن تمكين الموظف وزيادة تحكمه في العمل يساهم في تقليل التصارع بين العمل والحياة ويزيد الرضا، كما تشير الدراسات إلى أن العاملين الذين لديهم مرونة في إمكانية الوصول إلى أماكن العمل يدعمون الحياة الأسرية من خلال العمل عن بعد، والجداول الزمنية المرنة، والمشرفين الداعمين، ويحققون مستويات أعلى من السيطرة المتصورة في العمل، مما يؤدي إلى تعزيز جودة الحياة لديهم (Ferguson, 2007, 1).

• الظروف العملية

تشير الظروف العملية إلى الجوانب والأحوال المتغيرة داخل بيئة العمل مثل الدعم القيادي، والسلوك الإداري، وأدوار صنع القرار، وكم الأوراق والواجبات، وتوافر الموارد، والاتصالات، والتعاون بين العاملين، والتأثير على سياسة المؤسسة (Bobo, 2009, 13)، وتعد ظروف العمل الجسدية، مثل العمل الرتيب، وكذلك ظروف العمل النفسية والاجتماعية مثل انخفاض التحكم في الوظيفة، ذات ارتباط بالاستمرار في الوظيفة (Saastamoinen, Laaksonen, Lahelma, Lallukka, Pietiläinen & Rahkonen, 2014, 82).

• الإجهاد في العمل

تمثل ضغوط العمل والإجهاد الناتج عنها تهديداً متزايداً لصحة العاملين في المؤسسة، وخاصة إذا تزامن ذلك مع عوامل المنافسة الشديدة، وكثافة العمل وانعدام الأمن الوظيفي التي جاءت نتيجة لتأثير العولمة وما ترافق معها من تطورات في البيئة العالمية المفتوحة، وهناك عدد من الدراسات الوبائية ربطت نتائجها بين تزايد الإجهاد في العمل والاكتئاب (Siegrist, Lunau, Wahrendorf & Dragano, 2012, 1).

الدراسات السابقة

بعد مسح المصادر الورقية والإلكترونية المتاحة والاطلاع على ما تضمنته من دراسات تتعلق بمتغيري الذكاء الأخلاقي وجودة حياة العمل، ولعدم العثور على أي دراسة تناولت العلاقة بينهما خاصة في المؤسسات التعليمية جرى تحديد عدد من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية التي تناولت أيًا منهما بناء على بيئة أو مجال تطبيقها، وفيما يلي عرضها في محورين يختص أولهما بالذكاء الأخلاقي والآخر بجودة حياة العمل مرتبة حسب الأحدث:

أولاً: الدراسات التي تناولت الذكاء الأخلاقي:

١. دراسة أزار وسماري (Azar & Samari. 2018) بعنوان: "الذكاء الأخلاقي ومحدداته لدى معلمي المدارس الثانوية".

سعت إلى تحديد درجة امتلاك معلمي المدارس الثانوية للذكاء الأخلاقي ومحدداته، وقد طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها (١٩٠) معلماً ومعلمة من منسوبي المدارس الثانوية بإيران، واستخدمت المنهج الوصفي من خلال استبانة صممت لهذا الغرض، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أبرزها امتلاك المعلمين للذكاء الأخلاقي بدرجة كبيرة، وأنه لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في الذكاء الأخلاقي.

٢. دراسة اسماعيل (٢٠١٧) بعنوان: "الذكاء الأخلاقي لدى مديري المدارس في محافظة طولكرم من وجهة نظر المديرين والمعلمين".

هدفت إلى التعرف على مستوى الذكاء الأخلاقي لمديري المدارس في محافظة طولكرم من وجهة نظر المديرين والمعلمين وتمثلت عينة البحث في (٣٢٢) من معلمي ومديري تلك المدارس، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبانة خاصة بالذكاء الأخلاقي، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى الذكاء الأخلاقي لدى المديرين من وجهة نظر المديرين والمعلمين جاءت بدرجة كبيرة، وأنه لا توجد فروق دالة في الذكاء الأخلاقي لدى مديري المدارس يمكن أن تعزي لمتغيرات الجنس والتخصص وسنوات الخبرة.

٣. دراسة باهلافاني وأزيمالايري (Pahlavani& Azizmalayeri, 2016) بعنوان: "العلاقة بين الذكاء الأخلاقي والتطوير التنظيمي".

هدفت إلى تحديد العلاقة بين الذكاء الأخلاقي والتطوير التنظيمي، وقد تكون مجتمع الدراسة من المعلمين في مدينة خرم آباد في إيران، واشتملت العينة على (٢٤٥) معلماً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واعتمدت في أدواتها على استبانة عن الذكاء الأخلاقي، وقد توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الأخلاقي وبين التطوير التنظيمي، حيث إنه كلما زاد الذكاء الأخلاقي زاد التطوير التنظيمي، وجاءت أعلى درجة للعلاقة بين بعد التعاطف من أبعاد الذكاء الأخلاقي مع التطوير التنظيمي حيث إنه كلما كان الأشخاص في المؤسسة أكثر تعاطفاً كلما زاد التطوير التنظيمي.

٤. دراسة كلارك (Clarken, 2009) بعنوان: "الذكاء الأخلاقي في المدارس".

اهتمت باستكشاف مفهوم الذكاء الأخلاقي، وأهمية تعليمه للقادة والمعلمين والمتعلمين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوثائقي من خلال استقراء عدد من الأدبيات السابقة لتوضيح مفهوم الذكاء الأخلاقي ومبادئه وفوائده وقد توصلت الدراسة إلى أن الذكاء الأخلاقي يركز على مبادئ الصدق، والحب، والعدالة، وأنه يتطلب معرفة واعية، وأن تطويره يؤدي إلى فوائد للمدارس والمجتمع، وإلى وجود مؤسسات أكثر إيجابية، وأنه عندما يتبع القادة والمعلمون كفاءات الذكاء الأخلاقي ويجسدون فضائلها، فسوف يؤدون دوراً أساسياً في تحول مدارسهم.

المحور الثاني: جودة حياة العمل

١. دراسة عساف والهوز (٢٠١٨) بعنوان: "جودة حياة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين".

هدفت إلى تحديد درجة جودة حياة العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة، واشتملت عينة البحث على (٣٧٨) من معلمي تلك المدارس، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن جودة حياة العمل من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة كبيرة، وأشارت أيضاً إلى وجود فروق في جودة حياة العمل يمكن أن تعزي إلى متغير الجنس ومتغير التخصص وسنوات الخبرة.

٢. دراسة منصور (٢٠١٦) بعنوان: "جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدرجة ممارستهم للمساءلة الذكوية".

هدفت إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل لمديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بدرجة ممارستهم للمساءلة الذكوية، واشتملت عينة الدراسة على (١٤١) مديراً ومديرة، واستخدمت المنهج الوصفي بتطبيق استبانة أعدت لهذا الغرض، وأشارت النتائج

إلى أن جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة جاءت بدرجة كبيرة، كما أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين درجة جودة حياة العمل ودرجة تطبيق المساءلة الذكية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة.

٣.دراسة أحمد (٢٠١٥) بعنوان: "واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام"

هدفت إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام من وجهة نظرهم، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة في واقع جودة الحياة الوظيفية يمكن أن تعزى لمتغيرات الدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الدمام بالملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (٣٢٦) عضواً، واشتملت عينة الدراسة على (١٠٦) عضواً، وبتوظيف المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة لجمع البيانات، توصلت الدراسة إلى أن جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام جاءت بدرجة جيدة.

٤. دراسة الدحدوح (٢٠١٥) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم".

سعت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة ومستوى أداء المعلمين وتكونت عينة البحث من (٢٥٩) مديراً ومديرة و(٤٦٥) معلماً ومعلمة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة عن جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المعلمين، واستبانة عن مستوى أداء المعلمين من وجهة نظر المديرين، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية جاءت بدرجة متوسطة وأنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي.

٥.دراسة صالح (٢٠١٣) بعنوان: "واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز"

هدفت إلى التعرف على مستوى الشعور بجودة حياة العمل لدى أفراد العينة، والكشف عن وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على مستوى الشعور بجودة حياة العمل يمكن أن تعزى لمتغيرات الدراسة، وقد اشتملت عينة الدراسة على (٩٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز بمدينة الخرج، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وكذلك الاستبانة أداة لها، وتوصلت إلى نتائج أهمها أن مستوى الشعور بجودة حياة العمل لدى أفراد العينة جاء متوسطاً.

التعليق على الدراسات السابقة

بالرغم من أن ما سبق من دراسات عربية وأجنبية تتعلق بمشكلة الدراسة الحالية قد أجريت في بيئات وأنظمة تعليمية متعددة إلا أن جميعها قد أكدت على أهمية الذكاء الأخلاقي وكذلك جودة حياة العمل، وقد اتفقت الدراسة الحالية في هدفها الأول مع عدد من تلك الدراسات، مثل دراسة كلارك (Clarken, 2009) واسماعيل (٢٠١٧) وأزار وسماري (Azar & Samari, 2018)، كما اتفقت الدراسة الحالية في هدفها الثاني تقييم جودة حياة العمل مع دراسات أخرى منها، مثل دراسة صالح (٢٠١٣) وأحمد (٢٠١٥) والدحدوح (٢٠١٥) ومنصور (٢٠١٦) وعساف والهور (٢٠١٨)، واعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي وهو ما يتوافق مع المنهج المستخدم في دراسة باهلافاني وأزيماليري (Pahlavani & Azizmalayeri, 2016) والدحدوح (٢٠١٥) ومنصور (٢٠١٦).

وتتفرد الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بالهدف الثالث وهو استكشاف وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد الذكاء الأخلاقي وأبعاد جودة حياة العمل، مما يدفع نحو إجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع، نظراً لعدم توافر دراسات عربية أو أجنبية -حسب علم الباحث- تتناول العلاقة بينهما في المؤسسات التعليمية على وجه الخصوص، إضافة إلى اختلاف مجتمع البحث في الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، واعتماد الدراسة كذلك في جمع البيانات المطلوبة على استخدام مقياس لينيك وكايل (Lennick & Kiel, 2011, 263) لقياس درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية كما يراه المعلمون والمعلمات، ومقياس إيستون وفان لار (Easton, & Van Laar, 2014, 12) لقياس درجة جودة حياة العمل في تلك المدارس. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد المشكلة المبحوثة، وتكوين الخلفية النظرية لتغيري الدراسة وهما الذكاء الأخلاقي وجودة حياة العمل، وكذلك لتحديد منهجها، واختيار المعالجات الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات المجموعة من أفراد الدراسة، كما ساعدت نتائج الدراسات السابقة في تدعيم مناقشة نتائج الدراسة الحالية من خلال رصد مكامن الاتفاق أو الاختلاف بينها.

منهج الدراسة

تتبع الدراسة المنهج الوصفي الذي يعتمد على "جمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويبها، بالإضافة إلى تحليلها التحليل الدقيق المتعمق، ويتضمن قدراً من التفسير لهذه النتائج، لذلك يتم استخدام أساليب القياس والتصنيف والتفسير بهدف استخراج الاستنتاجات ذات الدلالة، ثم الوصول إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع الدراسة" (صابر وخفاجة، ٢٠٠٢، ٨٧). وقد تم استخدام النوع المسحي من المنهج الوصفي للإجابة عن السؤالين الأول والثاني، وهو "ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب" (العساف، ٢٠٠٠، ١٩١). ثم جرى بعد ذلك توظيف النوع الارتباطي للإجابة عن السؤال الثالث، وهذا النوع "لا يقتصر على وصف الظاهرة فقط، بل يعتمد على دراسة العلاقة بين متغيرين أو أكثر، إذ يقتضي المنهج الارتباطي ما إذا كانت التغيرات في أحد العوامل تقترن بتغيرات في عامل آخر، وقد تتفاوت درجة العلاقة، كأن تكون ضعيفة أو متوسطة أو تامة، ويمكن أن تكون علاقة موجبة أو سالبة بدرجات متفاوتة" (الكيلاوي والشريفين، ٢٠١١، ٢٩).

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمنطقة جازان وقد اشتمل على (٣٩٣٥) مفردة بواقع (٢١١٥) معلماً، و(١٨٢٠) معلمة حسب إحصائية إدارة شؤون المعلمين في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة جازان للعام الدراسي ١٤٣٨/١٤٣٩هـ.

جدول (١) عينة الدراسة

عدد المعلمين والمعلمات	الاستبانة المستردة الصالحة للتحليل الإحصائي	النسبة المئوية للاستجابة
3935	2791	70.93%

يتبين من الجدول (١) أن الاستبانة المستردة الصالحة للتحليل الإحصائي قد بلغت (2791)

استبانة، بنسبة (70.93%) من الاستبانة الموزعة.

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة جرى استخدام مقياسين:

الأول: مقياس الذكاء الأخلاقي

بعد الرجوع إلى الأدبيات التي تناولت الذكاء الأخلاقي والاطلاع على المقاييس الواردة فيها، تم اعتماد مقياس لينيك وكايل (Lennick & Kiel, 2011, 263) لتحديد درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان، حيث جرت ترجمته من الباحث، وتكون في صورته الأولى من (٤٠) عبارة.

الصدق الظاهري لمقياس الذكاء الأخلاقي

تم عرض المقياس على مجموعة من المتخصصين لتحكيمه، وجرى التعديل في ضوء ما أشاروا إليه، وبعد أن اتفق أكثر من (٨٠٪) منهم على صلاحية كل عبارة لقياس ما أعدت لقياسه وملاءمتها للبعد التي تنتمي إليه، أصبح المقياس بصورته النهائية مكوناً من (٤٠) عبارة موزعة على عشرة أبعاد رئيسية، هي: التصرف باستمرار وفق المبادئ والقيم والمعتقدات، قول الصدق، مساندة الحق، الوفاء بالوعود، تحمل مسؤولية الاختيارات الشخصية، الاعتراف بالأخطاء والإخفاقات، تقبل مسؤولية خدمة الآخرين، الاهتمام الجاد بالآخرين، القدرة على تجاوز أخطاء الذات، والقدرة على تجاوز أخطاء الآخرين.

الاتساق الداخلي لمقياس الذكاء الأخلاقي

تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بواقع (٣٠) معلماً ومعلمة خارج العينة الأصلية، وتم حساب الاتساق الداخلي للمقياس، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون) لقياس العلاقة بين عبارات كل بعد والبعد التي تنتمي إليه، وكذلك بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (٢) يوضح النتائج.

جدول (٢) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه

وكذلك بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الأخلاقي

البعد الأول التصرف باستمرار وفق المبادئ والقيم والمعتقدات			
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	.805**	21	.930**
11	.904**	31	.835**
معامل ارتباط البعد الأول بالدرجة الكلية للمقياس		.938**	
البعد الثاني قول الصدق			
2	.882**	22	.836**
12	.881**	32	.918**
معامل ارتباط البعد الثاني بالدرجة الكلية للمقياس		(.921**)	
البعد الثالث مساندة الحق			
3	.975**	23	.980**
13	.899**	33	.965**
معامل ارتباط البعد الثالث بالدرجة الكلية للمقياس		(.932**)	
البعد الرابع الوفاء بالوعود			
4	.860**	24	.916**
14	.926**	34	.913**
معامل ارتباط البعد الرابع بالدرجة الكلية للمقياس		(.934**)	
البعد الخامس تحمل مسؤولية الاختيارات الشخصية			
5	.885**	25	.894**
15	.960**	35	.893**
معامل ارتباط البعد الخامس بالدرجة الكلية للمقياس		(.928**)	

البعد السادس الاعتراف بالأخطاء والإخفاقات			
.943**	26	.922**	6
.888**	36	.962**	16
(0.903**)		معامل ارتباط البعد السادس بالدرجة الكلية للمقياس	
البعد السابع تقبل مسؤولية خدمة الآخرين			
.884**	27	.979**	7
.984**	37	.972**	17
(0.895**)		معامل ارتباط البعد السابع بالدرجة الكلية للمقياس	
البعد الثامن الاهتمام الجاد بالآخرين			
.906**	28	.864**	8
.939**	38	.958**	18
(0.898**)		معامل ارتباط البعد الثامن بالدرجة الكلية للمقياس	
البعد التاسع القدرة على تجاوز أخطاء الذات			
.926**	29	.979**	9
.953**	39	.938**	19
(0.900**)		معامل ارتباط البعد التاسع بالدرجة الكلية للمقياس	
البعد العاشر القدرة على تجاوز أخطاء الآخرين			
.910**	30	.907**	10
.949**	40	.911**	20
(0.911**)		معامل ارتباط البعد العاشر بالدرجة الكلية للمقياس	

❖ دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يتبين من الجدول (٢) ما يأتي:

- أن معاملات ارتباط عبارات مقياس الذكاء الأخلاقي بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).
- أن معاملات ارتباط أبعاد مقياس الذكاء الأخلاقي بالدرجة الكلية للمقياس جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لمقياس الذكاء الأخلاقي.

ثبات مقياس الذكاء الأخلاقي:

للتأكد من ثبات المقياس تم استخدام معامل (ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha)، وذلك بقياس ثبات عبارات الأبعاد التي تضمنها، ويوضح الجدول (٣) نتائج هذا الاختبار. جدول (٣) معامل ثبات كرونباخ ألفا لمقياس الذكاء الأخلاقي

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	البعد
.938	4	التصرف باستمرار وفق المبادئ والقيم والمعتقدات
.964	4	قول الصدق
.973	4	مساندة الحق
.980	4	الوفاء بالوعود
.931	4	تحمل مسؤولية الاختيارات الشخصية
.952	4	الاعتراف بالأخطاء والإخفاقات
.947	4	تقبل مسؤولية خدمة الآخرين
.981	4	الاهتمام الجاد بالآخرين
.968	4	القدرة على تجاوز أخطاء الذات
.975	4	القدرة على تجاوز أخطاء الآخرين.
.960	40	المجموع الكلي للمقياس

الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان وعلاقته بجودة حياة العمل كما يراه المعلمون د. فيصل علي

يتضح من الجدول (٣) أن قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس الذكاء الأخلاقي جاءت بدرجات مرتفعة حيث تراوحت بين (931) و(981). حيث أوضح أبوعلام (٢٠٠٦، ٤٨٣) أن معاملات الثبات التي تبلغ (٠.٨٠) تعد معاملات ثبات مرتفعة مما يعطي ثقة في استخدام المقياس.

الثاني: مقياس جودة حياة العمل

بعد الرجوع إلى الأدبيات التي تناولت المفهوم، والاطلاع على المقاييس الواردة فيها، تم اعتماد مقياس إيستون وفان لار (Easton, & Van Laar, 2014, 12) لقياس درجة جودة حياة العمل في المدارس الثانوية بمنطقة جازان، حيث جرت ترجمته من الباحث، وتكون في صورته الأولية من (٢٣) عبارة.

الصدق الظاهري لمقياس جودة حياة العمل

تم عرض المقياس على مجموعة من المتخصصين لتحكيمه، والتعديل في ضوء ما أشاروا إليه، وقد انفق أكثر من (٨٠٪) منهم على صلاحية كل عبارة لقياس ما أعدت لقياسه وملاءمتها للبعد التي تنتمي إليه، وقد أصبح بصورته النهائية مكوناً من (٢٣) عبارة موزعة على ستة أبعاد رئيسية، هي: الرفاهية العامة، التوفيق بين العمل والمنزل، الرضا والتقدم الوظيفي، التحكم في العمل، الظروف العملية، والإجهاد في العمل.

الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس جودة حياة العمل

تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بواقع (٣٠) معلماً ومعلمة خارج العينة الأصلية، وحساب الاتساق الداخلي للمقياس، وذلك باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) لقياس العلاقة بين عبارات كل بعد والبعد التي تنتمي إليه، وكذلك بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (٤) يوضح النتائج.

جدول (٤) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والبعد التي تنتمي إليه وكذلك معامل ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل

البعد الأول: الرفاهية العامة			
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.942**	17	.968**	4
.964**	21	.868**	9
		.904**	10
		.984**	15
		معامل ارتباط البعد الأول بالدرجة الكلية للمقياس	
		.867**	
البعد الثاني: التوفيق بين العمل والمنزل			
.916**	14	.973**	5
		.958**	6
		معامل ارتباط البعد الثاني بالدرجة الكلية للمقياس	
		(.709**)	
البعد الثالث: الرضا والتقدم الوظيفي			
.943**	11	.913**	1
.910**	18	.878**	3
.926**	20	.955**	8
		معامل ارتباط البعد الثالث بالدرجة الكلية للمقياس	
		(.774**)	
البعد الرابع: التحكم في العمل			
.900**	23	.935**	2
		.837**	12
		معامل ارتباط البعد الرابع بالدرجة الكلية للمقياس	
		(.806**)	
البعد الخامس: الظروف العملية			
.926**	22	.886**	13
		.805**	16
		معامل ارتباط البعد الخامس بالدرجة الكلية للمقياس	
		(.688**)	
البعد السادس: الإجهاد في العمل			
.902**	19	.940**	7
		معامل ارتباط البعد السادس بالدرجة الكلية للمقياس	
		(.670**)	

❖ دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يتبين من الجدول (٤) ما يلي:

- أن معاملات ارتباط عبارات مقياس جودة حياة العمل بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).
- أن معاملات ارتباط أبعاد مقياس جودة حياة العمل بالدرجة الكلية للمقياس جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس جودة حياة العمل.

ثبات مقياس جودة حياة العمل

للتأكد من ثبات المقياس، تم استخدام معامل (ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha)، وذلك بقياس ثبات عبارات الأبعاد التي تضمنها، ويوضح الجدول (٥) نتائج هذا الاختبار. جدول (٥) معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس جودة حياة العمل

معامل الثبات	عدد الفقرات	البعد
.879	6	البعد الأول الرفاهية العامة
.888	3	البعد الثاني التوفيق بين العمل والمنزل
.904	6	البعد الثالث الرضا والتقدم الوظيفي
.887	3	البعد الرابع التحكم في العمل
.885	3	البعد الخامس الظروف العملية
.888	2	البعد السادس الإجهاد في العمل
.899	23	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (٥) أن قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس جودة حياة العمل جاءت بدرجة مرتفعة حيث تراوحت بين (.879) و (.904)، حيث أوضح أبوعلام (٢٠٠٦، ٤٨٣) أن معاملات الثبات التي تبلغ (٠.٨٠) تعد معاملات ثبات مرتفعة مما يعطي ثقة في استخدام المقياس.

أساليب المعالجة الإحصائية

لتحليل البيانات التي تم جمعها، جرت الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS Statistical Package For Social Sciences، وتطبيق الأساليب التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية للتعرف على درجات استجابات أفراد الدراسة على عبارات أداة الدراسة.
٢. المتوسطات الحسابية (Mean)، وذلك لمعرفة متوسطات استجابات أفراد الدراسة على العبارات والأبعاد وترتيب الأبعاد حسب أعلى متوسط حسابي باستخدام معادلة المدى، وذلك بتحديد الدرجة (٥) للاستجابة بدرجة (كبيرة جداً)، والدرجة (٤) للاستجابة بدرجة (كبيرة)، والدرجة (٣) للاستجابة بدرجة (متوسطة)، والدرجة (٢) للاستجابة بدرجة (منخفضة)، والدرجة (١) للاستجابة بدرجة (منخفضة جداً)، وتحديد درجة التحقق لكل عبارة أو بعد بناء على ما يلي:
 - من ١ إلى ١.٨٠ تمثل درجة (منخفضة جداً).
 - من ١.٨١ إلى ٢.٦٠ تمثل درجة (منخفضة).
 - من ٢.٦١ إلى ٣.٤٠ تمثل درجة (متوسطة).
 - من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠ تمثل درجة (كبيرة).

- من ٤.٢١ إلى ٥ تمثل درجة (كبيرة جداً).

٣. الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة.

٤. معامل ارتباط (بيرسون) لاستكشاف وجود علاقة ارتباطية بين متغيري الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

تتناول الدراسة الحالية تحديد درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان، وتحديد درجة جودة حياة العمل في تلك المدارس، واستكشاف وجود علاقة بين درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية ودرجة جودة حياة العمل كما يراه المعلمون والمعلمات، وفيما يلي عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها.

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على "ما درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان كما يراه المعلمون والمعلمات؟"

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان من وجهة نظر أفراد الدراسة، ويوضح الجدول (٦) النتائج.

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد/العبارة	درجة الاستجابة
١	التصرف باستمرار وفق المبادئ والقيم والمعتقدات	3.89	1.010	1	كبيرة
٢	قول الصدق	3.82	1.161	3	كبيرة
٣	مساندة الحق	3.45	.790	9	كبيرة
٤	الوفاء بالوعود	3.75	1.088	4	كبيرة
٥	تحمل مسؤولية الاختيارات الشخصية	3.59	1.117	7	كبيرة
٦	الاعتراف بالأخطاء والإخفاقات	3.36	1.153	10	متوسطة
٧	تقبل مسؤولية خدمة الآخرين	3.70	1.174	5	كبيرة
٨	الاهتمام الجاد بالآخرين	3.86	1.087	2	كبيرة
٩	القدرة على تجاوز أخطاء الذات	3.65	.893	6	كبيرة
١٠	القدرة على تجاوز أخطاء الآخرين.	3.55	1.021	8	كبيرة
	الدرجة الكلية للمقياس	3.66	.937	--	كبيرة

يتبين من الجدول (٦) أن الدرجة الكلية للذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان كما يراه أفراد الدراسة جاءت (كبيرة) بمتوسط حسابي بلغ (3.66)، وانحراف معياري بلغ (.937)، وقد جاء بعد التصرف باستمرار وفق المبادئ والقيم والمعتقدات في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (3.89)، وانحراف معياري بلغ (1.010)، ودرجة استجابة (كبيرة)، بينما جاء في الترتيب العاشر والأخير بعد الاعتراف بالأخطاء والإخفاقات بمتوسط حسابي بلغ (3.36) وانحراف معياري بلغ (1.153) ودرجة استجابة (متوسطة).

ويمكن تفسير حصول الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية على درجة استجابة (كبيرة) إلى كون القيادات التعليمية مسلمين في المقام الأول مما أورت تلك القيادات العديد من الصفات الحميدة التي حض عليها الإسلام وجعلها مقياساً لتمسك المسلم بدينه، مثل الصدق والتسامح والصبر وغيرها من الصفات التي شملها مفهوم الذكاء الأخلاقي، والتي تساعدهم في التعامل مع المعلمين بصورة إيجابية، وتوجههم لتطوير سلوكهم نحو الأفضل من أجل إفادة المدرسة والمجتمع واحتساب الأجر عن ذلك عند الله تعالى.

وتتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة إسماعيل (٢٠١٧، ٤٦) حيث توصلت إلى أن درجة الذكاء الأخلاقي لدى مديري المدارس جاءت (كبيرة).

ويمكن تفسير حصول البعد الأول (التصرف باستمرار وفق المبادئ والقيم والمعتقدات) على الترتيب الأول بدرجة استجابة (كبيرة) إلى أن سلوك قيادات المدارس الثانوية أثناء أداء عملهم عادة ما تحكمه وتوجهه القيم والأعراف التي تسود المجتمع المسلم الذي يعيشون فيه، والمستمدة من كتاب الله وسنة نبيه صلى الله عليه وسلم، والتي غالباً ما يحرص أفرادهم ومنهم قيادات تلك المدارس - على التمسك بها في جميع جوانب حياتهم، بما في ذلك ما يصدر منهم من تصرفات وقرارات أثناء عملهم في قيادة مدارسهم.

ويمكن تفسير حصول البعد السادس (الاعتراف بالأخطاء والإخفاقات) على الترتيب العاشر والأخير بدرجة استجابة (متوسطة) إلى أن قيادات المدارس الثانوية بمنطقه جازان التي تعترف بأخطائها وإخفاقاتها ليست بالعدد الكبير، أو أن الأخطاء والإخفاقات التي تقبل تلك القيادات بالاعتراف بها هي أخطاء محدودة العدد أو ذات نوعية محددة، وربما يكون ذلك حرصاً منهم على مكانتهم وتقديرهم كقيادات، واحتراماً من أن تهتز ثقة المعلمين والمعلمات بهم، أو ربما أن تلك القيادات ترى أن الأخطاء والإخفاقات التي صدرت منهم ليست بالكبيرة بقدر ما يراها المعلمون والمعلمات، فتستحق من القائد الوقوف عندها والاعتراف بها ومناقشة عواقبها والاستفادة منها كفرص لتحسين الأداء أو تشجيع التسامح بين منسوبي المدرسة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على "ما درجة جودة

حياة العمل في المدارس الثانوية بمنطقة جازان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات؟"

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد درجة جودة حياة العمل في المدارس الثانوية من وجهة نظر أفراد الدراسة، ويوضح الجدول (٧) النتائج.

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة جودة حياة العمل في المدارس الثانوية

م	اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد/ العبارة	درجة الاستجابة
١	البعد الأول الرفاهية العامة	3.68	.551	2	كبيرة
٢	البعد الثاني التوفيق بين العمل والمنزل	3.64	.961	4	كبيرة
٣	البعد الثالث الرضا والتقدم الوظيفي	3.84	.801	1	كبيرة
٤	البعد الرابع التحكم في العمل	3.67	.971	3	كبيرة
٥	البعد الخامس الظروف العملية	3.58	.917	5	كبيرة
٦	البعد السادس الإجهاد في العمل	3.38	1.012	6	متوسطة
	الدرجة الكلية للمقياس	3.68	.638	--	كبيرة

يتبين من الجدول (٧) حصول مقياس جودة حياة العمل على درجة استجابة (كبيرة) من وجهة نظر أفراد الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (3.68)، وانحراف معياري بلغ (0.638). وقد جاء في الترتيب الأول بعد (الرضا والتقدم الوظيفي) بمتوسط حسابي بلغ (3.84)، وانحراف معياري بلغ

(801). بدرجة استجابية (كبيرة)، في حين جاء في الترتيب السادس والأخير بعد (الإجتهاد في العمل) بمتوسط حسابي بلغ (3.38) وانحراف معياري بلغ (1.012) ودرجة استجابية (متوسطة). ويمكن تفسير حصول جودة حياة العمل في المدارس الثانوية بمنطقة جازان من وجهة نظر أفراد الدراسة على درجة استجابية (كبيرة) إلى حرص حكومة المملكة العربية السعودية برعاية خادم الحرمين الشريفين على توفير أفضل الإمكانيات للمدارس الثانوية لأداء دورها في التعليم على الوجه المطلوب، وسعيها لتهيئة البيئة المناسبة لمنسوبيها من معلمين ومعلمات لأداء عملهم بآقتان، واهتمام قيادات تلك المدارس بتوفير المناخ التنظيمي الداعم للمعلمين والمعلمات من خلال التعامل معهم بعدالة، وتمكينهم من المشاركة في القرارات المؤثرة على عملهم، ومنحهم التعزيز المادي والمعنوي اللازم مما جعل حياتهم الوظيفية بمستوى كبير من الجودة.

وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة منصور (٢٠١٦، ١٠٣) من إن جودة الحياة الوظيفية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة جاءت بدرجة كبيرة. ويمكن تفسير حصول بعد (الرضا والتقدم الوظيفي) على الترتيب الأول بدرجة استجابية (كبيرة) من وجهة نظر أفراد الدراسة إلى أن المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية بمنطقة جازان يتوافر لديهم الوعي المطلوب بالدور المحوري لمهنة التعليم في بناء المجتمع، ويملكون الوضوح الكلي لغاياتها وأهدافها، والالتزام اللازم للقيام بمهامها، وأنها توفر لهم الفرص المناسبة لتوظيف قدراتهم في أدائها، كما يجدون الإشادة بمنجزاتهم من قبل قياداتهم، والتشجيع المستمر على تطوير مهارات جديدة، مما أنتج لديهم رضا واعتزازا كبيرا بمهنتهم.

ويمكن تفسير حصول بعد (الإجتهاد في العمل) على الترتيب السادس والأخير بدرجة استجابية (متوسطة) بأن ضغوط العمل التي يتعرض لها المعلمون والمعلمات في المدارس الثانوية بمنطقة جازان غالبا ما تكون ضغوطا متوسطة القوة ويمكن التغلب عليها، وربما لأن قيادات المدارس يقدمون المبادرات المختلفة للتغلب على كافة العقبات التي تواجه المعلمين والمعلمات في حياتهم الوظيفية، مما يخفف من الإجتهاد في العمل لديهم، أو يحد من ارتفاعه لمستوى أعلى من المتوسط، أو يجعل الضغوط المتعلقة بالعمل مقتصرة على مواقف محددة وأوقات معينة، ولا تؤثر بصورة كبيرة على أدائهم التعليمي، أو تقديريهم العام لدرجة جودة حياة العمل في مدارسهم.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث، والذي ينص على "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان ودرجة جودة حياة العمل كما يراه المعلمون والمعلمات"؟

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاستكشاف وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان ودرجة جودة حياة العمل كما يراه المعلمون والمعلمات، والجدول (٨) يوضح النتائج.

جدول (٨) معاملات ارتباط بيرسون لاستكشاف وجود علاقة بين درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان ودرجة جودة حياة العمل

الدرجة الكلية	الإجهاد في العمل	الظروف العملية	التحكم في العمل	الرضا والتقدم الوظيفي	التوفيق بين العمل والمنزل	الرفاهية العامة	مقاييس جودة حياة العمل
							مقياس الذكاء الأخلاقي
.687**	.006	.665**	.482**	.651**	.686**	.526**	التصرف باستمرار وفق المبادئ والقيم والمعتقدات
.640**	.009	.681**	.408**	.608**	.705**	.412**	قول الصدق
.483**	.101**	.419**	.296**	.411**	.514**	.431**	مساعدة الحق
.663**	.054**	.688**	.408**	.629**	.687**	.465**	الوفاء بالوعد
.655**	.008	.709**	.397**	.625**	.692**	.455**	تحمل مسؤولية الاختيارات الشخصية
.653**	.035	.673**	.400**	.605**	.708**	.471**	الاعتراف بالأخطاء والإخفاقات
.680**	.011	.694**	.479**	.648**	.681**	.478**	تقبل مسؤولية خدمة الآخرين
.650**	-.023	.647**	.471**	.603**	.671**	.487**	الاهتمام الفعال بالآخرين
.607**	.109**	.566**	.358**	.565**	.632**	.472**	القدرة على تجاوز أخطاء الذات
.593**	.058**	.549**	.408**	.553**	.621**	.436**	القدرة على تجاوز أخطاء الآخرين
.712**	.037**	.714**	.465**	.667**	.745**	.519**	الدرجة الكلية

❖ دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

يتبين من الجدول (٨) ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان والدرجة الكلية لجودة حياة العمل كما يراه المعلمون والمعلمات، وذلك بمعامل ارتباط ($r = .712^{**}$)، وبحساب معامل التحديد r^2 يتضح أن متغيرات الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية مأخوذة بصورة كلية يمكن أن تفسر ٥٠.٦٩% من التغيرات في درجة جودة حياة العمل بصورة إجمالية.
- توجد علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان ودرجة جودة حياة العمل من حيث الرفاهية العامة، وذلك بمعامل ارتباط ($r = .519^{**}$)، وبحساب معامل التحديد r^2 يتضح أن متغيرات الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية مأخوذة بصورة كلية يمكن أن تفسر ٢٦.٩٣% من التغيرات في درجة جودة حياة العمل من حيث الرفاهية العامة.
- توجد علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان ودرجة جودة حياة العمل من حيث التوفيق بين العمل والمنزل، وذلك بمعامل ارتباط ($r = .745^{**}$)، وبحساب معامل التحديد r^2 يتضح أن متغيرات الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية مأخوذة بصورة كلية يمكن أن تفسر ٥٥.٥٠% من التغيرات في درجة جودة حياة العمل من حيث التوفيق بين العمل والمنزل.

- توجد علاقة ارتباطيه طردية متوسطة القوة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للدكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان ودرجة جودة حياة العمل من حيث الرضا والتقدم الوظيفي، وذلك بمعامل ارتباط (0.667^{**})، وبحساب معامل التحديد r^2 يتضح أن متغيرات الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية مأخوذة بصورة كلية يمكن أن تفسر 44.48% من التغيرات في درجة جودة حياة العمل من حيث الرضا والتقدم الوظيفي.

- توجد علاقة ارتباطيه طردية متوسطة القوة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للدكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان ودرجة جودة حياة العمل من حيث التحكم في العمل، وذلك بمعامل ارتباط (0.465^{**})، وبحساب معامل التحديد r^2 يتضح أن متغيرات الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية مأخوذة بصورة كلية يمكن أن تفسر 21.62% من التغيرات في درجة جودة حياة العمل من حيث التحكم في العمل.

- توجد علاقة ارتباطيه طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للدكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان ودرجة جودة حياة العمل من حيث الظروف العملية، وذلك بمعامل ارتباط (0.714^{**})، وبحساب معامل التحديد r^2 يتضح أن متغيرات الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية مأخوذة بصورة كلية يمكن أن تفسر 50.97% من التغيرات في درجة جودة حياة العمل من حيث الظروف العملية.

- توجد علاقة ارتباطيه طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للدكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان ودرجة جودة حياة العمل من حيث الإجهاد في العمل، وذلك بمعامل ارتباط (0.037^{**})، وبحساب معامل التحديد r^2 يتضح أن متغيرات الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية مأخوذة بصورة كلية يمكن أن تفسر 0.13% من التغيرات في درجة جودة حياة العمل من حيث الإجهاد في العمل.

- توجد علاقة ارتباطيه طردية تتراوح من متوسطة إلى قوية وذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد مقياس الذكاء الأخلاقي وجميع أبعاد مقياس جودة حياة العمل فيما عدا البعد الرابع (التحكم في العمل) فقد تراوحت العلاقة بين ضعيفة ومتوسطة، والبعد السادس (الإجهاد في العمل) حيث أوضحت النتائج وجود علاقة ضعيفة بينه وبين الأبعاد التالية فقط في مقياس الذكاء الأخلاقي، وهي: مساندة الحق، الوفاء بالوعود، القدرة على تجاوز أخطاء الذات، والقدرة على تجاوز أخطاء الآخرين.

ويمكن تفسير وجود علاقة ارتباطيه طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين درجة الذكاء الأخلاقي لدى قيادات المدارس الثانوية بمنطقة جازان ودرجة جودة حياة العمل كما يراه المعلمون والمعلمات إلى أن امتلاك القائد لدرجة كبيرة من الذكاء الأخلاقي وتحليله بالعديد من السلوكيات المحمودة مثل الصدق والوفاء بالوعود والتعاطف والتجاوز عن أخطاء الآخرين وتقبل مسؤولية خدمتهم، يسهم في زيادة حرصه على تهيئة البيئة التنظيمية المناسبة للمعلم، والتي تشجعه على الإبداع في العمل، ويدفع القائد إلى السعي نحو توفير الفرص المستمرة للمعلم لتنميته مهنيًا وتطوير قدراته وإشراكه في قيادة الأداء المدرسي، مما يتيح له بناء علاقة إيجابية مع المعلم تنعكس على كفاءته إدراكه لبيئة العمل، وتمكنه من التركيز على مميزاتها، وكل ذلك يؤدي إلى تقديره لدرجة جودة حياة العمل في المدرسة بصورة كبيرة.

وتتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة باهلافاني وأيزماليري (Pahlavani & Azizmalayeri, 2016, 54) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الأخلاقي والتطوير التنظيمي، ودراسة منصور (٢٠١٦، ١٢٨) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جودة حياة العمل ودرجة تطبيق المساءلة الذكية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة.

ويمكن تفسير وجود علاقة ارتباطية طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للذكاء الأخلاقي ودرجة البعد الثاني من مقياس جودة حياة العمل وهو (التوفيق بين العمل والمنزل) إلى أن تحلي القائد بالذكاء الأخلاقي والالتزام بتوجيهاته في سلوكيات العمل القيادي، يرفع مستوى تقديره لأهمية حياة المنزل بالنسبة للمعلم وأثرها على جودة أدائه المهني، مما يجعل ذلك القائد يقدم الدعم المطلوب لحياة المعلم الأسرية من خلال توفير المرونة اللازمة في العمل للوفاء بمتطلبات واحتياجات المنزل، وتكثيف أعباء العمل مع ظروف الأسرة وأعبائها، مما يسهم في أن يتمتع المعلم بصحة نفسية سوية ودافعية قوية، تنعكس على القيام بأدواره في المنزل والعمل على النحو المطلوب، وتحقيق التوازن المنشود بين الحياة والعمل.

وتتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة كلارك (Clarken, 2009, 6) التي توصلت إلى أن تطوير الذكاء الأخلاقي يؤدي إلى فوائد للمدارس والمجتمع، وإلى وجود منظمات أكثر إيجابية. كما يشير الباحث ووفق النتائج السابقة التي أشارت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين عدد من أبعاد الذكاء الأخلاقي وبعد الإجهاد في العمل ضمن أبعاد جودة حياة العمل إلى ضرورة إجراء المزيد من الأبحاث للوقوف على العوامل الأخرى التي تزيد من ضغوط العمل التي تواجه المعلمين.

توصيات الدراسة

١- تقديم فرص التنمية المهنية الرسمية اللازمة التي تسهم في ترسيخ أهمية الذكاء الأخلاقي، وتعزيز إتقان ممارساته لدى قيادات المدارس الثانوية من خلال:

أ. عقد الدورات التدريبية في مجال الذكاء الأخلاقي لقيادات المدارس.

ب. التعاون مع كليات التربية لتقديم الخبرات والدراسات الجديدة في مجال الذكاء الأخلاقي للقيادات التربوية.

٢- تضمين معايير اختيار محددة تركز على كفايات الذكاء الأخلاقي في نظم اختيار القيادات التعليمية في المدارس الثانوية.

٣- منح قيادات المدارس الثانوية الصلاحيات اللازمة وتوفير المرونة الكافية لهم، بما يساعدهم في دعم تحقيق المعلمين والمعلمات للتوازن المطلوب بين واجبات العمل ومتطلبات حياتهم الأسرية.

٤- قيام وزارة التعليم بمقياس جودة حياة العمل بالمدارس من وجهة نظر المعلمين بصورة دورية، وجعلها ضمن مؤشرات الأداء الرئيسة للمدارس ومكاتب وإدارات التعليم، وكذلك لوزارة التعليم.

مقترحات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة تتضح الحاجة إلى إجراء دراسات في عدد من الموضوعات أبرزها:

- متطلبات جودة حياة العمل في المدارس لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- العوامل التي تزيد من ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات.
- قياس مستويات النرجسية القيادية لدى القيادات التعليمية.
- واقع التوازن بين الحياة الشخصية وحياة العمل لدى المعلمين والمعلمات.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. إبراهيم، أيمن. (٢٠١٣). تأثير جودة الحياة الوظيفية في التميز في الأداء الجامعي: دراسة ميدانية على الجامعات المصرية، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة- مصر*، (٤)، ٢٨٣-٣٢٧.
٢. أبو علام، رجاء. (٢٠٠٦). *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*. القاهرة: دار النشر للجامعات.
٣. أحمد، إيمان. (٢٠١٥). واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، *مجلة العلوم التربوية*، ٢(٤)، ٣٦١-٣٩٦.
٤. اسماعيل، خلود. (٢٠١٧). *الذكاء الأخلاقي لدى مديري المدارس في محافظة طوكرم من وجهة نظر المديرين والمعلمين*. رسالة دكتوراه غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، جامعة القدس.
٥. الدحدوح، حسني. (٢٠١٥). *جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم*. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم أصول التربية وإدارة التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية. غزة.
٦. السبيل، مضاوي. (٢٠١٣). *الإبداع في الإدارة المدرسية والإشراف التربوي*. المملكة العربية السعودية: فهرسة الملف فهد الوطنية.
٧. العساف، صالح. (١٩٩٥). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. الرياض: مكتبة العبيكان.
٨. العطيات، سالم. (٢٠١١). *دور الشريك الإستراتيجي في التطوير الإداري وتحسين جودة حياة العمل: مجموعة الاتصالات الأردنية كحالة دراسية ممتدة*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك: الأردن.
٩. الكيلاني، عبدالله. والشريفين، نضال. (٢٠١١). *مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية*، ط٣، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
١٠. الليثي، سامح؛ النجيري، معتز؛ وعبد العال، السيد. (٢٠١٥). *فاعلية برنامج قائم على أبعاد المسؤولية الاجتماعية في تنمية الذكاء الأخلاقي لدى التلاميذ العدوانيين بالمرحلة الابتدائية*، *مجلة كلية التربية ببورسعيد- مصر*، (١٧)، ٢٥٤-٢٨١.
١١. حنظل، قاسم؛ محمود، ناجي؛ وحمدان، أحمد. (٢٠١١). *تشخيص مستوى جودة حياة العمل في المدارس الثانوية دراسة تحليلية لعدد من المدارس الثانوية في محافظة أربيل*. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، ١٢(٣٥). ص ٨٥-٩٦.
١٢. رفاعي، رجب. (٢٠١٣). *تأثير جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق على المستشفيات الحكومية بمحافظة الطائف*، *المجلة العلمية*، كلية التجارة، جامعة أسيوط، مصر، (٥٥). ص ١٢٢-١٥٢.

١٣. زنتي، أمل؛ وأحمد، هالة. (٢٠١٣). جودة حياة العمل لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد، *مجلة التربية- مصر*، ١٦ (٤١)، ٢٤٣ - ٣٢٠.
١٤. صابر، فاطمة؛ وخفاجة، ميرفت. (٢٠٠٢). *أسس ومبادئ البحث العلمي، الإسكندرية: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية.*
١٥. صالح، أماني. (٢٠١٣). واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز، *دراسات عربية في التربية وعلم النفس- السعودية*، ٢ (٣٩)، ١٥٨ - ١٨٩.
١٦. عرابي، محمد. (٢٠١٦). الذكاء الأخلاقي وتنميته لدى الأطفال، *مجلة الوعي الإسلامي- وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية- الكويت*، (٦١٣)، ٨٢ - ٨٣.
١٧. عساف، محمود؛ والهور، وفاء. (٢٠١٨). جودة حياة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين. *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية*، (٤٠)، ١٨٣ - ٢٠١.
١٨. منصور، محمد. (٢٠١٦). *جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدرجة ممارستهم للمساءلة الذاتية*. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
١٩. الجبوري، ميسر؛ وخزعل، بصير. (٢٠١٧). نموذج مقترح لمؤشرات الأداء الجوهرية في إطار جودة حياة العمل ومعايير الجودة: دراسة اختبارية في عدد من مدارس التعليم الثانوي التابعة في كركوك. *مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية*، (١) ٧، ٣٣ - ٦٤.

ثانياً: المراجع الأجنبية

20. Aalbehbahani, M. (2015). "Moral Intelligence, Identity Styles and Adjustment in Adolescent". The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences. 84-94.
21. Afsar, S. (2014). Impact of the Quality of Work-life on organizational Commitment: A Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences*, 3(4), 124-152.
22. Alqarni, S. (2016). "Quality of Work Life as a Predictor of Work Engagement among the Teaching Faculty at King Abdulaziz University". *International Journal of Humanities and Social Science*. 6(8), 118-135.

23. Alqutop, M & Harrim, H. (2011), "Quality of work life Haman Well- being Linkage: Integrated conceptual framework, International Journal of Business and Management, Vol.6 ,No.8.
24. Azar, K., & Samari, E. (2018). Moral Intelligence Status and its Determinants in High School Teachers. Bioethics Journal, 7(26), 42-49.
25. Bailey, L., Seymour, L., & Van Belle, J. (2015). "Quality of Work Life Issues in the Introduction of ERP Systems in a Sub-Saharan African Context". In The European Conference on Information Systems Management (p. 1). Academic Conferences International Limited. 1-9.
26. Beloor, V., Najundeswaraswamy, T., & Swamy, D. (2017). "Employee Commitment and Quality of Work Life – A Literature Review". The International Journal of Indian Psychology, 4(2), 175-188.
27. Beheshtifar, M., Esmaeli, Z., & Moghadam, M. (2011). Effect of moral intelligence on leadership. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, 43(1), 6-11.
28. Bindu, J., & Yashika, S. (2014). "Quality of Work Life with Special Reference to Academic Sector". Research Journal of Management Sciences, 3(1), 14-17.
29. Bobo, T. (2009). An Analysis of Working Conditions of South Carolina Teachers and Expected Working Conditions of Clemson University Student Teachers. Doctor of Philosophy Educational Leadership. the Graduate School of Clemson University. USA.
30. Bozaci, I. (2014). "Moral Intelligence and Sustainable Consumption: A Field Research on Young Consumers". International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 4(11), 306-319.
31. Clarken, R. (2009). Moral Intelligence in the Schools. Paper presented at the annual meeting of the Michigan Academy of Sciences, Arts and Letters Wayne State University, Detroit.
32. Easton, S., & Van Laar, D. (2014). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life. University of Portsmouth.

33. Farhan, R., Dasti, R., & Khan, N. (2015). "Moral Intelligence and Psychological Wellbeing in Healthcare Students". *Journal of Education Research and Behavioral Sciences*, 4(5), 160-164.
34. Fasoli, A. (2017). "Moral responsibility, personal regulation, and helping others: A cultural approach to moral reasoning in US evangelical Christian cultures". *Culture & Psychology*, 23(4), 461-486.
35. Ferguson, M. (2007). *Is Control at Work Necessarily Linked to Less Work-Life Conflict? It Depends on One's Time Management Skills*. Master's in Business Administration. University of Ottawa.
36. Ghansouri, M., Salehi, M., & Ghotlash, A. (2014). "The Relationship between Moral Intelligence and Spiritual Leadership with Organizational Commitment of Primary School Teachers". *International Journal of Current Life Sciences*, 11(12), 11479-11484.
37. Ghayumi, A., & Imani, M. (2015). "Relationship between Moral Intelligence and Organizational Health from The Perspective Of Managers Of Islamic Azad Universities In Tehran". *International Journal of Learning & Development*, 5(4), 40-52.
38. Goldberg, Z. (2012). *Moral Disillusion: Shattering Moral Illusions for the Sake of Taking Responsibility*. (Doctor of Philosophy). Arizona State University.
39. Guiab, M., Sario, L., & Reyes, V. (2015). "Self-Perceived Moral Intelligence of Faculty and Students: Its Implication to Teacher Education". *Journal of Arts, Science & Commerce*, 6(2), 106-119.
40. Hábl, J. (2014). "“You shouldn’t” Three observations on the necessity of moral education". *Pedagogická orientace*, 24(6), 941-955.
41. Hanna, W. (2012). *Benefits of Self-Forgiveness on Well-Being and Self-Forgiveness Facilitating Factors*. (Doctor of Philosophy). University of Windsor.
42. Ibrahim, K., & Al-Mehsin, S. (2016). "The Level of Moral Intelligence among Students of Egyptian and Saudi Universities (Cross-Cultural Study)". *Global Research Journal of Education*, 4(6), 495-503.

43. Kachoeie, A., Tehran, H., Dehghani, F., Didehban, H., & Raisi, M. (2016). "The Relationship between Quality of Working Life and Interpersonal Forgiveness among Faculty Members. Health", Spirituality and Medical Ethics, 3(4), 10-15.
44. Kalayanee, K., Anusorn, S., Busaya, V., & Dong-Jin, L. (2010), " Ethics Institutionalization, Quality of work life, and Employee job-Related Outcomes: A Survey of Human Resource Managers in Thailand", Journal of Business Research, Vol.63, pp.20-26.
45. Kruger, T. (2012). Moral Intelligence: The construct and key correlates. (Doctor of Philosophy). University of Johannesburg.
46. Lennick, D., & Kiel, F. (2011). Moral Intelligence 2.0: Enhancing Business Performance and Leadership Success in Turbulent Times. Prentice Hall.
47. Markham, L. (2009). Quality of Work Life as Predictor of Employees' Mental Health. MASTER. University of The Free State, Bloemfontein.
48. Meloni, M. (2013). Putting Compassion to Work: A Case for Compassion in the Workplace. (Master of Arts). University of the West.
49. Mirkamali, S., Vaezi, M., & Tabar, M. (2014). "The Relationship between Moral Intelligence and Team Leadership in Acecr of University Of Tehran". Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 3(12), 192-203.
50. Najafian, M., Najafian, M., & Lessani, M. (2014). "Exploring The Relationship Between Moral Intelligence And Achievement Motivation Among Academic Professors Of Iran Universities". International Journal of Management and Humanity Sciences, 3(9), 3023-3030.
51. Nozari, M., Razipour, A., Nozari, A., & Raoufi Ahmad, R. (2013). "The relationship between moral intelligence and cognitive distortions among employees masoumeh". J Basic Appl Sci Res, 3(9), 345-8.

52. Pandey, A., & Jha, B. (2014). "Review and Redefine: Quality of Work Life for Higher Education". *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(11), 34-41.
53. Pahlavani, F. & Azizmalayeri, K. (2016). The Relationship between Moral Intelligence with Organizational Development. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, 3(6), 31-38.
54. Saastamoinen, P., Laaksonen, M., Lahelma, E., Lallukka, T., Pietiläinen, O., & Rahkonen, O. (2014). "Changes in working conditions and subsequent sickness absence". *Scandinavian journal of work, environment & health*, 82-88.
55. Siegrist, J., Lunau, T., Wahrendorf, M., & Dragano, N. (2012). "Depressive symptoms and psychosocial stress at work among older employees in three continents". *Globalization and health*, 8(1), 1-8.
56. Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). "A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications". *Iosr Journal of Business and Management*, 16(3), 54-59.
57. Swamy, D., Swamy, T., & Rashmi, S. (2015). "Quality of Work Life: Scale Development and Validation". *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
58. Tatsuse, T., & Sekine, M. (2011). "Explaining global job satisfaction by facets of job satisfaction: the Japanese civil servants study". *Environmental health and preventive medicine*, 16(2), 133.
59. Teryima, S., Faajir, A., & John, E. (2016). "Examining Employee Quality of Work Life (Qwl) As a Determinant of Managerial Effectiveness in Business Organizations: A Study of Nigeria Breweries Plc, Lagos". *Global Journal of Human Resource Management*, 4(5), 1-24.
60. Tinuke, F. (2013). "An Evaluation of the Perceptions and Experiences of Quality of Work Life in Nigeria". *International Journal of Academic Research in Management*. 2(4), 96-108.

61. Tiwari, M., & Ojha, S. (2014). "Study of general well-being and emotional maturity of adolescents". *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 5(5) 565-569.
62. Toole, K., (2010). "Organizational Intelligence as a Leadership Development Model". HR Southwest Conference October 13..
63. Vijaimadhavan, P., & Raju, V. (2013). "An Empirical Study on relationship among Quality of work life and its factors". *IOSR Journal of Business and Management*, 12(3), 20-28.
64. Waldschlagel, M. (2011). *Apology, Forgiveness, and Revenge*. (Doctor of Philosophy). University of Kansas.
65. Xu, Z., & Ma, H. (2015). "Does honesty result from moral will or moral grace? Why moral identity matters". *Journal of Business Ethics*, 127(2), 371-384.
66. Zadeh, R. (2016). "The Relationship between Quality Of Work Life, Life Satisfaction And Knowledge Management In Second High School Teachers (Case Study: Zabol City)". *Journal of Novel Applied Sciences*, 5(5), 157-160.