

الرقم التسلسلي: 2018/34

رقم التسجيل: 13/D95/028

الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى
أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: توجيه وإرشاد

شعبة: علوم التربية

إشراف الدكتورة:
مام عواطف

إعداد الطالبة:
صواش سمية

تاريخ المناقشة: 2018/06/21

أعضاء لجنة المناقشة

د/ مام عواطف مشرفا

د/بركات عبد الحق رئيسا

د/ بوترة ابراهيم مناقشا



شكر وعرافان:

الحمد لله عز وجل الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل ونتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة الدكتورة مام عواطف على إشرافها وحسن توجيهها لنا أثناء إنجاز البحث كما نتقدم بجزيل الشكر والعرافان إلى أساتذة قسم علم النفس على المساعدات والتسهيلات في إنجاز هذا البحث.

إهداء:

أهدي هذا الجهد إلى أفراد عائلتي إلى أمي العزيزة لاعتنائها بي وصبرها معي

والى والدي لدعمه المعنوي

والى من شاركني دربي صديقاتي متمنية لهن النجاح الدائم.

ملخص البحث:

هدف هذا البحث إلى دراسة الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تكون مجتمع البحث من (48) أستاذ وأستاذة تم اختيارهم بأسلوب الحصر الشامل، كما تم استخدام مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس جودة الحياة المهنية كأدوات لجمع البيانات، وكانت أهم نتائج البحث التي تم التوصل إليها كالتالي:

وجود علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

وجود علاقة ارتباطية طردية بين بعد المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس.

وجود علاقة ارتباطية طردية بين بعد الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

وجود علاقة ارتباطية بين بعد حل المشكلات وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

Résumé :

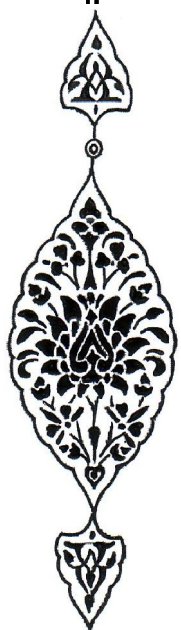
Cette présente étude qui a pour titre l'intelligence sociale et son rapport à la qualité de la vie professionnelle chez les enseignants, cette étude visait le niveau de mesure de variables dont les caractéristiques varient selon les données déterminant la relation suivant entre l'intelligence sociale et la qualité de vie professionnelle chez les enseignants à l'université de Msila, cette étude fouillait aussi s'il y a un rapport étroit entre les habiletés de cette intelligence et la qualité de vie professionnelle, cette étude opte pour l'approche descriptive de sorte que l'étude se base sur un échantillon (48 enseignants), le choix de l'échantillon a été fait de ce fait la sélection intentionnelle, le chercheur employait des outils ayant pour but de cerner toutes les données déterminant le choix du questionnaire inclus les instruments de mesure du niveau de l'intelligence sociale et la qualité de la vie professionnelle, et pour procéder à l'analyse des données de cette étude le chercheur employait les méthodes statistiques suivantes : le coefficient de corrélation (k. Pearson)

Nous pourrions retenir dans cette modeste recherche les points cardinaux suivants :

- Existence d'une relation de corrélation entre l'intelligence sociale et la qualité de vie professionnelle chez les enseignants à l'université de Msila .
- Existence d'une relation de corrélation entre les compétences sociales et la qualité de vie professionnelle chez les enseignants à l'université de Msila .
- Existence d'une relation de corrélation entre la conscience sociale et la qualité de vie professionnelle chez les enseignants à l'université de Msila .

Existence d'une relation de corrélation entre la résolution des problèmes sociaux et la qualité de vie professionnelle chez les enseignants à l'université de Msila.

فهرس المحتويات والجداول



فهرس المحتويات:

الصفحة	المحتويات
	شكر وعران
	إهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	مقدمة
	الجانب النظري
	الفصل الأول: إشكالية البحث وخطواتها
6	1- إشكالية البحث
10	2- فرضيات البحث
11	3- أهداف البحث
11	4- أهمية البحث
12	5- تحديد مفاهيم البحث
14	6- الدراسات السابقة
26	7- تعقيب على الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: الذكاء الاجتماعي
	تمهيد
29	1- تعريف الذكاء الاجتماعي
30	2- نبذة عن تطور مفهوم الذكاء الاجتماعي
31	3- مكونات الذكاء الاجتماعي
33	4- مظاهر الذكاء الاجتماعي
34	5- خصائص الذكاء الاجتماعي
35	6- تنمية الذكاء الاجتماعي
36	7- سمات الذكي اجتماعيا

39	8-قياس الذكاء الاجتماعي
40	9-النظريات المفسرة للذكاء الاجتماعي
41	خلاصة
الفصل الثالث: جودة الحياة المهنية	
43	تمهيد
45	1-تعريف جودة الحياة
46	2-أبعاد جودة الحياة
47	3-مقومات جودة الحياة
48	4-تعريف جودة الحياة المهنية
48	5-أبعاد جودة الحياة المهنية
51	6-أهداف جودة الحياة المهنية
51	7-أهمية جودة الحياة المهنية
52	8-عوامل نجاح جودة الحياة المهنية
53	9-عوائق تطبيق جودة الحياة المهنية
53	10-فوائد برامج جودة الحياة المهنية
55	خلاصة

الجانب الميداني

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

58	تمهيد
58	أولاً-الدراسة الاستطلاعية
60	ثانياً-الدراسة الأساسية
60	1-منهج الدراسة
60	2-مجتمع الدراسة
61	3-حدود ومحددات الدراسة
61	4-أدوات الدراسة
63	5-الأساليب الإحصائية المستخدمة
65	خلاصة

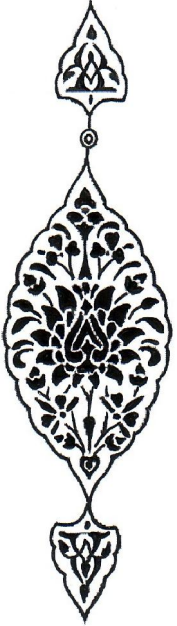
الفصل الخامس: عرض وتفسير وتحليل النتائج

67	تمهيد
67	1- عرض وتحليل الفرضية العامة
69	2- عرض وتحليل الفرضية الفرعية الأولى
70	3- عرض وتحليل الفرضية الفرعية الثانية
71	4- عرض وتحليل الفرضية الفرعية الثالثة
73	استنتاج عام
75	خاتمة
77	الاقتراحات
80	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

قائمة الجداول:

59	جدول رقم (01): يوضح معامل الارتباط لصدق الأداة.
60	جدول رقم (02): يوضح قيمة معامل ألفا كرومباخ.
62	جدول رقم (03): يوضح وصف لمقياس الذكاء الاجتماعي.
63	جداول رقم (04): يوضح وصف لمقياس جودة الحياة المهنية.
67	جدول رقم (05): يوضح قيمة معامل بيرسون بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية
69	جدول رقم (06): يوضح قيمة معامل بيرسون بين المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية.
70	جدول رقم (07): يوضح قيمة معامل بيرسون بين الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية.
72	جدول رقم (08): يوضح قيمة معامل بيرسون بين حل المشكلات وجودة الحياة المهنية.

مقدمة



يعتبر الذكاء الاجتماعي من العوامل الهامة في الشخصية، لكونه يرتبط بقدرة الفرد على التعامل مع الآخرين وعلى تكوين علاقات اجتماعية ناجحة. وتتجلى أهمية الذكاء الاجتماعي لدى الأستاذ الجامعي كونه يمثل نوعا من القدرات المعرفية الضرورية للتفاعل الاجتماعي الكفاء والخلاق بينه وبين غيره من الأفراد في المؤسسة الجامعية وفي صور التفاعل الإنساني عموما، والتفاعل الاجتماعي في المجال التربوي بوجه خاص، حيث يعد دوره مهما في مهنة التدريس التي تعد من المهن التي تحتاج إلى مستوى من الذكاء الاجتماعي، حيث تساعد مهارات الذكاء الاجتماعي الأستاذ على أن يكون متفهما لمشاعر الآخرين وحسن التصرف معهم بشكل لائق والعمل على مساعدة الآخرين، فالفرد الذكي اجتماعيا يعتبر فردا أفضل من غيره في التعرف على انفعالاته وانفعالات الآخرين، ولديه قدرة كبيرة على التعبير عن انفعالاته بصورة دقيقة تمنع سوء فهم الآخرين له وسوء فهمه للآخرين، فعندما يغضب فان لديه القدرة على عكس انفعال الغضب على ملامح وجهه وصوته، كما أن لديه القدرة على إظهار التعاطف مع الآخرين وفهم وتحليل انفعالاته كالتمييز بين الشعور بالذنب، الغضب، الشعور بالحسد، كما أن لديه القدرة على السيطرة على انفعالاته بطريقة تنمي قدراته العقلية والاجتماعية كتأجيل إشباع حاجاته وكبح جماح غضبه.

ونجاح الأستاذ الجامعي في مهنته لن يكون بما يملك ويخزن من معارف وعلوم فحسب، بل بكل ما يملك من صفات علمية ومهنية وأخلاقية واجتماعية أهمها الذكاء الاجتماعي. لأن الأستاذ الجامعي يمثل قدوة لطلابه والمجتمع، فهو النموذج والمثل الأعلى في شهادته وتكوينه الأكاديمي وفي ثقافته واطلاعه ومعارفه، وينظر إليه على انه قدوة حسنة في أخلاقه وسلوكه أيضا.

مقدمة

ويعتبر الأستاذ الجامعي مورد مهم من الموارد البشرية في المؤسسة الجامعية باعتباره أهم العناصر الداعمة والفعالة لنجاح الجامعة وتحقيق أهدافها والمحرك الرئيسي لكل مواردها التي تقضي إلى تحقيق أفضل النتائج، حيث أن الدور الهام للمورد البشري فرض على المؤسسات الجامعية عموما والجامعة الجزائرية تحديدا أن تسعى جاهدة إلى للاستثمار في هذا المورد، من خلال الاهتمام بتهيئة البيئة الملائمة له، والوفاء بمتطلباته ورغباته والسعي لدعم جهوده لكي يؤدي الأعمال الموكلة إليه بكفاءة وضمن هذا تتبلور جودة الحياة المهنية والتي تؤكد على ضرورة توفير بيئة عمل سليمة مشجعة تُشعر الفرد بالانتماء، الاستقرار، الأمان والاحترام بما يعزز رضاه الوظيفي ويرفع من روحه المعنوية ويحقق الإشباع لحاجاته ويسهم في تحسين أدائه. ويعد الاهتمام بجودة الحياة المهنية الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة، تتوافر فيها أشكال مشاركة الأساتذة في عمليات الإدارة، واتخاذ القرارات جميعها من جهة والاهتمام بالحياة الأسرية من جهة، يعمل على تحقيق التوازن بين بيئة عمل الأستاذ ومتطلباته الأسرية، إضافة لذلك فإن جودة الحياة المهنية تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة الجامعية العليا من أجل إرضاء الأساتذة لديها وإسعادهم وزيادة شعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم المهنية والأسرية والذي بدوره يساعد الأساتذة على إن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعمالهم بما يؤدي إلى تحقيق أفضل النتائج.

وعليه سنحاول من خلال هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة. واعتمادا على البحث العلمي فقد قسمت هذه الدراسة إلى جانبين: جانب نظري وجانب ميداني. بحيث يتكون الجانب النظري من ثلاثة فصول، الأول هو: الإشكالية وخطواتها حيث احتوى هذا الأخير على إشكالية البحث وفرضياته وأهدافه وأهميته وتحديد مفاهيمه وعرضا للدراسات السابقة ومناقشتها.

مقدمة

أما الفصل الثاني من الجانب النظري الخاص بالذكاء الاجتماعي سنتطرق إلى تعريف الذكاء الاجتماعي وعرض نبذة عن تطور مفهومه ومكوناته وخصائصه ومظاهره وتنميطه وسمات الذكي اجتماعيا وقياسه وأخيرا النظريات المفسرة له.

والفصل الثالث الخاص بجودة الحياة المهنية فنتاولنا فيه تعريف جودة الحياة وأبعادها ومقوماتها وبعد ذلك تعريف لجودة الحياة المهنية وعرض لأبعادها وأهدافها وأهميتها وعوامل نجاحها وفوائد برامجها وعوائق تطبيقها.

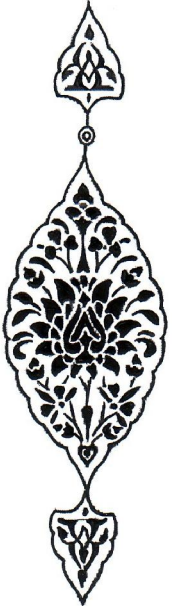
أما في الجانب الميداني فسننتظر في الفصل الرابع إلى منهجية الدراسة حيث تطرقنا إلى عرض لإجراءات الدراسة الاستطلاعية والخصائص السيكومترية للأداة وعرض لإجراءات الدراسة الاستطلاعية والمنهج المستخدم والمجتمع وحدود ومحددات الدراسة ووصفا لأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة.

أما الفصل الخامس فخصصناه لعرض النتائج التي تحصلنا عليها من خلال أدوات الدراسة وتحليلها وتفسيرها لاختبار مدى صحة الفرضيات والإجابة عن الإشكالية المطروحة.

الأخير تم عرض الاستنتاج العام والخاتمة وبعضاً من التوصيات والمقترحات، مرفقة ببعض الملاحق لزيادة التوضيح مع أهم المراجع التي اعتمدنا عليها.

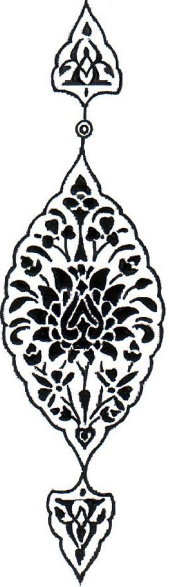
الجانب

النظري



الفصل الأول: إشكالية البحث وخطواتها

1. إشكالية البحث.
2. فرضيات البحث.
3. أهداف البحث.
4. أهمية البحث.
5. تحديد مفاهيم البحث.
6. الدراسات السابقة.
7. تعليق على الدراسات السابقة.



1. إشكالية البحث:

تكتسي مهنة الأستاذ الجامعي أهمية كبيرة وتحتل مكانة عالية في المجتمع، حيث يعتمد نجاح العملية في أي نظام تعليمي على مدى فعالية مدخلات هذا النظام وتمثل كفاءة الأستاذ أهم تلك المدخلات باعتباره العنصر المنشط للعملية التعليمية. (شيخي، 2013، ص57)

ومكانة الأستاذ مرتبطة بأدائه لوظائفه ومهامه ومسؤولياته بنجاح وفعالية، حيث يقوم بعدة أدوار منوطة به وتتمثل في ثلاثة مهمات رئيسية، مهمة التدريس التي تتمثل في الحجم الساعي من محاضرات ومهمة البحث العلمي التي تتمثل في إجراء البحوث العلمية ونشرها ومهمة تمثيل الجامعة خارج أسوارها. بالإضافة إلى مهمته السامية في خدمة وترقية المجتمع علميا وثقافيا وتعتبر أهم الأدوار التي يقوم بها.

والأستاذ الجامعي الذي تحتاجه الأجيال في هذا العصر، هو أستاذ كفاء ذو إمكانيات ومؤهلات وقدرات نوعية ومتطورة كي تتواءم مع التطورات المذهلة التي يشهدها العالم في مضمار البحث العلمي والتعليم العالي، وان عملية البحث عن التميز في أداء الأستاذ الجامعي تستدعي معرفة جوانب القوة والضعف في كل عنصر من عناصر ذلك الأداء مع العمل على تعزيز عوامل القوة واستدراك جوانب الضعف وتصحيحها. (الترتوري، 2006، ص105)

حيث أن الأداء الجيد للأستاذ بمهنته يكون حسب السياسات والمزايا التي توفرها المؤسسة لضمان وتحسين الحياة المهنية والشخصية للعاملين مما يؤثر على أدائهم والتزامهم وولائهم بشكل ايجابي ويزيد من جودة الأهداف التي يتم تحقيقها وهذا ما يطلق عليه بجودة الحياة المهنية. (نصار، 2013، ص 12)

وهناك وجهتي نظر حول جودة الحياة المهنية فهناك من ينظر إليها من جانب ظروف العمل البيئية، في هذا الصدد يرى Hovoic,1991 أنها تعبر عن الظروف والبيئة المرضية والمحبية لمكان العمل والتي تدعم وتزيد من رضا العامل. وذلك عن طريق توفير بيئة عمل آمنة ونظم ملائمة للمكافآت وكذلك فرص متاحة للنمو. (جاد الرب 2008ص29)

وهناك من يرى جودة الحياة المهنية من زاوية الاحتياجات الداخلية للفرد حيث يرى Swamy.2015 بأنها مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة. (الشنطي، 2016، ص 17)

وتتضمن جودة الحياة المهنية على عدة عناصر مكونة لها فنجد الأمن والصحة المهنية كعناصر هام ومؤثر على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة وعلى أدائهم بصفة عامة، ويتحقق ذلك بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة أثناء الأداء المهني. ويعتبر عنصر الإشراف والمشاركة في الإدارة إتاحة الفرصة للأساتذة في اتخاذ القرارات وتعميق انتمائهم للمؤسسة الجامعية، ويوفر مستوى عال من القناعة بمفهوم القيادة التشاركية وصناعة القرار على أساس تعاوني. كما تعتبر الترقية والتقدم الوظيفي من أهم القرارات التي تتخذ، لما تحدثه من تأثير على مراكز الأساتذة ومعنوياتهم وحيث تعتبر من الحوافز المعنوية والمادية حيث تهدف إلى توفير الظروف التي من شأنها تحفيزهم لمزيد من العمل.(البربري، 2016، ص29)

وفي هذا الصدد توصلت دراسة خليل إسماعيل ماضي التي هدفت إلى تقصي دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين لدى شبكة الأقصى للإعلام، إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في) الصحة المهنية، الإشراف والمشاركة في الإدارة، الترقية) ومستوى الاحتراق الوظيفي، بمعنى أنه كلما كانت ظروف بيئة العمل متوفرة من حيث جودة الحياة المهنية خفف ذلك من وطأة الاحتراق الوظيفي.

وتكمن أهمية جودة الحياة المهنية بالنسبة للأستاذ الجامعي في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية ومتطلبات الحياة الشخصية والأسرية من خلال توافر لبعض عناصر جودة الحياة المهنية لديه، حيث أن الأستاذ الجامعي له أدوار ومسؤوليات كبيرة وله علاقات مختلفة مع زملائه في هيئة التدريس ومع الإدارة والطلاب، وهذا ما يجعله بحاجة إلى المواصفات المهنية والشخصية والاجتماعية ليؤدي دوره بشكل فعال والنجاح في مهنته. حيث أكدت دراسة قريشي وباديبي (2016) التي هدفت إلى تقييم الأثر الذي يمكن أن تحدثه جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي للموظفين بكلية العلوم الاقتصادية، على أن هناك ارتباط إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي للموظفين بالكلية.

ولا تعتبر مواصفات الأستاذ الجامعي مقياس لنجاحه أو فشله فحسب، بل مقياس لنجاح أو فشل الجامعة في تحقيق وظائفها، حيث يجب أن يتحلى الأستاذ بجملته من الصفات التي تخوله لأداء مهنته كما يجب، فإلى جانب المعرفة الجيدة للأستاذ في مجال تخصصه يجب التمتع بمواهب خاصة تظهر عند تعرضه لمواقف صعبة أو صراع مع أحد أطراف.

فنجاحه يتوقف على مقدار نكائه الاجتماعي وتفاعله مع الآخرين إذ أن الفرد لا يعيش في مجتمعه بمعزل عن الآخرين، بل له علاقاته وتفاعلاته مع أفراد المجتمع الذي يعيش فيه. والذي ينبغي عليه فهم من حوله. فالذكاء الاجتماعي هو القدرة على فهم الرجال والنساء والفتيان والفتيات والتحكم فيهم وإدارتهم بحيث يؤدون بطريقة حكيمة في العلاقات الإنسانية. (الكيال، 2003، ص168)

ولذلك يعتبر الذكاء الاجتماعي من الجوانب المهمة في الشخصية لكونه يرتبط بقدرة الفرد على التعامل مع الآخرين وعلى تكوين علاقات اجتماعية ناجحة، أي أنه بقدر ما يكون

الإنسان متمتعاً بالقدرة على التفاعل الاجتماعي وإقامة العلاقات مع الآخرين بقدر ما يكون ذكياً. (فاروق، 1998، ص35)

يعد الأستاذ الجامعي من أهم مكونات المنظومة التعليمية في التعليم العالي، والتي تعد نظاماً اجتماعياً يكون من مجموعة أفراد تتباين خلفياتهم وثقافتهم وقيمهم، ولكي يتمكن من التفاعل معهم يتطلب منه امتلاك القدرة على تكوين علاقات اجتماعية وهذا ما يحققه الذكاء الاجتماعي. (المغاري، 2003، ص102)

حيث توصلت دراسة جميلة كتفي (2015) التي هدفت إلى قياس العلاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة الإداريين، إلى وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.

فالذكاء يشمل القدرة على إدراك الانفعالات وتقييمها والتعبير عنها ويشمل القدرة على فهم الانفعالات والمعرفة الاجتماعية، والقدرة على توليد المشاعر والوصول إليها وفهم الآخرين وكيفية التعامل معهم، ويشمل أيضاً القدرة على تنظيم الانفعالات بما يعزز النمو الاجتماعي والعقلي.

فالفرد الذكي اجتماعياً يعتبر فرداً أفضل من غيره في التعرف على انفعالاته وانفعالات الآخرين، ولديه قدرة كبيرة على التعبير عن انفعالاته بصورة دقيقة تمنع سوء فهم الآخرين له، وسوء فهمه للآخرين، فعندما يغضب فإن لديه القدرة على عكس انفعال الغضب على ملامح وجهه وصوته، كما أن لديه القدرة على إظهار التعاطف مع الآخرين وفهم وتحليل انفعالاته كالتمييز بين الشعور بين الشعور بالذنب، الغضب، الشعور بالحسد، الغيرة، كما أن لديه القدرة على السيطرة على انفعالاته بطريقة تنمي قدراته العقلية والاجتماعية كتأجيل إشباع حاجاته وكبح جماح غضبه. (أبو حلاوة، 2005، ص4)

ومن خلال ما تم طرحه تظهر أهمية البحث الحالي، من خلال إظهار علاقة الذكاء الاجتماعي في تحقيق جودة الحياة المهنية. بما أن الذكاء الاجتماعي هو القدرة على تحقيق التواصل الفعال والتعامل مع البيئة بنجاح والاستجابة بطريقة ذكية في المواقف المختلفة، فإن امتلاك امتلاكه عامل هام من عوامل جودة الحياة المهنية من خلال مكوناتها التي تتقاطع مع الذكاء فهي تشمل على نوعية العلاقات بين الأفراد ونظم الاتصال بينهم ونوعية المنظمة.

ولأهمية الذكاء الاجتماعي في تواصل الأساتذة مع عدة أطراف من طلبة ومن الأساتذة الزملاء والإدارة، ولأهمية جودة الحياة المهنية في تحسين أداء الأساتذة ورضاهم. جاء البحث الحالي لتجيب عن التساؤلات التالية:

السؤال العام:

هل توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة؟

التساؤلات الفرعية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين بعد المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين بعد الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين بعد حل المشكلات وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة؟

2-فرضيات البحث:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

الفرضيات الفرعية:

توجد علاقة ارتباطية طردية بين بعد المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

توجد علاقة ارتباطية طردية بين بعد الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

توجد علاقة ارتباطية طردية بين بعد حل المشكلات وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

3-أهداف البحث:

-الكشف ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس.

-الكشف ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية طردية بين بعد المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

-الكشف ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية طردية بين بعد الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

-الكشف ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية طردية بين بعد حل المشكلات وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

4- أهمية البحث:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تتناوله "الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى الأساتذة الجامعيين" من جهة، ومن نوع المشكلات التي تم طرحها للنقضي من جهة ثانية.

حيث تحاول هذه الدراسة معرفة الواقع الفعلي لممارسة الأساتذة الجامعيين لمهارات الذكاء الاجتماعي لما له من أهمية، لأنه يتعلق بفن التعامل بينهم وبين زملائهم من أعضاء هيئة التدريس وبين الطلبة في ظل العلاقات الإنسانية وتحسين العلاقات الاجتماعية وتفعيل التواصل والتفاعل الاجتماعي في الجامعة.

وترجع أهمية الدراسة أيضا إلى مكانة الأساتذة الجامعيين ودورهم الرئيسي في تحقيق أهداف الجامعة. فضلا عن أن الاهتمام بعنصر جودة الحياة المهنية يعتبر من المجالات الواجب التركيز عليها في الدراسات لما لها من دور في تحسين مستوى أداء الأساتذة لمختلف أدوارهم، الأمر الذي يؤدي إلى تقلص القصور الحادث في جودة مخرجات التعليم الجامعي.

5- تحديد مفاهيم البحث:

الذكاء الاجتماعي:

هو القدرة على فهم الأفراد والعلاقات الاجتماعية أي القدرة على فهم مشاعر الآخرين والتمييز بينها والقدرة على فهم اتجاهاتهم ودوافعهم والتصرف بحكمة حيالها والقدرة على التعامل بفاعلية مع الآخرين. (أبو هاشم، ص3)

ويعرف أيضا على أنه القدرة على إدراك الحالات المزاجية للآخرين والتمييز بينها وإدراك وفهم دوافعهم ومشاعرهم، ويتضمن ذلك الحساسية لتعبيرات الوجه والصوت

والإيماءات وكذلك القدرة على التمييز بين المؤشرات المختلفة التي تعتبر هاديات للعلاقات الاجتماعية كما يتضمن هذا الذكاء القدرة على الاستجابة المناسبة لهذه الهاديات الاجتماعية بصورة عملية. (فضلون، 2008، ص21)

ويعرف الذكاء الاجتماعي إجرائياً: بأنه الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد العينة على مقياس الذكاء الاجتماعي من إعداد (السيد محمد أبو هاشم، 2008) ويستدل عليه بثلاثة أبعاد وهي: المهارات الاجتماعية والوعي الاجتماعي ومهارة حل المشكلات.

المهارات الاجتماعية: وتشير إلى قدرة الفرد على استخدام مهارات التفاعل الاجتماعي الكفاء مع الآخرين. (عسقول، 2009، ص22)

الوعي الاجتماعي: ويتجلى في قدرة الشخص على تفسير السلوك الصادر عن الآخرين ودلالته الخاصة تبعاً للسياق الذي صدر فيه هذا السلوك. (عسقول، 2009، ص24)

مهارة حل المشكلات: هي مهارة يستطيع أن يمنع بها الفرد وقوع منازعات أو يستطيع إيجاد الحلول للنزاعات التي تنتش بالفعل، للسيطرة على موقف معين أو الحد من التأثير السلبي. (أبو عشمة، 2013، ص31)

جودة الحياة المهنية:

عرف swamy (2015) جودة الحياة المهنية بأنها مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة. (الشنطي، 2016، ص17)

وعرفها Afsar (2015) بأنها ليس فقط آراء الموظفين ومواقفهم عن وظائفهم، ولكن أيضاً توفير كل شروط رضا الموظفين واحتياجاتهم الوظيفية وكذلك تصورهم لهذا الارتياح والظروف. (الشنطي، 2016، ص18)

وأشار سالم (2009) إلى أن جودة الحياة المهنية هي الصفات أو الجوانب الايجابية أو غير الايجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها العاملون. (الشنطي، 2016، ص18)

جودة الحياة المهنية إجرائيا: هي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد العينة على مقياس جودة الحياة المهنية الذي هو من إعداد (مروان حسن البربري، 2016) والذي يتضمن ثلاثة أبعاد وهي: الأمن والصحة المهنية، الإشراف والمشاركة في الإدارة، الترقية والتقدم الوظيفي.

الأمن والصحة المهنية: هي تلك النشاطات والإجراءات التي الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها، ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث. (البربري، 2016، ص27)

الإشراف والمشاركة في الإدارة: عملية المشاركة في الإدارة عرفها كيث وجيرلينغ بأنها: "ذلك النمط الإداري الذي يقوم على المشاركة النظامية والملموسة للعاملين في المؤسسة في عمليات صنع القرارات المتعلقة بسياسات المنظمة، ومهامها ومشكلاتها. (البربري، 2016، ص27)

الترقية والتقدم الوظيفي: هي إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات مرتبة أعلى من وظيفته الحالية. وتبعاً لذلك سيتم إعادة تحديد واجبات ومسؤوليات الفرد. وتعتبر من الحوافز المادية والمعنوية، ويمكن أن يرقى الفرد حسب الأقدمية أو الكفاءة أو كليهما. (البربري، 2016، ص27)

6- الدراسات السابقة:

دراسة جميلة كتفي 2015: بعنوان: الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمهارات الاتصال التنظيمي بالجامعة الجزائرية دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الإداريين بجامعة المسيلة.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس العلاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة الإداريين رؤساء الأقسام ونوابهم بالجامعة الجزائرية. ومعرفة إذا كانت هناك علاقة بين مهارات الاتصال التنظيمي (مهارة التحدث، الاستماع، القراءة، الكتابة، التفكير) والذكاء الاجتماعي.

واتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي حيث أجريت الدراسة على عينة تضم 40 رئيس قسم ونائبه، من جامعة المسيلة الذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة واستخدمت أدوات لجمع البيانات تمثلت في استبيان يتكون من مقياسين: مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس مهارات الاتصال التنظيمي.

وتمثلت أهداف الدراسة فيما يلي:

- معرفة إذا ما كانت هناك علاقة بين الذكاء الاجتماعي والاتصال التنظيمي لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
 - معرفة إذا ما كانت هناك علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة الاستماع لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
 - معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة التحدث لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
 - معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة القراءة لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
 - معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة الكتابة لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
 - معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة التفكير لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
- وأشارت نتائج الدراسة إلى:

الفصل التمهيدي ————— التعريف بالبحث

- وجود علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
 - لا توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي ومهارة الاستماع لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
 - وجود علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة التحدث لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
 - وجود علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة القراءة لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
 - لا توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة الكتابة لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
 - لا توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة التفكير لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
- دراسة بدر بن فيحان الحربي 2014: بعنوان الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالأمن النفسي لدى طلاب جامعة القصيم.**

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الذكاء الاجتماعي لدى طلاب الجامعة، بالإضافة إلى تحديد مستوى الأمن النفسي لدى طلاب الجامعة. كما هدفت الدراسة إلى تحديد إذا ما كان هناك علاقة بين كل من الذكاء الاجتماعي والأمن النفسي لدى طلاب الجامعة.

قام الباحث بالاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي وقام باختيار عينة مكونة من 148 طالبا وطالبة من طلاب جامعة القصيم لأغراض الدراسة، وقد استخدم الباحث مقياسا للأمن النفسي من إعداد الدليم وفاروق (1993) ومقياسا للذكاء الاجتماعي إعداد أبو هاشم (2008).

وانطلقت الدراسة من التساؤلات التالية:

- ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى طلاب جامعة القصيم؟
- ما مستوى الأمن النفسي لدى طلاب جامعة القصيم؟
- هل توجد علاقة بين كل من الأمن النفسي والذكاء الاجتماعي لدى طلاب جامعة القصيم؟

- هل توجد فروق في اتجاهات الطلاب نحو الأمن النفسي والذكاء الاجتماعي لدى طلاب جامعة القصيم وفقا لمتغير الكلية؟
- هل توجد فروق في اتجاهات الطلاب نحو الأمن النفسي والذكاء الاجتماعي لدى طلاب جامعة القصيم وفقا لمتغير المستوى الدراسي؟ وأسفرت النتائج على:

- أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى طلاب جامعة القصيم متوسط.
- أن مستوى الأمن النفسي لدى طلاب جامعة القصيم متوسط.
- وكشفت النتائج على أن العلاقة بين كل من الأمن النفسي والذكاء الاجتماعي علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.5).
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.5) باختلاف متغير الكلية في اتجاهات الطلبة نحو الأمن النفسي والذكاء الاجتماعي.
- وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى دلالة (0.5) باختلاف متغير المستوى الدراسي في اتجاهات الطلبة نحو الأمن النفسي والذكاء الاجتماعي.

دراسة إبراهيم باسل أبو عمشة 2013: بعنوان الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني وعلاقتها بالشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني والشعور بالسعادة لذلك تسعى إلى تحقيق ما يلي:

الفصل التمهيدي ————— التعريف بالبحث

- التعرف على مستوى الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني والشعور بالسعادة بين أفراد العينة التي تتمثل في طلبة الجامعة في محافظة غزة.
 - الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والوجداني والشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة.
 - معرفة إذا ما كانت الفروق في الذكاء الاجتماعي إلى متغيرات (الجنس، التخصص، الجامعة).
 - معرفة إذا ما كانت الفروق في الذكاء الوجداني تعزى إلى متغيرات (الجنس، التخصص، الجامعة).
 - الكشف إذا ما كانت الفروق في الشعور بالسعادة تعزى إلى متغيرات (الجنس، التخصص، الجامعة).
 - معرفة مدى إسهام كل من الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني في التنبؤ بالشعور بالسعادة.
- وحيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي على عينة مكونة من (603) طالب وطالبة من طلبة الجامعات في محافظة غزة (جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية)، حيث بلغ عدد الطلاب من جامعة الأزهر (290) طالب وطالبة وبلغ عددهم من الجامعة الإسلامية (313) طالب وطالبة، حيث اختيرت هذه العينة بطريقة عشوائية طبقية. ولغرض الدراسة صمم الباحث مقياسا للذكاء الاجتماعي ومقياسا للذكاء الوجداني واستعان بقائمة أكسفورد للسعادة.

وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- تشير النتائج على أن مستوى كل من الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني والشعور بالسعادة لدى أفراد العينة من طلبة الجامعات بمحافظة غزة على التوالي (76.8%) (73.8%) (68.8%).

- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.1) بين الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني بأبعاده ودرجته الكلية والدرجة الكلية للشعور بالسعادة لدى أفراد العينة.
 - توجد فروق في الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس لصالح مجموعة الإناث من أفراد العينة.
 - لا توجد فروق في الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني والشعور بالسعادة تبعاً لمتغير الكلية.
 - توجد فروق في الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني والشعور بالسعادة تبعاً لمتغير الجامعة لصالح طلبة جامعة الأزهر من أفراد العينة.
 - تبين أن تأثير الذكاء الوجداني عالٍ من مستوى تأثير الذكاء الاجتماعي.
- دراسة ضمياء إبراهيم محمد الخرجي وأحلام مهدي عبد الله العزي 2010: بعنوان: الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طالبات معهد إعداد المعلمات. هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى الذكاء الاجتماعي لدى طالبات معهد إعداد المعلمات.
 - التعرف على العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والتحصيل الدراسي لدى طالبات معهد إعداد المعلمات.
 - إيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الذكاء الاجتماعي لدى طالبات معهد إعداد المعلمات تبعاً لمتغير الصف الدراسي (الأول، الخامس).
- وتحقيقاً لأهداف الدراسة قامت الباحثتان بإعداد مقياس للذكاء الاجتماعي اعتماداً على نظرية جارنر في الذكاءات المتعددة، وتكون المقياس من (30) فقرة، وطبق على عينة البحث البالغ عددها (140) طالبة من معهد "ديالي" لإعداد المعلمات حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية.

وبعد تدوين درجة التحصيل الدراسي لأفراد العينة تم معالجة البيانات إحصائياً وتوصلت الباحثان إلى النتائج الآتية:

- تتمتع الطالبات معهد إعداد المعلمات بذكاء اجتماعي عالٍ.
 - توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي لدى طالبات معهد إعداد المعلمات.
 - توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الذكاء الاجتماعي لدى طالبات معهد إعداد المعلمات تبعا لمتغير الصف الدراسي (الأول، الخامس) ولصالح طالبات الصف الخامس.
- دراسة حمادة عمار والشايب محمد الساسي 2017: بعنوان جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية.

هدفت الدراسة للتعرف على مدى تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، عدد سنوات الخدمة، الرتبة الأكاديمية) على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة "الشهيد حمة لخضر" بمدينة الوادي ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من أساتذة جامع "الشهيد حمة لخضر" والبالغ عددهم 776 أستاذاً، واستخدم الباحث استبيان الذي أعده لجمع البيانات، وبعد التأكد من صدق الأداة وثباتها تم تطبيقها على عينة الدراسة وتم استرجاع (88) استبيان من أصل (115).

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس والرتبة الأكاديمية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

دراسة نهاد عبد الرحمان الشنطي 2016: بعنوان واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل (دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان، وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان والبالغ عددهم (162) وقد تم استرجاع (139) استبيان، واستخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل، كما استخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات إضافة إلى برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة كالاتي:

- تتوافر جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان بدرجة متوسطة.
- توجد علاقة ايجابية بين جودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات العمل لدى العاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير (الجنس، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير العمر ما عدا بعد (علاقات العمل) حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذين أعمارهم أقل من 30 سنة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى سنوات الخبرة في الوزارة ما عدا بعد الالتزام

التنظيمي حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذين سنوات خدمتهم في الوزارة أقل من 5 سنوات.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أخلاقيات العمل لدى العاملين في الوزارة تعزى إلى متغير الجنس، العمر، المؤهل العلمي وسنوات الخدمة.

• يوجد التزام بأخلاقيات العمل من قبل العاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان بنسبة 63.57% .

دراسة مروان حسن البربري 2016: بعنوان دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وقياس مستوى الاحتراق الوظيفي، وكذلك الكشف عن دور أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأيضاً الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (198) موظفاً كحد أدنى، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية من العاملين بشبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، والبالغ عددهم (407) موظفاً. وتم توزيع (210) استبيان وكان عدد الاستبيانات المستردة (200) استبيان صالحة لغايات التحليل الإحصائي بمعدل استجابة (95%) وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية. (SPSS)

وتوصلت الدراسة إلى لنتائج أهمها:

• مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة كانت متوسطة بوزن نسبي. (61,33%)

• مستوى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين العمال كانت (49,64%)

• توجد علاقة عكسية ضعيفة (-0.242) ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والاحترق الوظيفي.

• يؤثر بعد العلاقات الاجتماعية وبعد مشاركة العاملين في الإدارة تأثيرا ايجابيا معنويا في الاحترق الوظيفي، وكلا البعدين فسر ما نسبته (7.9%) و(4.7%) من التباين في المتغير التابع على الترتيب.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى (المسمى الوظيفي) ولصالح من يعملون بوظيفة (مدير عام، مدير دائرة)، وكذلك توجد فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير الراتب لصالح من يقاضون. (1000 دولار فأكثر) بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تتعلق بالمتغيرات الديموغرافية الأخرى (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المؤسسة).

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الاحترق الوظيفي تعزى إلى المتغيرات التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة، المؤسسة، الراتب).

دراسة قريشي هاجر وباديبي فهيمة 2016: بعنوان: جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير.

هدفت الدراسة إلى تقييم الأثر الذي يمكن أن تحدثه جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة عبد الحميد مهري. أين تم تحليل آراء الموظفين الإداريين والذين بلغ عددهم 40 موظف والمنهج المعتمد في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع استبيان مكون من مقياس جودة الحياة الوظيفية ومقياس للأداء الوظيفي وانطلقت الدراسة الحالية من التساؤل العام التالي:

ما تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء موظفي كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2؟

ولقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- وجود انخفاض نسبي في مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية.
 - كما بينت وجود ارتباط ايجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي.
- دراسة خليل إسماعيل إبراهيم ماضي 2014: بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدم قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات وبلغ حجم العينة (344) عامل حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. وأهم النتائج التي توصل إليها الباحث كالتالي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات" تعزى إلى متغيرات الشخصية والوظيفية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة تعزى إلى المتغيرات (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ومدة العمل).
 - أظهرت النتائج أنه يوجد تأثير مهم ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أهم الأبعاد تأثيراً في الأداء الوظيفي تتمثل في: فرص الترقى والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب والتعليم، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.
- دراسة شيخي مريم 2014: بعنوان: طبعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة "دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين جودة الحياة ومصادر استبيان طبيعة العمل عند الأستاذ الجامعي، والتعرف على مستويات جودة الحياة المدركة عند الأستاذ الجامعي. أجريت الدراسة بجامعة تلمسان على عينة من هيئة أعضاء التدريس وشملت الدراسة أربع كليات: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية، كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض وكلية التكنولوجيا. حيث تكونت العينة من 100 أستاذ وأستاذة جامعيين. واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أدوات جمع البيانات في استبيان يقيس مصادر طبيعة العمل من إعداد الباحثة ومقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية. واقترحت الباحثة الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل ومستويات جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين أفراد العينة.
- درجة مستوى جودة الحياة باختلاف مجالاتها الستة عند الأساتذة الجامعيين مرتفعة حسب مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الكلية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الفئة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأساتذة الجامعيين في مجالات جودة الحياة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس جودة الحياة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

وكشفت الدراسة عن النتائج التالية:

- أنه توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل الخاصة بالأستاذ الجامعي وجودة الحياة بمختلف مجالاتها.
- ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر طبيعة العمل في متوسطات درجات الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس ما عدا بعد الحوافز والترقية لصالح الذكور، ولم تثبت فروق في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأساتذة تعزى لمتغير الأقدمية والتخصص والفئة.
- يوجد فرق دال إحصائي في جودة الحياة بمجالاتها الستة تعزى لمتغير الجنس ما عدا بعد المجال الجسمي ومجال الاستقلالية.
- ولم تثبت فروق في جودة الحياة بمجالاتها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ما عدا لعلاقات والاستقلالية الأقدمية.

7- تعقيب على الدراسات السابقة:

فيما يخص الدراسات التي تناولت موضوع الذكاء الاجتماعي:

اتفقت دراسة جميلة كنفى (2015) ودراسة ضمياء محمد الخزرجي وأحلام مهدي عبد الله العزي (2010) ودراسة بدر فيحان الحربي (2014) على استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، فيما اختلفت دراسة إبراهيم باسل أبو عمشة (2013) عن الدراسات الأخرى باستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

وانفقت الدراسات حول العينة حيث كانت من الطلبة الجامعيين فيما اختلفت دراسة جميلة كنفى (2015) عنها حيث كانت دراستها على عينة من الأساتذة الجامعيين.

اختلفت الدراسات حول المتغيرات التابعة للذكاء الاجتماعي حيث تمت دراسته من خلال ربطه بمتغيرات مختلفة منها: الاتصال التنظيمي، التحصيل الدراسي، الأمن النفسي، والذكاء الوجداني والشعور بالسعادة.

واتفقت الدراسات حول وجود علاقة ايجابية بين الذكاء الاجتماعي والمتغيرات الأخرى. فعلى سبيل المثال فقد توصلت دراسة جميلة كتفي(2015) إلى وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة رؤساء الأقسام.

وتوصلت دراسة بدر فيحان الحربي(2014) على أن العلاقة بين كل من الذكاء الاجتماعي والأمن النفسي علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.5).

وبالنسبة للدراسات الخاصة بجودة الحياة المهنية:

اتفقت جل الدراسات حول استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة جودة الحياة المهنية.

واختلفت الدراسات حول عينة الدراسة، حيث كانت متمثلة في العاملين بالمؤسسات فكانت دراسة نهاد عبد الرحمان الشنطي (2016) حول موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان، ودراسة مروان حسن البربري (2016) كانت لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، وتمت دراسة جودة الحياة المهنية عند الأستاذ الجامعي حيث اتفقت دراسة حمادة عمار والشايب محمد الساسي (2017) ودراسة شيخي مريم (2014) في اختيار عينة الدراساتين من الأساتذة الجامعيين.

وتمت دراسة جودة الحياة المهنية بربطها بمتغيرات مختلفة مثل: الأداء الوظيفي، أخلاقيات العمل، الاحتراق الوظيفي.

واتفقت الدراسات حول العلاقة الايجابية بين جودة الحياة المهنية والمتغيرات المختلفة.

ومن خلال عرض ومناقشة للدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة الحالية، أخذت الطالبة تصور كامل عن الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية في البيئة العربية كما ساعدتها في معرفة الدراسات التي أجريت في الجزائر مثل دراسة حمادة والشايب(2017) ودراسة كتفي (2015). ولقد استفادت الطالبة من هذه الدراسات في معرفة واقع البحث في

الفصل التمهيدي ————— التعريف بالبحث

هذا الموضوع ومن بلورة التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة والاطلاع على التوصيات التي ذكرت في البحوث السابقة مما ساعد في تهيئة البحث واختيار المنهج والأساليب الإحصائية المناسبة وصياغة الفروض وكذلك أدوات الدراسة حيث استعانت الطالبة بأدوات طبقت في الدراسات السابقة كدراسة البربري(2016)، واستفادت الطالبة أيضا من الدراسات السابقة في تدعيم دراستها ونتائج بحثها وأخيرا كانت الاستفادة جلية في تحديد أدبيات البحث وإطاره العام النظري والتطبيقي.

الفصل الثاني: الذكاء الاجتماعي

تمهيد

1/ تعريف الذكاء الاجتماعي

2/ نبذة عن تطور مفهوم الذكاء الاجتماعي

3/ مكونات الذكاء الاجتماعي

4/ مظاهر الذكاء الاجتماعي

5/ خصائص الذكاء الاجتماعي

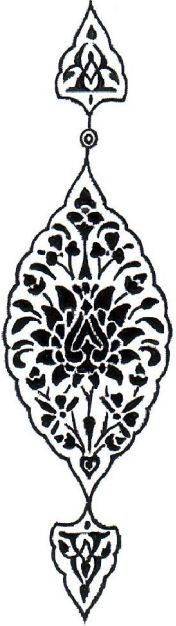
6/ تنمية الذكاء الاجتماعي

7/ سمات الذكي اجتماعيا

8/ قياس الذكاء الاجتماعي

9/ النظريات المفسرة للذكاء الاجتماعي

خلاصة



تمهيد:

إن ما يحتاجه الفرد داخل جماعته سواء كانت جماعة عمل أو أصدقاء أو عائلة، فإنه مطلوب منه أن يتمتع بمزايا فردية تساعد على التعامل وتحسين علاقته مع الآخرين وهذا ما يسمى الذكاء الاجتماعي، ويتمثل في قدرة الفرد على إدراك أمزجة الآخرين من حيث دوافعهم ومشاعرهم والتمييز بينها، وكانت بدايات الاهتمام بهذا الميدان على يد ثورندايك 1920 عندما أشار إلى وجود ذكاء يختلف عن الذكاء العام أو المجرى المتعارف عليه، ومنذ ذلك الحين اكتسب الذكاء الاجتماعي أهمية خاصة، وفتح المجال أمام العديد من الباحثين لدراسة والكشف عن مكوناته ووضع مقاييس خاصة به كميدان مستقل، وهو ما سنتعرض له بالشرح حيث سنحاول من خلال هذا الفصل التعريف بالذكاء الاجتماعي والتطرق إلى نبذة عن تطور مفهوم الذكاء الاجتماعي ومكوناته وخصائصه ومظاهره وتتميته وسمات الذكي اجتماعيا وقياسه والنظريات المفسرة له.

1/ تعريف الذكاء الاجتماعي:

يعرف بأنه: القدرة على إدراك العلاقات الاجتماعية وفهم الناس والتفاعل معهم، وحسن التصرف في المواقف والأوضاع الاجتماعية، مما يؤدي إلى التوافق الاجتماعي، ونجاح الفرد في حياته الاجتماعية. (زهران، 2003، ص 225)

كما يعرف أيضا: بأنه القدرة على فهم الناس والتعامل معهم والتصرف في المواقف الاجتماعية المختلفة. (أبو حامد، 2007، ص 205)

ويعرف (الغول، 1993، ص 47) الذكاء الاجتماعي بأنه: القدرة على فهم مشاعر وأفكار الآخرين والتعامل مع البيئة بنجاح والاستجابة بطريقة ذكية في المواقف الاجتماعية وتقدير الشخص لخصائص الموقف تقديرا صحيحا والاستجابة له بطريقة ملائمة بناء على وعيه الاجتماعي.

ويعرف بأنه: القدرة على فهم الرجال والنساء والفتيان والفتيات والتحكم فيهم وإدارتهم بحيث يؤدون بطريقة حكيمة في العلاقات الإنسانية. (أبو حطب، 1990، ص 409)

ويرى (الخولي، 1980، ص 450) أن الذكاء الاجتماعي عبارة عن مهارة الفرد في التكيف الاجتماعي وبناء علاقات اجتماعية سليمة مع الآخرين.

ويعرف كل من (غباري وأبوشعيرة، 2010، ص 200) الذكاء الاجتماعي بأنه: قدرة الفرد على تحقيق تواصل ناجح مع العالم الخارجي وعالمه الداخلي على ألا يدع فرصة تمر أمامه دون أن يستثمرها في عملية التواصل.

ويضيف (مدثر، 2003، ص 71) أن الذكاء الاجتماعي هو قدرة تتضمن عمليات معرفية عن الأشخاص الآخرين فيما يتصل بمداركهم وأفكارهم ومشاعرهم واتجاهاتهم وسماتهم الشخصية وغيرها .

مفهوم شامل للتعريفات السابقة: الذكاء الاجتماعي يعني القدرة على فهم مشاعر الآخرين ودوافعهم واهتماماتهم وأمزجتهم ومشاعرهم ومقاصدهم والتمييز بينها، ويضم أيضا حساسية الفرد لتعبيرات الوجوه والصوت والإيماءات والقدرة على التواصل والتفاعل مع

الآخرين وإقناعهم والتجاوب معهم، أصحابه يظهرون مهارات قيادية فمنهم: المعلمون والسياسيون والقادة والإداريون الناجحون والتربويون ورجال الأعمال ورجال الدين ويعتبر الذكاء الاجتماعي ضرورة من ضروريات تفعيل عمل الفريق وإتاحة المجال أمام الناس بالعمل بصورة جماعية. وجميع الأشخاص الذين يحتلون مواقع اجتماعية قيادية بحاجة لهذا النوع من الذكاء لهذا يمكن مساعدة الطلبة في تطويره لديهم من خلال أنشطة تتطلب حل المشكلات وعند النظر إلى الأطفال الذين يتمتعون بهذه القدرات نجد أن سماتهم: الميل إلى اللفظية بمعنى الرغبة في الحديث، وبناء العلاقات الاجتماعية إلى جانب الرغبة في التعلم من خلال التعلم التعاوني، فهم يتمتعون بمهارات رفيعة المستوى بالاتصال الشخصي و الاجتماعي واللفظي وغير اللفظي، والقدرة على التمييز بين الأشخاص في ضوء معايير وتقدير احتياجات الآخرين وسلوكياتهم المختلفة. (أبو حامد، 2007، ص185)

2/ نبذة عن تطور مفهوم الذكاء الاجتماعي: (أبو هاشم، 2008، ص158)

لقد مر مفهوم الذكاء ونظرياته بتصورات كثيرة إلى أن أدرك المتخصصين في القياس النفسي الطبيعة المعقدة لهذا المفهوم فقاموا باستخدام التحليل العاملي للتعرف على مكوناته. فقدم سبيرمان فرضا علميا يتلخص في أن جميع أساليب الأداء العقلي تشترك في وظيفة أساسية واحدة هي العامل العام بالإضافة إلى أن كل أسلوب من هذه الأساليب له عامله النوعي أو الخاص وهو العامل الخاص.

وتوصل ثورندايك 1920 إلى ثلاثة أنواع من الذكاء هي: الذكاء المجرد (القدرة على معالجة الأفكار والرموز) والذكاء الميكانيكي (القدرة على معالجة الأشياء والمواد العيانية) والذكاء الاجتماعي (القدرة على التعامل بفعالية مع الآخرين، ويتضمن القدرة على فهم الناس والتعامل معهم والتصرف في المواقف الاجتماعية).

وفي عام 1938 نشر ثرستون دراسته التي توصل فيها من خلال سلسلة من البحوث العاملية إلى مجموعة العوامل المتعددة المنفصلة سماها "القدرات العقلية الأولية" وهي القدرة

على الفهم اللفظي، القدرة على الطلاقة اللفظية، القدرة العددية، القدرة المكانية، القدرة على السرعة الإدراكية، القدرة على التذكر والقدرة على الاستدلال.

واهتم جيلفورد 1967 في الستينيات بالذكاء الاجتماعي، وتوصل إلى عدد من القدرات تنتمي إلى ما يسميه المحتوى السلوكي أو محتوى المدركات الاجتماعية وهو نوع من المعلومات التي تتعلق بسلوك الآخرين، وحالاتهم العقلية كما تظهر في حركتهم التعبيرية، والقدرات التي تتضمن معلومات سلوكية تتضمن الذكاء الاجتماعي.

وعرض فؤاد أبوحطب لأول مرة نموذج المعرفة المعلوماتي للقدرات العقلية في عام 1973 والذي أشار فيه إلى تصنيف أنواع الذكاء إلى ثلاثة فئات هي: المعرفي والاجتماعي والوجداني. واستمر في تطويره حيث اقترح في عام 1978 تصنيف الذكاء إلى سبعة فئات هي: الحسي، الحركي، الإدراكي، الرمزي، السيماتي، الشخصي والاجتماعي. وفي عام 1984 استخدم التصنيف الثلاثي لأنواع الذكاء في ضوء متغير نوع التعليمات وهي: الذكاء الموضوعي أو غير الشخصي، والذكاء الاجتماعي أو العلاقات بين الأشخاص، والذكاء الشخصي.

في عام 1983 قدم جاردنر في كتابه "أطر العقل البشري" مفهوما جديدا للذكاء الإنساني من خلال نظرية الذكاء المتعدد، والتي أوضح فيها الذكاء على أنه قدرة على حل المشاكل أو أسلوب إنتاجي، وقدم قائمة من أنواع الذكاء تتضمن: الذكاء الحسي، اللغوي، المكاني، الجسمي، الموسيقي، الشخصي، والاجتماعي.

ويرى Marlowe 1967 أن ظهور مفهوم الذكاء الاجتماعي ارتبط بافتراض وجود بناء مختلف من القدرات العقلية يتعامل مع المحتوى الاجتماعي، ويشير هذا المفهوم إلى القدرة على فهم مشاعر وأفكار وسلوكيات الآخرين في المواقف الاجتماعية المختلفة، والتعامل الصحيح معهم وفق هذا الفهم، ويتكون من مجموعة من المهارات التي تساعد الفرد على حل المشكلات الاجتماعية، وتحقيق نواتج جيدة ومفيدة له وللآخرين، وحيث توصل هذا

الأخير إلى وجود خمسة عوامل للذكاء الاجتماعي هي: الاتجاه الاجتماعي والمهارات الاجتماعية والتعاطف والانفعالية والقلق الاجتماعي.

وحددت دراسة 1991 RIGGIA. مكونات الذكاء الاجتماعي في التعبير الاجتماعي والحساسية الاجتماعية والضبط الاجتماعي.

بينما أظهرت دراسة WONG.1995 وجود مكونين للذكاء الاجتماعي الأول هو السلوكي (مدى فاعلية الفرد في التفاعل مع الآخرين)، والثاني هو المعرفي (الإدراك والاستبصار والمعرفة الاجتماعية).

ويتضح مما سبق اختلاف الباحثين حول طبيعة ومكونات الذكاء الاجتماعي وقد يرجع ذلك إلى تأثيره بثقافة المجتمع، أي أنه توجد فروق عبر ثقافية مفهوم الذكاء الاجتماعي وما يعتبر ذكاء اجتماعيا في ثقافة ما قد لا يعتبر كذلك في ثقافة أخرى.

3/ مكونات الذكاء الاجتماعي: (غباري وأبو شعيرة، 2010، ص 202)

يتكون الذكاء الاجتماعي من مجموعة من العناصر كالاتي:

تنظيم المجموعات: تستلزم المهارة اللازمة للقائد، أن يبدأ بتسيق جهود مجموعة مشتركة من الأفراد، هذه هي القدرة العقلية التي يتمتع لها المخرجون، أو منتجو الأعمال المسرحية، والعسكريون ورؤساء المنظمات والوحدات المختلفة المؤثرون في العاملين معهم.

الحلول التفاوضية: موهبة الوسيط الذي يستطيع أن يمنع وقوع المنازعات أو يستطيع إيجاد الحلول للنزعات التي تنشأ بالفعل، هؤلاء الوسطاء الذين لديهم هذه القدرة يتفوقون في عقد الصفقات، وفي قضايا التحكيم والتوسيط في النزاعات وفي سلك الدبلوماسية أو في التحكيم القانوني.

العلاقات الشخصية: لا شك في أن موهبة بعض الناس هي موهبة تعاطف وتواصل، وهذا يسهل القدرة على المواجهة أو التعرف على مشاعر الناس واهتماماتهم بصورة مناسبة انه فن العلاقات بين البشر.

التحليل الاجتماعي: القدرة على اكتشاف مشاعر الآخرين ببصيرة نافذة، ومعرفة اهتماماتهم ودوافعهم لمعرفة الناس، وكيف يشعرون بهم، هذه القدرة تؤدي إلى سهولة إقامة العلاقات الحميمة والإحساس بالوئام.

وإذا اجتمعت هذه المهارات معا فتصبح مادة لصقل وتهذيب العلاقات بين الناس بعضهم ببعض وهي من المكونات الضرورية للجاذبية، والنجاح الاجتماعي بل أيضا ل(الكاريزما).

فهؤلاء المتمتعون بالكفاءة في الذكاء الاجتماعي يسهل عليهم الارتباط بالناس من خلال ذكائهم في قراءة انفعالات الناس ومشاعرهم ومن السهل أن يكونوا قادة وواضعي نظم، ويستطيع هؤلاء أيضا معالجة المنازعات قبل نشوبها في أي نشاط إنساني .

4/ مظاهر الذكاء الاجتماعي: (زهران، 2003، ص 205)

إن السلوك الذي يدل على الذكاء الاجتماعي سلوك مركب يتضمن عدة قدرات تعبر كل منها عن أحد مظاهر الذكاء الاجتماعي. وهناك مظاهر عامة ومظاهر خاصة يبدو فيها الذكاء الاجتماعي.

أولاً: المظاهر العامة: التي يبدو فيها الذكاء الاجتماعي فأهمها ما يلي:

التوافق الاجتماعي: ويتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغيير الاجتماعي، والتفاعل الاجتماعي السليم، والعمل لخير الجماعة، والسعادة الزوجية مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية.

الكفاءة الاجتماعية: وتتضمن الكفاح الاجتماعي وبذل كل جهد لتحقيق الرضا في العلاقات الاجتماعية، وتحقيق توازن مستمر بين الفرد وبيئته الاجتماعية لإشباع الحاجات الشخصية والاجتماعية .

النجاح الاجتماعي: ويتضمن النجاح في معاملة الآخرين، ويتجلى النجاح في الاتصال الاجتماعي مهنيا وإداريا وأسريريا... الخ.

المسايرة: وتتضمن الالتزام سلوكيا بالمعايير الاجتماعية في المواقف والمناسبات الاجتماعية.

ثانيا: المظاهر الخاصة:

حسن التصرف في المواقف الاجتماعية: ويتضمن ذلك "حسن التصرف" و"اللباقة" في ضوء المعايير الاجتماعية في المواقف العامة ومواقف القيادة والتبعية ومواقف التفاعل الاجتماعي والمعاملات ومواقف الأقليات والمواقف المحرجة... كل هذا دون إحراج للآخرين ودون اللجوء إلى الكذب والخداع.

التعرف على الحالة النفسية للآخرين: ويتضمن ذلك قدرة الفرد على التعرف على حالة الآخرين التي تعبر عن كلامهم وحركتهم كما في حالة الفرح أو الغضب أو اليأس. القدرة على تذكر الأسماء والوجوه: ويتضمن ذلك اهتمام الفرد بالآخرين مما يساعد في قدرته على تذكر وجوههم وأسمائهم.

سلامة الحكم على السلوك الإنساني: ويرتبط بذلك القدرة على التنبؤ به من بعض المظاهر أو الأدلة البسيطة، ويتجلى ذلك في "الفراسة الاجتماعية" كما تظهر في القدرة على التعرف على حالة المتحدث إليه من خلال بعض المظاهر البسيطة التي تبدو منه مثل تعبيرات الوجه والكلام أو من ملاحظة بعض العلاقات بين المتغيرات الأخرى. روح الدعابة والمرح: ويتضمن ذلك القدرة على فهم النكتة، ويظهر ذلك في القدرة على الاشتراك مع الآخرين في مرحهم ودعابتهم وظهور علامات المحبة والألفة المتبادلة مع الآخرين.

5/ خصائص الذكاء الاجتماعي: يمكن تلخيص خصائص الذكاء الاجتماعي فيما يلي: (الهادي، 2003، ص78)

- الدافعية والاهتمام بمواجهة المشكلات التي يعاني منها الآخرون ومحاولة حلها.
- التمتع بتوجيه الإرشاد والنصح للآخرين.
- تكوين صداقات مع الآخرين بسهولة.
- معالجة مشكلات الآخرين والتفاعل معهم ببراعة.

- القدرة على قيادة الآخرين بفاعلية وبكل قوة.
- التمتع بالعمل الجماعي كفريق والتمتع بالتعلم التعاوني.
- اللعب في مباريات جماعية، الانضمام إلى النوادي، أو المنظمات المختلفة.
- التعاطف مع الآخرين والاهتمام بهم والتعامل معهم بحب، خاصة مساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- الحصول على تأييد وموافقة أعضاء الجماعة على سلوكهم داخلها دائماً.

6/ تنمية الذكاء الاجتماعي:

قد يكون من الصادم للكثيرين إذا قلنا أن سلوكنا اليوم نتاج لتنشئة اجتماعية ينظمها ويحرك إجراءاتها ثلاثة قواعد أساسية: لا تتكلم، لا تثق، لا تشعر. والرسالة التي تنقلها خبرات وأنشطة في تنشئة الاجتماعية في الكثير من الأسر كن هادئاً، كف عن الكلام، أطمع الآخرين، وهذه المعاملة بدورها تؤدي إلى ما يسميه أهل الاختصاص العجز المتعلم أو المكتسب، وذلك قد يطور أو يكسب الأطفال في ظل تواجدهم في مثل هذه النوعية من بيئة التنشئة الاجتماعية وسائل توافق غير فعالة تحول المشاعر الانفعالية غير المعبر عنها إلى أعراض بدنية ظاهرة وقد يلجؤون إلى الحيل الدفاع النفسي غير السوية. ولا شك أن افتقارهم للنماذج السلوكية الفعالة التي تعبر أمامهم عن الانفعالات السلبية بصورة ايجابية مقبولة يجعلهم يتمثلون الأفعال السلوكية غير السوية في التعبير عن مثل هذه الانفعالات السلبية، لتصبح في نهاية الأمر مع تتالي نوبات الإتيان بها جزءاً من رصيدهم السلوكي ونستطيع أن نقول عند هذه النقطة أن معظمهم لا يتعلمون مهارات التعبير عن الانفعالات والمشاعر بصورة ايجابية وبصورة مقبولة كما أن الأنماط الأكثر شيوعاً في توافق أطفال الأسر تتبنى أساليب معاملة والدية غير سوية للتهديد والضغط تتمثل في: الغضب، لوم الآخرين، الطاعة العمياء أو الإذعان التام، التوتر، الشرود، وعدم الانتباه وتجاهل المشكلة وانتقال هذه الأنماط من الآباء إلى الأبناء ينتج أجيالاً تعاني من ما يصطلح على تسميته العجز السلوكي الوظيفي، واستمرار هذه الحلقة المفرغة يقضي إلى استقرار أساليب التوافق السلبية

مما يزيد من اتساع دائرة الكدر النفسي وعدم الفاعلية الاجتماعية لدى هذه الأجيال وعدم اتسامهم بأي معلم من معالم الذكاء الاجتماعي، فعلى سبيل المثال ما يسمى بنظرية الأنساق الأسرية تعطينا الكثير من الأفكار الجديدة فيما يتعلق بمساعدة الأفراد على تقبل ذاتهم وكذلك نظرية التعلم في مفهوم المهارات الاجتماعية بوصفها مرتكزات الصحة النفسية الايجابية لذلك يمكن القول بأن مدخل تنمية الصحة النفسية الايجابية لدى الأبناء على وجه الخصوص إلى ثلاثة محاور: اللعب العلاجي، العلاج الأسري، التدريب على المهارات الاجتماعية.

وبغض النظر عن التباين في إجراءات هذه المداخل وتوجهاتها إلا أنها تتفق في تحقيق نفس الغاية وهي مساندة ودعم الصحة النفسية الايجابية لدى الأطفال. (أبو حلاوة، 2005، ص31)

ومن جانب آخر أكد زهران أن من أهم واجبات الأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام رعاية الذكاء الاجتماعي وتنميته لدى الأطفال والشباب وذلك عن طريق تعليمهم التصرف الاجتماعي الذكي في المواقف الاجتماعية المختلفة في صور المعايير السليمة والقيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية ويجب الاهتمام برعاية وتدعيم مظاهر الذكاء الاجتماعي العامة والخاصة. (زهران، 2003، ص228)

7/ سمات الذكي اجتماعيا:

يتميز من يتمتع بهذا الذكاء بالصفات التالية: (غباري وأبو شعيرة، 2010، ص204)

- يستمتع بصحبة الناس أكثر من الانفراد.
- يبدو قائدا للمجموعة.
- يعطي نصائح للأصدقاء الذين لديهم مشكلات.
- يحب الانتماء إلى النوادي والتجمعات أو أي مجموعات منظمة.
- يستمتع بتعليم الآخرين بشكل كبير.

- لديه صداقة حميمة مع اثنين أو أكثر.
 - يبدي تعاطفا واهتماما بالآخرين.
 - يسعى الآخرون لمشورته وطلب نصحه.
 - يفضل الألعاب والأنشطة والرياضية الجماعية.
 - يسعى للتفكير في حل مشكلة ما بصحبة الآخرين أفضل مما يكون بمفرده.
 - يعبر عن مشاعره وأفكاره واحتياجاته.
 - يحب المناقشات الجماعية والاطلاع على وجهات نظر الآخرين وأفكارهم.
 - يمكنه التعرف على مشاعر الآخرين وتسميتها.
 - يمكنه الانتباه لتغير الحالات المزاجية للآخرين.
 - يحب الحصول على آراء الآخرين ويضعها في اعتباره.
 - لا يخشى مواجهة الآخرين.
 - يمكنه التفاوض.
 - يمكنه التأثير في الآخرين.
 - يمكنه عمل مناخ جيد أثناء وجوده.
 - يمكنه تحفيز الآخرين ليقوموا بأفضل ما لديهم.
- وقدم كلا من ارمسترونج، ولندا كامبل سمات وخصائص ذوي قدرات الذكاء الاجتماعي على النحو التالي: (الهادي، 2003، ص53)
- التمتع بإقامة علاقات اجتماعية مع الأصدقاء.
 - الميل إلى اتخاذ دور القائد للمجموعة، والتمتع بروح القيادة.
 - الميل إلى الاشتراك في النوادي واللجان أو التجمعات أو التنظيمات الأخرى ليكون عضوا في مجموعة.
 - يعطي النصيحة لأصدقائه الذين لديهم مشكلات.
 - التمتع بالتدريس غير الرسمي للأطفال الآخرين.

- دائما يبحث لنفسه عن الأصحاب.

- يظهر رغبة في تحمل المسؤولية الاجتماعية ومساعدة الآخرين.

8/ قياس الذكاء الاجتماعي: (زهران، 2003، ص 227)

ظهر في جامعة واشنطن سنة 1949 اختبار الذكاء الاجتماعي وضعه موس، وهنت، وأمواك لقياس الذكاء الاجتماعي. والاختبار كما ظهر في الأصل الأمريكي يتكون من خمسة أجزاء هي:

• التصرف في المواقف الاجتماعية.

• التعرف على الحالة النفسية للمتكلم.

• تذكر الأسماء والوجوه.

• الحكم على السلوك الإنساني.

• روح الدعابة والمرح.

وأعدت منه صيغة قصيرة تتكون من أربعة أجزاء فقط وذلك باستبعاد جزء "تذكر الأسماء والوجوه"، وأعدت كذلك صيغة مختصرة تحتوي على جزئين فقط هما: التصرف في المواقف الاجتماعية والحكم على السلوك الإنساني.

وقد اقتبس هذه الصيغة المختصرة من مقياس الذكاء الاجتماعي وأعدتها للاستخدام في البيئة المصرية محمد عماد الدين إسماعيل، وسيد الحميد مرسي، وقدم في هذا الإعداد تعديل بعض الفقرات التي لا تتفق مع البيئة المحلية واستبدال بعضها بفقرات أخرى مناسبة. ويتكون المقياس في صورته العربية من اختبارين وكتيب واحد، وتستغرق الإجابة عنه حوالي نصف ساعة.

الاختبار الأول: "التصرف في المواقف الاجتماعية" ويتكون من 30 عبارة تعبر كل منها عن موقف اجتماعي به مشكلة تتطلب التصرف بشكل معين لحلها، أو سؤالاً يتطلب

إجابة تدل على حسن التصرف، وبلي كل موقف أربع استجابات وعلى المفحوص أن يختار إحدى هذه الاستجابات التي يعتقد أنها تمثل الاستجابة الصحيحة أو الرأي الصحيح.

الاختبار الثاني: "الحكم على السلوك الإنساني" ويتكون من 50 عبارة تعبر كل منها عن حكم على سلوك إنساني، ويطلب من المفحوص أن يقرر من وجهة نظره ما إذا كانت العبارة صحيحة أو خاطئة .

9/ النظريات المفسرة للذكاء الاجتماعي: (عسقول، 2009، ص25)

بالرغم من أن موضوع الذكاء الاجتماعي حديث العهد إلا أنه تم التأصيل له من خلال النظريات التي تحدثت عن التفسيرات المختلفة للذكاء الاجتماعي حيث وضعت تفسيرات مختلفة للذكاء الاجتماعي، تبعا لاختلاف المنهج الذي اتبعه كل باحث في تناوله للسلوك الإنساني وتفسيره له، وسنعرض بعضا من هذه النظريات التي حاولت توضيح الذكاء الاجتماعي.

النظرية الضمنية: وتشمل أربع أفكار رئيسية، تمثل خصال الشخص الذكي اجتماعيا، كما ذكرها FORD في دراسته عن طبيعة الذكاء الاجتماعي وهي :

• أن يكون حساسا لمشاعر الآخرين، أن يحترم حقوقهم ووجهة نظرهم، وأن يكون مخلصا لهم ومهتما بهم، وأن يكون شخصا يعتمد عليه، وأن يتميز بقدر عال من المسؤولية الاجتماعية.

• أن يكون لديه مهارات جيدة. أي يعرف كيف يتم انجاز الأعمال وأن يمتلك مهارات اتصال إنسانية عالية الكفاءة ويستطيع أن يحدد أهدافه ولديه قدرات قيادية.

• أن تتوفر لديه الكفاءة الاجتماعية وتعني السهولة الاجتماعية والتي تشمل على عدة خصائص يدخل فيها:

- تمتع الفرد بالمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والاندماج فيها، وأن يكون منكيفا اجتماعيا منفتحا على الناس وأن يكون سهلا معهم.

- قوة التأثير النفسي، والتي تشير إلى خصائص مثل: مفهوم الذات الايجابي وأن يكون لديه استبصار جيد بذاته والنظرة الواقعية للحياة.

النظرية الظاهرية: وتؤكد على مجموعتين من القدرات التي يتميز بها الشخص الذكي اجتماعيا وهي:

سهولة التكيف: وتتمثل في القدرة على التكيف مع أي مجموعة بشرية والتأقلم معها.

قوة الشخصية: وتتمثل في التصرف الجيد في المواقف الاجتماعية.

نظريات الذكاءات المتعددة: التي قدمها جاردنر والتي تضمن ما أسماه "ذكاء العلاقات المتبادلة بين الأشخاص" باعتباره الذكاء الاجتماعي والذي يشمل عددا من القدرات، أهمها ما يلي:

- استشفاف المشاعر الإنسانية والدوافع والحالة النفسية أو المزاجية للآخرين.
- القدرة على بناء العلاقات الناجحة مع الآخرين وعلى العمل كعضو فاعل في فريق.
- القدرة على إبداء التعاطف مع الآخرين.

وقد اعتبر جاردنر أن الذكاء مكون من قدرات متعددة ويظهر في مجالات متعددة كذلك سواء في حل المشكلات أو في القدرة على تعديل أو تغيير المنتجات المتعددة في نمط ثقافي أو أنماط ثقافية معينة وتلك الأنماط هي: الذكاء البدني، الذكاء الاجتماعي، الذكاء الذاتي، الذكاء المنطقي أو الرياضي، الذكاء الموسيقي، الذكاء اللغوي، الذكاء البصري، والذكاء الطبيعي .

نظرية جيلفورد: الذي أوضح (من خلال نموذج بناء العقل) أن الذكاء الاجتماعي نوع مستقل عن التحصيل الأكاديمي، والذكاء العام وعن الجوانب المعرفية الأخرى.

حيث يعتقد أن بيئة العقل أو القدرات العقلية التي يتضمنها تتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية هي (المحتوى، والعمليات، والنواتج) وبالرجوع إلى تصنيف جيلفورد هذا فإن المحتوى السلوكي يقع ضمن بعد المحتويات، ويتضمن المحتوى السلوكي المعلومات الخاصة بسلوك

الآخرين والاستدلال على أفكار ومشاعر الأفراد من مظاهر سلوكهم ويمثل هذا المستوى الذكاء الاجتماعي.

خلاصة:

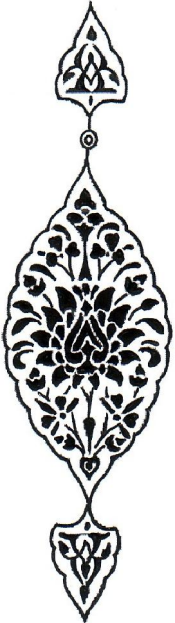
مما سبق يتضح أن الذكاء الاجتماعي من العوامل الهامة في الشخصية لأنه يرتبط بقدرة الفرد على التعامل مع الآخرين وعلى تكوين علاقات اجتماعية ناجحة وعندما يتمتع الفرد بالذكاء الاجتماعي هذا يعني أنه يمتلك القدرة على التفاعل الاجتماعي مع الآخرين من ناحية واستقطابهم للتعامل معهم من ناحية أخرى. ويتشكل الذكاء الاجتماعي من مزيج متوازن من الشعور باحتياجات الآخرين واهتماماتهم الصريحة منها والضمنية. واكتساب مجموعة من المهارات التي تمكن من النجاح في التفاعل معهم في كل مكان وزمان.

الفصل الثالث: جودة الحياة المهنية

تمهيد

1. تعريف جودة الحياة
2. أبعاد جودة الحياة
3. تعريف جودة الحياة المهنية
4. أبعاد جودة الحياة المهنية
5. أهداف جودة الحياة المهنية
6. أهمية جودة الحياة المهنية
7. عوامل نجاح جودة الحياة المهنية
8. عوائق تطبيق جودة الحياة المهنية
9. فوائد برامج جودة الحياة المهنية

خلاصة



تمهيد:

تعتبر الموارد البشرية أعلى الموارد للمؤسسات، ومصدرا مهما لتحقيق مزايا تنافسية لها. وأصبح الاستخدام الأمثل لهذه الموارد يعتمد التدابير التي يمكن اتخاذها بحماية العاملين بدنيا ومعنويا. حيث أن الاهتمام بجودة الحياة المهنية الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة، تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة، واتخاذ القرار جميعها من جهة، والاهتمام بالحياة الأسرية والعائلية من جهة أخرى، يعمل على تحقيق التوازن بين بيئة العامل ومتطلباته العائلية. إضافة إلى ذلك، فإن جودة الحياة المهنية تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا. من أجل إرضاء العاملين لديها، وإسعادهم وزيادة شعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم المهنية والأسرية، والذي بدوره يساعد العاملين على أن يكونوا أكثر مقدرة في أداء أعمالهم بما يؤدي إلى تحقيق أفضل النتائج. ومن خلال هذا الفصل سنتعرض إلى تعريف جودة الحياة وأبعادها ومقوماتها وتعريف جودة الحياة المهنية وأبعادها وأهدافها وأهميتها وعوامل نجاحها وفوائد برامج جودة الحياة المهنية وعوائق تطبيق جودة الحياة المهنية .

1/ تعريف جودة الحياة:

تتخر الأديبات النفسية بعدد من التعاريف منها:

يرى عبد المعطي (2005): أن جودة الحياة هي رقي مستوى الخدمات المادية والاجتماعية والنفسية التي تقدم لأفراد المجتمع وهي التي تعبر عن نزعة الأفراد نحو نمط الحياة التي تتميز بالتزرف، وهذا النمط من الحياة لا يستطيع تحقيقه سوى مجتمع الوفرة، ذلك المجتمع الذي يستطيع أن يحل كافة المشكلات المعيشية لغالبية سكانه. (عبد الحفيظي، 2016، ص31)

تعريف منظمة الصحة العالمية: تعرف منظمة الصحة العالمية جودة الحياة بأنها إدراك الفرد لوضعه المعيشي في سياق أنظمة الثقافة والقيم في المجتمع الذي يعيش فيه وعلاقة هذا الإدراك بأهدافه وتوقعاته ومستوى اهتمامه. (أحمد، 2015، ص205)

ويرى كل من ليان وجيناس أن جودة الحياة تتمثل في الشعور بالرضا والإحساس بالرفاهية والمتعة في ظل الظروف التي يحياها الفرد. (مريم، 2014، ص72)

تعريف عبد الفتاح وحسين: الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية والإحساس بحسن الحال، وإشباع الحاجات، والرضا عن الحياة وإدراك الفرد لقوى ومضامين حياته وشعوره بمعنى الحياة إلى جانب الصحة الجسمية الايجابية وإحساسه بالسعادة وصولاً إلى عيش حياة متناغمة متوافقة بين جوهر الإنسان والقيم السائدة في مجتمعه. (أحمد، 2015، ص205)

تعريف دنيس وآخرون (1998): حيث يعرفونها بأنها اكتفاء الإنسان بمتطلبات حياته وفقاً لخبراته في هذا العالم، وهذه المتطلبات تشتمل الاكتفاء من الحاجات المادية والتربية والتعليم والبيئة. وهو مفهوم نابع من الأدب المهني في مجال السياسات العامة. (عبد الحفيظي، 2016، ص30)

ومما سبق يمكن القول بأن المفاهيم المتعلقة بجودة الحياة قد تقاطعت في الأبعاد والعناصر التالية:

- هي نزعة الأفراد نحو نمط الحياة التي تتميز بالترف.
- عبارة عن إدراك الفرد لوضعه المعيشي في المجتمع الذي يعيش فيه.
- تتمثل في الشعور بالرضا والإحساس بالرفاهية.
- الاستمتاع بالظروف المادية وإشباع الحاجات إلى جانب الصحة الجسمية.

2/ أبعاد جودة الحياة:

وضع شالوك ثمانية أبعاد بجودة الحياة هي: (المشاقبة، 2015، ص36)

جودة الحياة الانفعالية: وتشمل الشعور بالأمن والجوانب الروحية والسعادة ومفهوم الذات والرضا أو القناعة.

العلاقات بين الأشخاص: وتشمل الصداقة والجوانب الوجدانية والعلاقات الأسرية والتفاعل والمساندة الاجتماعية.

جودة الحياة المعيشية المادية: وتشمل الوضع المادي وعوامل الأمن الاجتماعي وظروف العمل والممتلكات والمكانة الاجتماعية والاقتصادية.

الارتقاء الشخصي: ويشمل مستوى التعليم والمهارات الشخصية ومستوى الانجاز.

جودة المعيشة الجسمية: وتشمل الحالة الصحية والتغذية والنشاط الحركي والرعاية الصحية والتأمين الصحي ووقت الفراغ ونشاطات الحياة اليومية.

محددات الذات: وتشمل الاستقلالية والقدرة على الاختيار الشخصي وتوجيه الذات والأهداف والقيم.

التفاعل الاجتماعي: ويشمل القبول الاجتماعي والمكانة الاجتماعية وخصائص بيئة العمل والتكامل والمشاركة الاجتماعية والنشاط التطوعي.

الحقوق: وتشمل الخصوصية والحق في الانتخاب والتصويت وأداء الواجبات والحق في الملكية.

وتضيف (ادم، 2014، ص، 352) أنه يمكن تمييز جودة الحياة عبر ثلاثة أبعاد:

جودة الحياة الموضوعية: وتشمل هذه الفئة الجوانب الاجتماعية لحياة الأفراد والتي يوفرها المجتمع من خلال ما يقدمه من مستلزمات مادية. والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية ايجابية متبادلة مع الآخرين قائمة على الثقة والتواد والقدرة على الأخذ والعطاء معهم.

جودة الحياة الذاتية: ويقصد بها مدى الرضا الشخصي بالحياة وشعور الفرد بجودتها وقدرته على تنمية قدراته وإمكاناته الشخصية لإثراء حياته.

جودة الحياة الوجودية: وتمثل الحد الأقصى لإشباع حاجات الفرد واستطاعته العيش بتوافق روحي ونفسي مع ذاته ومع مجتمعه بحيث يكون متكيف مع كل ما يحيط به.

3/ مقومات جودة الحياة:

نستطيع أن نقول لأن جودة الحياة تعريف نسبي يختلف من شخص لآخر حسب ما يراه من معايير تقييم حياته، وتوجد عوامل كثيرة تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة: (مريم، 2014، ص96)

- الصحة العامة التي تعتبر فيها تأثير الصحة إلى جانب المرض.
- قدرة الإنسان على الوظائف اليومية.
- القدرة على التفكير وأخذ القرارات.
- قدرة الإنسان واختياره لنمط الحياة وتأدية الأنشطة إلى القدرة على التنفيذ وأخذ القرارات.
- التكاليف الاقتصادية والاجتماعية.
- المعتقدات الدينية والقيم الثقافية والحضارية ومعايير وأساسيات المعيشة والدخل.
- الرضا عن أساسيات المعيشة والخيارات البيئية وجودتها.
- تحليلات المجال الاجتماعي.
- المقارنة بين المناطق الحضارية والريفية.
- أنماط الحياة وارد التنوع فيها.
- الرفاهية.

4/ تعريف جودة الحياة المهنية:

عبارة عن توفير وخلق الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تدعم وتعزز الرضا الوظيفي. من خلال توفير المكافآت والأمن الوظيفي وفرص النمو والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز التعاون وتحقيق العدالة بنام الأجور، فضلا عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين جميعها ورغباتهم، وبما يحقق ردود فعل ايجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية. (ادم، 2016، ص216)

وعرف جاد الرب (1999) جودة الحياة المهنية بأنها: العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة المهنية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. فيما يرى آخرون أن جودة الحياة المهنية تعني ظروف عمل جيدة وإشرافا جيدا ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة وقدرًا من الاهتمام والتحدي بالوظيفة وتتحقق جودة الحياة المهنية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة المهنية لإعطاء العاملين فرصا أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل. (البربري، 2016، ص18)

وعرف (SWAMY 2015) جودة الحياة المهنية بأنها مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من اجل تحقيق أهداف المنظمة. (الشنطي، 2016، ص17)

5/ أبعاد جودة الحياة المهنية: (بن خالد، 2015، ص122)

حتى وان اختلف هذا المفهوم لدى الأفراد، حسب مستوياتهم وأعمارهم وأجناسهم ووظائفهم من الممكن التعرف على بعض المتغيرات أو المؤشرات الأساسية الظاهرة والواضحة التي تحدد جودة الحياة في العمل حسب الباحثين والتي تتمثل في:

نوعية العلاقات الاجتماعية: المتمثلة في الاعتراف بالعمل، الاحترام، الإصغاء إلى الانشغالات، احترام الزملاء وأوقات العمل، الاتصالات، الحوار الاجتماعي والمشاركة في اتخاذ القرار .

نوعية منظمة العمل: نوعية تعليمات العمل، قدرة المنظمة على الدعم والمساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي، مسار التقدم الوظيفي، العراقيل والصعوبات، الإرهاق في العمل، الحماية من الأخطار بالمنظمة.

إمكانية الانجاز والتطور المهني: المكافآت، التدريب والتكوين، الحقوق المكتسبة، تطوير القدرات وضمن المسار المهني.

التوافق بين العمل وساعات العمل: وتيرة ساعات العمل، الحياة الأسرية، الترقية ووسائل التنقل.

وحسب (البريري، 2016، ص 27) فإن أبعاد جودة الحياة المهنية تتلخص في الجوانب الآتية:

الأمن والصحة المهنية: يؤثر الأمن والصحة المهنية في العمل تأثيرا مباشرا على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة وعلى أدائهم بصفة عامة وبالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين بيئة العمل إلا أن تعاون الإدارات الأخرى في صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله وبالتالي هي مسؤولة شاملة لأقسام المنظمة جميعها وذلك لانعكاساتها على سلامة وصحة الموارد البشرية وفاعلية الأداء.

العلاقات الاجتماعية: تقوم العلاقات الإنسانية الايجابية في بيئة العمل على قيم مهنية مثل: (الاحترام المتبادل، الانتماء للجماعة، الإيمان بالهدف العام والحرص على المصلحة العامة....) التي يجب أن تسود أفراد المنظمة والمتعاملين معها جميعا. حيث تؤثر العلاقات الاجتماعية الايجابية على الإنتاجية ومستويات الأداء، فقد أجريت العديد من الدراسات منها دراسة أجراها معهد "مستقبل العمل" في مدينة بون الألمانية عام 2009

وجدت أن الشركات التي تقوم بتوظيف عمال يرتبطون معا بعلاقات صداقة طيبة تحقق إنتاجاً أفضل مقارنة بغيرها من الشركات الأخرى.

الأجور والرواتب: تمثل الأجور والرواتب أهمية كبرى في تحديد أداء الموظفين والعاملين وتوجيه هذا الأداء وبالتالي توجه دافعية العاملين في اتجاه معين حيث أن العلاقة بين اتجاه الدافعية والأجور علاقة قوية تؤدي إلى نتائج تؤثر على مستوى الإنتاج والنتائج المتوقع تحقيقها على مستوى المنظمة وكذلك على مستوى الخدمة التي تقدمها المنظمة، فقصور هذه الأجور عن تلبية الاحتياجات الأساسية للعاملين يدفع هؤلاء العاملين نحو اتجاه السلوك السلبي للأداء. مما يترتب عليه نتائج خطيرة على المنظمة.

الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة: وجدت الإدارة في المنظمات الحديثة أن هناك ضرورة للأخذ بمبدأ المشاركة في صنع القرار مع توسيع دائرة المشاركين كلما أمكن وعدم تركيز القرار في يد فرد واحد حيث تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم وتعميق انتمائهم للمنظمة من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المنظمة. مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع لتطوير العمل والارتقاء بالمنظمة إلى أفضل مستوى ممكن كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليص الصراع داخل المنظمة والذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات والمركزية في اتخاذها .

الأمان والاستقرار الوظيفي: يعتبر الاستقرار الوظيفي من المواضيع الهامة في مجال الإدارة، وتزداد أهمية هذا البند بازدياد أهمية الدور البشري الذي يلعب دوراً محورياً في المنظمة، فالإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان. وهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره وتساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية وتحسين نوعية الخدمة المقدمة.

الترقية والتقدم الوظيفي: الترقية من أهم القرارات التي تتخذ في المؤسسات لما تحدثه من تأثير كبير على مراكز الموظفين، ومعنوياتهم داخل الفئات الوظيفية المختلفة، فالترقية هي إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات مرتبة أعلى من وظيفته الحالية، وتبعاً لذلك سيتم إعادة تحديد واجبات ومسؤوليات الفرد. وتعتبر الترقية من الحوافز المعنوية، كذلك يمكن اعتبارها من الحوافز المادية لأن الموظف الذي يتم ترقيته غالباً ما يزداد راتبه بسبب شغله الوظيفة الجديدة، ويكمن أن يرقى الفرد حسب الأقدمية أو حسب الكفاءة أو كليهما.

6/أهداف جودة الحياة المهنية:

- الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية من خلال برامج جودة الحياة المهنية هي: (الشنطي، 2016، ص 29)
- إيجاد بيئة عمل تتسجم وأهمية الموارد البشرية ودورها التفوقي النوعي على المنافسين.
 - المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.
 - جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين والمساعدة على زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين الأهداف الخاصة بالمنظمة وأهدافهم.
 - رفع أداء المنظمة
 - تحقق الإشباع لحاجات ورغبات العمال.
 - زيادة ثقة العاملين.
 - توفير قوة عمل أكثر مرونة.
 - توفير ظروف عمل مطورة من وجهة نظر العاملين.
 - إضفاء الطابع الإنساني على مكان العمل.
 - تحسين الخبرة الوظيفية للموظفين لتحسين الإنتاجية وكفاءة المنظمة.
- ### **7/أهمية جودة الحياة المهنية: (قريشي وباديسي، 2016، ص 217)**

تتجلى الأهمية التي تكتسبها جودة الحياة المهنية كونها تشكل دعامة حقيقية من شأنها أن تقود المؤسسة إلى تحقيق النتائج التالية:

- ✓ زيادة رضا العاملين، مما يؤدي إلى تقليل معدلات حوادث العمل والإصابات والغيابات وكذا تقليل معدل دوران العمل....
- ✓ تحسين أداء العاملين والذي يقود بدوره إلى كثير من المنافع مثل: زيادة الكفاءة الإنتاجية وتحسين جودة المنتج أو الخدمة.
- ✓ تعظيم قدرة المؤسسة التنافسية.
- ✓ جذب والاحتفاظ بالموارد البشرية المتميزة بالمهارات والمعارف، وتوفير قوة عمل أكثر مرونة، وولاء ودافعية.
- ✓ توفير ظروف عمل مطورة من وجهة نظر العاملين.

8/عوامل نجاح جودة الحياة المهنية: (بن خالد، 2015، ص 123)

تتناول جودة الحياة المهنية الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة مهنية للعاملين قصد إشباع حاجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار المهني والعاطفي لهم وإتاحة الفرصة الملائمة لتحسين الأداء قصد نجاح الجودة المهنية في المنظمات ومن مجمل هذه العوامل كما وردت لدى الباحثين في المجال التنظيمي:

نظام الاتصالات: تعتبر المؤسسة بيئة حيوية لمختلف الأنشطة الاتصالية الرسمية والتي يعرفها STEOHANE بأنها تبادل المعلومات أو نشر المعلومات الرسمية الخاصة بالمؤسسة وهي مجموعة من الأنشطة الاتصالية التي تحدث داخل المؤسسة من خلال العلاقات الرسمية واللا رسمية التي تحدث ضمن محيط المنظمة.

نظم المقترحات: إن جودة الحياة المهنية الجيدة وبرامج المشاركة العاملين تفترض أن العاملين لديهم أفكار جديدة وأن مسؤولية الإدارة هي متابعة وتطبيق هذه الأفكار وتعرض طريقة منظمة لجمع الأفكار من العاملين إن معظم نظم المقترحات الحديثة تعالج بطريقة صندوق المقترحات بدلا من ذلك، يقوم العامل بتقديم المقترح لمشرف وسيط وبعد تلقي التعليقات من المشرف فهذا الالتزام يجب أن يكون واضح في كلمات وتصريحات عامة

ورسائل إلى العاملين ومقالات وأخبار الشركة، أما إذا رأى المشرف في اقتراحات العامل تقليد ضمني فسوف لن تتلقى هذه الأفكار الجديدة أي تشجيع في النهاية يجب على كل منظمة أن تخلق بيئة عمل تحترم فيها كل فكرة مطروحة سواء كانت مجدية أو غير مجدية. جهودات المنظمة: إن جهود المنظمة عامل ضروري لنجاح المهنة وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لقدراتها التنظيمية والإدارية لتسيير وترشيد سبل التوفيق بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة كما يشير الباحثين في المجال التنظيمي.

9/عوائق تطبيق جودة الحياة المهنية: (الشنطي،2016، ص31)

أجرت Ellis et Pompli.2002 دراسة عن جودة الحياة المهنية للمرضين في كانبيرا وكشفت أن من العوائق الرئيسية لجودة الحياة المهنية هي: بيانات العمل والسيئة، العمل بنظام الدوريات، وعدم المشاركة في صنع القرار، والعزلة المهنية، الافتقار إلى الاعتراف بالنفس والعلاقات السيئة مع المشرف والزملاء، صراع الدور وعدم وجود فرصة لتعلم مهارات جديدة.

وعدد البنسني 2013 ثلاثة من عوائق تطبيق جودة الحياة المهنية:

- موقف الإدارة السلبي من إضفاء المناخ الديمقراطي في مكان العمل ومنح العاملين فرصة التعبير عن آرائهم.

- موقف الاتحادات والنقابات العمالية من أن برامج تحسين وتطوير جودة الحياة المهنية هدفها فقط الربح دون عوائد ربحية للعمال.

- خشية الإدارة العليا من التكلفة المالية العالية لبرامج تحسين وتطوير جودة الحياة المهنية دون وجود أي ضمان لنجاح هذه البرامج.

10/فوائد برامج جودة الحياة المهنية:

يرى جاد الرب (2007،ص15) أن هذه البرامج تعمل على إحداث التوازن والانسجام بين الحياة المهنية للأفراد وبين حياتهم الشخصية والعائلية، مما يؤدي إلى زيادة الولاء التنظيمي وتخفيض تكاليف التأمين الصحي وانخفاض معدلات التعويض المدفوعة نتيجة

حوادث العمل وزيادة المرونة والتكيف من قبل العمل لتزايد الإحساس بالمشاركة والملكية واختيار عمالة أفضل وذكر البلنسي أن برامج جودة الحياة المهنية توفر إمكانية الترتي والتقدم كما توفر أجور أو تعويضات عادلة وكافية وتوفر ظروف عمل صحية وآمنة وتدعم التكامل الاجتماعي والالتزام الدستوري.

وأشار Hunt بأن برامج جودة الحياة المهنية تهدف إلى:

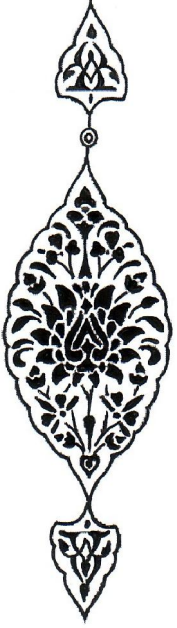
- زيادة الثقة العاملين.
- المشاركة في حل المشاكل.
- زيادة الرضا الوظيفي.
- زيادة الفاعلية التنظيمية.

خلاصة:

تعد الحياة المهنية السائدة في المؤسسات أحد مصادر رضا الأفراد العاملين، ومؤشرا للمناخ الخاص الذي تتميز به المؤسسة عن غيرها من المؤسسات الأخرى، لذا فإن تحسين جودة الحياة المهنية بأبعادها النفسية والاجتماعية تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المؤسسات، ويتفق الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية على أن كفاءة المؤسسة في تحمل هذه المسؤولية يمكن أن ينعكس بنتائج ملموسة على جهود المؤسسة من حيث النمو والازدهار والتكيف للمتطلبات البيئية، فنجاح المؤسسة بتهيئة جودة مناسبة من حياة العمل يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات أفرادها العاملين تحقيقا لهدف زيادة الإنتاجية كما ونوعا.

الجانب

الميداني



الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية.

تمهيد

أولاً: الدراسة الاستطلاعية.

ثانياً: الدراسة الأساسية.

1/ منهج البحث.

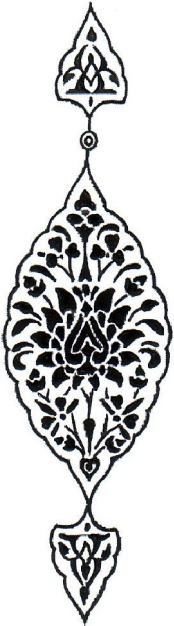
2/ مجتمع البحث.

3/ حدود ومحددات البحث.

4/ أدوات البحث.

5/ الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث.

خلاصة.



تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للإجراءات التي اتبعتها الطالبة في تحقيق أهداف الدراسة بدءاً من وصف الدراسة الاستطلاعية وخطوات الدراسة الأساسية المتضمنة: منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، حدود ومحددات الدراسة، أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

تتيح الدراسة الاستطلاعية للباحث فرصة جمع المعلومات الأولية والبيانات المتعلقة بالظاهرة المستهدفة، والتأكد من صلاحية الأدوات المستخدمة. كما تعتبر الدراسة الاستطلاعية أول خطوة في الجانب الميداني. وللتحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة، تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (15) من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، من مختلف الأقسام والتخصصات، بهدف التحقق من صلاحية أدوات الدراسة (مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس جودة الحياة المهنية) من خلال حساب الصدق والثبات بالطرق الإحصائية الملائمة.

وتمثلت أهداف الدراسة الاستطلاعية كالاتي:

- التأكد من سلامة لغة المقياسين، من حيث وضوح التعليمات والمفردات والعبارات.
- حساب الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للمقياسين قبل التطبيق على العينة الدراسية الأساسية.
- اختيار عينة الدراسة الأساسية.

الخصائص السيكومترية:

صدق الأداة: تم حساب صدق الأداة بطريقة التجزئة النصفية وأسفرت النتائج على ما يلي:

جدول رقم (01): يوضح معامل الارتباط لصدق الأداة.

مستوى الدلالة	معامل بيرسون	سبيرمان براون	معامل الارتباط
0,01	0,520	0,684	الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية

ومن خلال الجدول أعلاه تحصلنا على معامل الارتباط الذي قدر بـ 0,520 وهذا المعامل يمثل صدق نصف الاختبار لذلك نلجأ إلى لتعديل معامل الصدق بمعادلة سبيرمان براون وبعد التعويض تم الحصول على قيمة مرتفعة والتي تقدر بـ 0,684 مما يدل على صدق الأداة.

ثبات الأداة:

يقصد بثبات الأداة أنها تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الأداة يعني الاستقرار في نتائجها وعدم تغييرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة اختبارها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. وقد تم التحقق من ثبات أداة البحث من خلال معامل ألفا كرومباخ.

جدول رقم (02): يوضح قيمة معامل ألفا كرومباخ.

المحور	معامل ألفا كرومباخ	عدد العبارات
المهارات الاجتماعية	0.618	12
الوعي الاجتماعي	0.639	13
حل المشكلات	0.637	14
وجود الحياة المهنية	0.871	19
الكلي	0.904	58

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معامل الثبات ألفا كرومباخ مرتفع لكل المحاور مما يدل على صلاحية تطبيق الأداة على العينة الأساسية.

ثانيا - الدراسة الأساسية: من خلال الدراسة الاستطلاعية وإضافة إلى ما تم توصل إليه في الجانب النظري، تم التوصل إلى تحديد الدراسة النهائية التي احتوت العناصر التالية:

1-منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي في الدراسة الحالية، لمناسبتة لمثل هذه الدراسة التي ترمي إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية.

2-مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة من هيئة التدريس بقسم علم النفس بجامعة المسيلة للموسم الجامعي 2017/2018، والمتكون من (48) أستاذ وأستاذة، حيث تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل لكون المجتمع تعدداه قليل.

3-حدود ومحددات الدراسة:

الحدود البشرية: اشتملت الدراسة على أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة للموسم الجامعي 2017/2018.

الحدود المكانية: تمت الدراسة بقسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة في الفترة الممتدة من شهر مارس إلى شهر أبريل.

الحدود الموضوعية: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية. حيث تمت دراسة الذكاء الاجتماعي من خلال ثلاثة أبعاد المتمثلة في: المهارات الاجتماعية والوعي الاجتماعي وحل المشكلات. وتمت دراسة جودة الحياة المهنية من خلال الأبعاد التالية: الأمن والصحة المهنية، الإشراف والمشاركة في الإدارة، الترقية والتقدم الوظيفي

وتتمثل محددات الدراسة في صلاحية الأدوات المستخدمة من خلال صدقها وثباتها وقياسها فعلا للمتغيرات التي وضعت لقياسها، حيث يمكن التعميم النتائج المتحصل عليها على المجتمعات المماثلة لمجتمع هذه الدراسة.

4- أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس الذكاء الاجتماعي: بعد الاطلاع المكثف على الدراسات والبحوث في مجال الذكاء الاجتماعي بهدف الحصول على أداة تكون ملائمة لموضوع الدراسة بهدف الحصول على نتائج موثوق فيها، وقع الاختيار على مقياس مستخدم سابقاً من إعداد الدكتور السيد محمد أبو هاشم يتكون من (81) بند، قام ببناء مقياس يتكون من (90) بند اعتماداً على الدراسات السابقة الأجنبية والعربية، وتم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (10) محكمين من كليتي التربية بجامعة الزيتونية بقرية، والملك سعود المملكة العربية السعودية، وقد تم حذف 9 بنود منها وذلك لتشابه

الفصل الثالث ————— منهجية البحث والإجراءات الميدانية

مضمونها مع مفردات أخرى، وقد بلغت نسبة اتفاق المحكمين على المقياس بين 90% و100% وأصبح المقياس في صورته النهائية متكون من (81) ويتكون من خمسة مكونات تشكل 5 محاور هي (معالجة المعلومات الاجتماعية، المهارات الاجتماعية، الوعي الاجتماعي، فعالية، الذات الاجتماعية، التعاطف الاجتماعي، حل المشكلات الاجتماعية) وتضمن المقياس خمس بدائل (لا أوافق بشدة، لا أوافق، غير متأكد، أوافق، أوافق بشدة). وتماشيا مع أهداف الدراسة قامت الطالبة بتعديل وتقليص المحاور لتصبح ثلاثة محاور وهي (المهارات الاجتماعية، الوعي الاجتماعي، حل المشكلات)، وليصبح عدد البنود (39) بندا حيث يختار المبحوث بوضع إشارة (x) في الخانة الموضحة في العمود ليتم حساب الدرجة الكلية له على المقياس بجمع جميع درجاته على البدائل الخمسة، ويوضح الجدول التالي توزيع المفردات في مقياس الذكاء الاجتماعي.

جدول رقم(03): يوضح وصف لمقياس الذكاء الاجتماعي.

عدد	تسلسل الفقرات	الأبعاد
12	21,24,27,30,33,36,1,4,7,10,15,18	المهارات الاجتماعية
13	37,34,31,28,25,22,19,16,13,11,8,5,2	الوعي الاجتماعي
14	39,38,35,32,29,26,23,20,17,14,12,9,6	حل المشكلات
39	39	المجموع

ثانيا: مقياس جودة الحياة المهنية:

تم استخدام مقياس جودة الحياة المهنية من إعداد مروان حسن البربري(2016) متكونة من (19) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: الأمن والصحة المهنية، الإشراف والمشاركة في الإدارة، الترقية والتقدم الوظيفي. حيث قام معد المقياس بحساب صدقه وثباته،

الفصل الثالث ————— منهجية البحث والإجراءات الميدانية

فقام بحساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي والصدق البنائي وتم التوصل إلى أن معاملات الارتباط جميعها في مجالات المقياس جميعها دالة إحصائياً، وبذلك تعتبر مجالات المقياس جميعها صادقة لما وضعت لقياسه، وقد تحقق الباحث من ثبات المقياس من خلال معامل ألفا كرومباخ ومن خلال النتائج توضح أن ثبات المقياس مرتفع ودال إحصائياً. وبذلك يكون المقياس في صورته النهائية قابل للتوزيع، ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات المقياس مما يجعله على ثقة تامة بصحته وصلاحيته. والجدول الآتي يوضح تسلسل الفقرات حسب الأبعاد:

جدول رقم (04): يوضح وصف لمقياس جودة الحياة المهنية.

الأبعاد	تسلسل الفقرات	العدد
الأمن والصحة المهنية	1،2،3،4،5	5
الإشراف والمشاركة في الإدارة	6،7،8،9،10،11،12	7
الترقية والتقدم الوظيفي	13،14،15،16،17،18،19	7
المجموع	19	19

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإنسانية "spss" وهو أكثر البرامج الإحصائية استخداماً لإجراء التحليلات والمعالجات الإحصائية المختلفة في شتى أنواع البحوث. أما الأساليب الإحصائية الموظفة من خلال هذا البرنامج فقد تمثلت أساساً فيما يلي: اختبار ألفا كرومباخ للتأكد من درجة ثبات المقياس المستخدم. معامل ارتباط بيرسون من أجل اختبار الفرضيات.

الفصل الثالث ————— منهجية البحث والإجراءات الميدانية

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل معرفة الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة وقد تم تحديد مستويات الأهمية النسبية طبقاً للمقياس التالي:

سلم المعايير للعبارات:

مجال المتوسط الحسابي	من 01 إلى 1.80	من 1.80 إلى 2.60	من 2.60 إلى 3.40	من 3.40 إلى 4.20	من 4.20 إلى 5
مستوى التطبيق	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	عالي	عالي جدا

خلاصة:

اتبعنا في البحث الحالي خطوات إجرائية عديدة بدءا بالمنهج المستخدم في البحث وهو المنهج الوصفي الارتباطي المناسب لمثل هذه الدراسة وإتباع أسلوب الحصر الشامل في اختيار العينة وتم استخدام مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس جودة الحياة المهنية لجمع البيانات واستخدام الحاسب الآلي لتفريغ البيانات وتحليلها واستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي لمعالجة هذه المعلومات.

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج البحث

تمهيد.

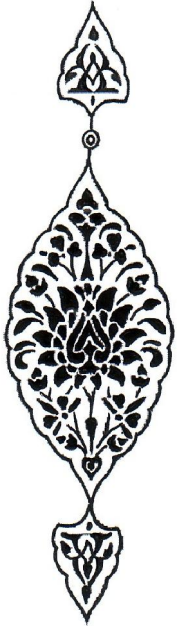
1/ عرض وتحليل الفرضية العامة .

2/ عرض وتحليل الفرضية الفرعية الأولى.

3/ عرض وتحليل الفرضية الفرعية الثانية.

4/ عرض وتحليل الفرضية الفرعية الثالثة.

استنتاج عام



تمهيد:

بعد التطرق في الفصل السابق إلى مختلف الإجراءات المنهجية للدراسة وبعد جمع البيانات وترتيبها سنحاول في هذا الفصل عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها من خلال المعالجة الإحصائية لها وكذلك تحليلها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري للدراسة.

1. عرض وتحليل الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة على أنه توجد علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

وللتحقق من الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاختبار طبيعة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية، والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (05): يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات الذكاء الاجتماعي ودرجات جودة الحياة المهنية.

المجال	معامل الارتباط R	القيمة الاحتمالية Sig
الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية	0,759	**0,000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,01$

يتضح من خلال نتائج الجدول أن معامل الارتباط بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية جاء يساوي (0,759) والقيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0,00) وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0,01$ وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية، وعليه يمكن القول بأن الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة

ارتباطية طردية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة قد تحققت.

ويعني كلما كان الأستاذ يتمتع بمستوى من الذكاء الاجتماعي من حيث قدرته على التفاعل مع الآخرين ومشاركتهم وتحفيزهم والوعي بالمشكلات وحلها، ساعد ذلك على شعوره بجودة الحياة المهنية في المؤسسة الجامعية، ويمكن تفسير ذلك على أن مجتمع الدراسة المتمثل في الأساتذة الجامعيين ترعرع في مجتمع تسوده ثقافة مشبعة بالقيم التي تهتم بتنمية المهارات الاجتماعية إلى جانب الحث على التفاعل الاجتماعي والتواصل، لأن الجامعة كمنظمة تمثل مجتمع مصغر عن المجتمع الكبير، بالإضافة إلى التخصص العلمي لأساتذة لعلم النفس الذي يساعده في التحكم في انفعالاتهم وحسن معاملة الآخرين. لأنه يتعامل مع مجموعة من الأشخاص يؤثر فيهم ويتأثر بهم، هذا إلى جانب منصبه المهم بين مختلف الفئات والمستويات في الهيكل التنظيمي للجامعة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كتفي جميلة (2015) التي نصت على وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة، ومع دراسة ضمياء ابراهيم محمد الخزرجي وأحلام مهدي عبد الله العزي (2010) التي توصلت إلى نتيجة مفادها وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والتحصيل الدراسي لدى طالبات معهد إعداد المعلمات، واختلفت مع دراسة قريش هاجر وباديبي فهيمة (2016) التي توصلت إلى أن هناك انخفاض نسبي في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية.

2. عرض وتحليل الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية على أنه توجد علاقة ارتباطية طردية بين بعد المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

وللتحقق من الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لاختبار طبيعة العلاقة بين المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية. والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول التالي: جدول رقم (06): يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية.

القيمة الاحتمالية Sig	معامل الارتباط R	المجال
**0,000	0.787	المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,01$

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بين المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية جاء يساوي (0,787) والقيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0,01$ وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية بين المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية، وعليه يمكن القول أن الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية بين بعد المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية قد تحققت.

ويمكن تفسير النتيجة إلى قدرة الأستاذ على استخدام مهارات التفاعل الاجتماعي الكفاء حيث يتطلب عمله التعامل مع عديد الأطراف بمختلف شخصياتهم ومستوياتهم، حيث يمكنه التعامل معهم ببراعة والتأثير فيهم ويمكنه قيادة فريق والعمل الجماعي في مشروع ما، ويتقبل آراء الآخرين مهما كان مخالفاً لرأيه، ويمكنه مناقشة أفكاره مع الآخرين وإقناعهم بوجهة نظره، كما أن الأستاذ الجامعي متمرس في مجال التعامل مع الآخرين من

الفصل الرابع عرض وتحليل نتائج البحث

خلال موقعه كقائد سواء تعلق الأمر بتدريسه طلبته والإشراف عليهم، أو من خلال دوره في الإدارة من خلال الاجتماعات والمقابلات والندوات. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة بدر فيحان الحربي (2014) الذي توصل إلى أن العلاقة بين كل من الذكاء الاجتماعي والأمن النفسي علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية، واتفقت مع دراسة شيخي مريم (2014) التي نصت على أنه توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل الخاصة بالأستاذ الجامعي وجودة الحياة بمختلف مجالاتها.

3. عرض وتحليل الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية على أنه توجد علاقة ارتباطية طرية بين بعد الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة. وللتحقق من الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين بعد الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية، والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم(07): يوضح معامل الارتباط بين الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية.

المجال	معامل الارتباط R	القيمة الاحتمالية Sig
الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية	0.857	**0,000

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,01$

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بين بعد الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية يساوي (0,857) والقيمة الاحتمالية (sig) جاءت تساوي (0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0,01$ وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين الوعي

الاجتماعي وجودة الحياة المهنية، وعليه يمكن القول أن الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ارتباطية بين بعد الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة قد تحققت.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى وعي الأستاذ الجامعي للسلوك الصادر عن الآخرين وقدرته على تفسيره، وذلك لأنه يعامل مع أفراد تتباين ثقافتهم وخلفياتهم الاجتماعية وميولهم ومهاراتهم، مما يتطلب منه القدرة على التعامل مع الأفراد ووضع الفروق الفردية بعين الاعتبار من خلال الاتصال الواضح الفعال والتحدث مع الزملاء في انشغالاتهم وتفهم انفعالاتهم.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة خليل إسماعيل ابراهيم ماضي (2014) التي توصلت إلى أنه يوجد تأثير مهم ذو دلالة إحصائية لبعده العلاقات الاجتماعية في الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات، واتفقت مع دراسة ابراهيم باسل أبو عشمه (2013) التي توصلت إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الاجتماعي والوجداني والدرجة الكلية للشعور بالسعادة لدى أفراد العينة.

4. عرض وتحليل الفرضية الفرعية الثالثة:

نصت الفرضية على أنه توجد علاقة ارتباطية بين بعد حل المشكلات وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

وللتحقق من الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين بعد حل المشكلات وجودة الحياة المهنية، والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (08): يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين حل المشكلات وجودة الحياة المهني.

المجال	معامل الارتباط R	القيمة الاحتمالية Sig
حل المشكلات وجودة الحياة المهنية	0.689	**0,000

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,01$

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بين بعد حل المشكلات وجودة الحياة المهنية بلغت قيمته (0,689) والقيمة الاحتمالية (sig) جاءت تساوي (0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0,01$ وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية بين حل المشكلات وجودة الحياة المهنية، وعليه يمكن القول أن الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية بين بعد حل المشكلات وجودة الحياة المهنية قد تحققت.

ويمكن تفسير النتيجة المتحصل عليها إلى أن طبيعة المهام والأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي واضحة أمامه، حيث أن الخبرة السابقة قد تلعب دوراً إيجابياً في اتخاذ القرارات المناسبة لازاء المشكلات الراهنة، لأن كل فرد تكون لديه معلومات وخبرات سابقة تساعد على إيجاد حلول جاهزة وواضحة وبكلمة أخرى يصبح خبيراً في ميدانه، فحين ذلك تكون قواعد القرارات المتخذة واضحة وهذا كله يشجع الأستاذ من توفير الجهد واختصار الوقت في حل مشكلات روتينية متكررة وبسيطة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة مروان حسن البربري (2016) التي نصت على تأثير بعد العلاقات الاجتماعية وبعد مشاركة العاملين في الإدارة تأثيراً إيجابياً ومعنوياً في

الاحترق الوظيفي لدى العاملين، واختلفت مع دراسة شيخي مريم (2014) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في جودة الحياة المهنية تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

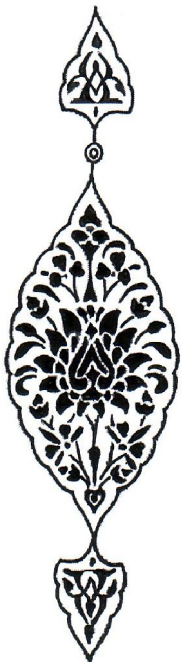
واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كتفي جميلة (2015) التي نصت على وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة، ومع دراسة ضمياء ابراهيم محمد الخزرجي وأحلام مهدي عبد الله العزي (2010) التي توصلت إلى نتيجة مفادها وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والتحصيل الدراسي لدى طالبات معهد إعداد المعلمات، واختلفت مع دراسة قريش هاجر وباديسي فهيمة (2016) التي توصلت إلى أن هناك انخفاض نسبي في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية.

الاستنتاج العام:

سعت هذه الدراسة الحالية إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة ومن خلال الاعتماد على الإطار النظري من أدبيات الموضوع ودراسات سابقة واعتمادا على تقنيات تطبيقية وأساليب إحصائية للمعالجة والتحليل، أسفرت النتائج على ما يلي:

1. وجود علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.
2. وجود علاقة ارتباطية طردية بين بعد المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.
3. وجود علاقة ارتباطية طردية بين بعد الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.
4. وجود علاقة ارتباطية طردية بين بعد حل المشكلات وجودة الحياة الاجتماعية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

خاتمة



خاتمة:

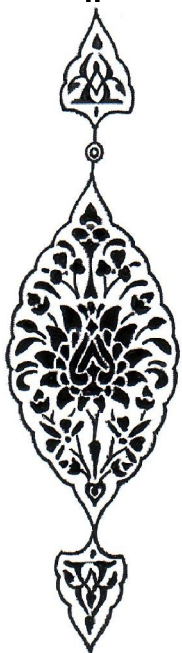
تطرق هذا البحث إلى مفهومين أساسيين يؤثران بشكل مباشر في حياة الأستاذ الجامعي، أولهما الذكاء الاجتماعي الذي يعد من أهم عوامل نجاحه وتميزه عن غيره في مجتمعه، حيث إن نجاح الفرد وسعادته في الحياة لا يتوقفان على مهارات لا علاقة لها بشهادته وتحصيله العلمي وكن يتوقفان على مقدار ذكائه الاجتماعي وتفاعلاته وعلاقاته مع الآخرين، وتظهر لنا أهمية الذكاء الاجتماعي ودوره الإيجابي في السيطرة على هذا القرن والذي اشتدت فيه الصراعات النفسية سواء داخل المجتمع أو بين المجتمعات، من خلال استغلاله والاستفادة منه في الحياة الشخصية والعملية.

أما المفهوم الثاني فهو جودة الحياة المهنية الذي يعد من العوامل الرئيسية المؤثرة في حياة الأستاذ، حيث أن التركيز عليها والاهتمام بها يقود إلى طرق من شأنها أن تعمل على إحداث تحولات جوهرية في المؤسسة الجامعية من أجل تحقيق أفضل النتائج وزيادة فعالية في أداء الأساتذة.

كما تطرق البحث إلى العلاقة بين المفهومين (الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية) عند الأستاذ الجامعي، والتي كانت علاقة ارتباطية طردية بينهما فهما يؤثران في بعضهما البعض فكلما زاد الذكاء الاجتماعي عند الأستاذ الجامعي زادت جودة حياته المهنية.

كما توصل البحث إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين أبعاد الذكاء الاجتماعي (المهارات الاجتماعية والوعي الاجتماعي وحل المشكلات) وجودة الحياة المهنية، وبناء على ما توصل إليه البحث من نتائج تم جملة من التوصيات والاقتراحات التي من الممكن أن تقيد في دراسات لاحقة لنفس الموضوع أو تكون انطلاقة لمواضيع بحثية جديدة.

الاقتراحات



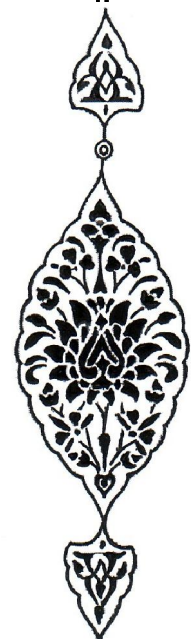
استنادا إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، تقترح الباحثة ما يلي:

- إعداد بعض الأنشطة والتدريبات التي تساعد على تنمية الذكاء الاجتماعي عند الطلبة والأساتذة بالجامعات ومختلف الأطوار التعليمية.
- اهتمام الجامعات وخاصة أقسام علم النفس بتأهيل الطلبة والطالبات من خلال المواد الدراسية التي تبين طبيعة الذكاء الاجتماعي وكيفية نموه لدى الأفراد.
- العمل على تأهيل الفئة التي تتمتع بدرجة عالية من الذكاء الاجتماعي و الاستفادة من هذه الفئة في الإبداعات أكثر من غيرهم.
- ضرورة الاهتمام بتنمية جودة الحياة المهنية داخل المؤسسة الجامعية.
- ضرورة التعرف على مكونات ومظاهر الذكاء الاجتماعي وتنميته والمشاركة في الدورات التدريبية تتعلق بتنمية المهارات الاجتماعية وحل المشكلات، على أساس أن الأستاذ الجامعي ينتمي إلى مؤسسة اجتماعية تحتاج إلى تلك المهارات.
- لاهتمام بالجانب الاجتماعي والعلاقات الإنسانية والاجتماعية داخل الجامعة.
- نشر ثقافة المشاركة في الدورات التدريبية حول تحسين جودة الحياة المهنية .
- إجراء البرامج والدورات وورشات العمل التي تعمل على تطوير جودة الحياة المهنية.
- إجراء دراسة حول الذكاء الاجتماعي وعلاقته ببعض سمات الشخصية.
- إجراء دراسة مقارنة بين الجامعات حول موضوع الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية.
- الاهتمام بدراسة الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمتغيرات أخرى كالسمات الانفعالية والسمات الشخصية والعنوان والانطواء.

الاقتراحات

- إجراء دراسة مماثلة حيث تعزى الفروق للخبرة والدرجة العلمية.
- إجراء دراسات عن مدى توفر مظاهر جودة الحياة في المؤسسات المختلفة.
- إجراء دراسة حول تأثير البيئة الجامعية على جودة الحياة.
- إجراء دراسة حول إعداد برنامج تطوير جودة الحياة المهنية.

قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع:

أولا الكتب:

1. إبراهيم، محمد المغاري (2003). الذكاء الاجتماعي والوجداني والقرن الحادي والعشرون. ط1، مصر: مكتبة الإيمان.
2. أبو حامد، ناصر الدين (2007). اختبارات الذكاء ومقاييس الشخصية تطبيق ميداني. عمان: عالم الكتب الحديث.
3. أبو حطب، فؤاد (1990). القدرات العقلية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.الدراسي المفاهيم والنظريات والتطبيقات. مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
4. الدمرداش، سعد فضلون (2008). الذكاءات المتعددة والتحصيل
5. الخولي، محمد (1980). المعجم التربوي. الرياض: دار الرشيد.
6. جاد الرب، محمد السيد (2007). جودة حياة العمل في المنظمات المهنية. مصر: جامعة قناة السويس.
7. جاد الرب، محمد السيد (2008). جودة الحياة الوظيفية في المنظمات الأعمال العصرية. مصر: دار الفكر العربي للطباعة والنشر .
8. حسين، محمد عبد الهادي (2003). قياس وتقويم قدرات الذكاءات المتعددة. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
9. زهران، حامد عبد السلام (2003). علم النفس الاجتماعي. ط5، القاهرة: عالم الكتب .
10. غباري، أحمد ثائر وأبو شعيرة، خالد محمد (2010). القدرات العقلية. ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
11. مدثر، سليم أحمد (2003). الوضع الراهن في بحوث الذكاء. مصر: المكتب الجامعي الحديث.

قائمة المراجع

12. محمد، عوض الترتوري(2006). دليل المعلم في الإدارة الصفية. ط3، عمان: دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع .

ثانيا: الدوريات العلمية:

1. أبو هاشم، السيد محمد(2008). مكونات الذكاء الاجتماعي والوجداني والنموذج العلائقي بينهما لدى طلاب الجامعة المصرية والسعوديين دراسة مقارنة.مجلة كلية التربية، جامعة بنها، العدد 76، المجلد18.
2. الكيال، أحمد(2003). البيئة النفسية للذكاء الموضوعي والذكاء الاجتماعي والذكاء الشخصي وعلاقته بمستويات تجهيز المعلومات في ضوء الجنس والتخصص الأكاديمي. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد 22.
3. بسماء، ادم(2014).جودة الحياة وعلاقتها بتقدير الذات دراسة ميدانية على عينة من طلبة قسمي علم النفس والإرشاد في كلية التربية بجامعة دمشق. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، العدد5، الجلد 36.
4. بن خالد، عبد الكريم(2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،الجزائر، العدد20.
5. حمامة، عمار والشايب، محمد الساسي(2017). جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية.مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة ورقلة، العدد 21 .
6. خدام المشاقبة، محمد أحمد(2015). جودة الحياة كمنبئ لقلق المستقبل لدى طلاب كلية التربية والآداب بجامعة الحدود الشمالية. مجلة طيبة للعلوم التربوية،السعودية، العدد1، المجلد10.

قائمة المراجع

7. قريشي، هاجر وباديبي، فهيمة(2016).جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة دراسات اقتصادية،جامعة قسنطينة، العدد3 .
8. محمد الخزرجي، ضمياء ابراهيم وعبد الله العزي، أحلام مهدي (2010). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طالبات معهد إعداد المعلمات.مجلة ديالي، العدد 47.
9. مسعوي، أحمد(2015). بحوث جودة الحياة في العالم العربي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. الجزائر، العدد20.

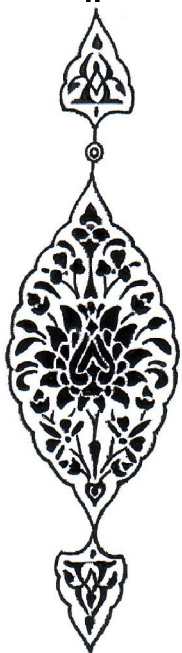
ثالثا الرسائل:

1. ابراهيم ماضي، خليل إسماعيل(2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. أطرحة دكتوراه، جامعة قناة السويس، مصر .
2. أبو عشمة، ابراهيم باسل(2013).الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني وعلاقتهما بالشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
3. البربري، مروان حسن(2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة.
4. الحربي، بدر بن فيحان(2014). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالأمن النفسي لدى طلاب جامعة القصيم. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.

قائمة المراجع

5. الشنطي، نهاد عبد الرحمان(2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة.
6. شيخي، مريم(2014). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات.رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
7. عبد الحفيظي، يحي(2016). تقنين مقياس جودة الحياة لمحمود منسي وعلي كاظم على الطلبة الجامعيين دراسة ميدانية. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
8. كتفي، جميلة(2015). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمهارات الاتصال التنظيمي بالجامعة
9. الجزائرية دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الإداريين بجامعة المسيلة.رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
10. مصطفى، أسامة(1998).الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالقيم الأخلاقية لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير، كلية التربية عين شمس.
11. نصار، ايمان(2013). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

الملاحق



جامعة المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس
الاستبيان

الاستبانة المرفقة عبارة عن أداة لجمع البيانات اللازمة لإجراء دراسة بعنوان "الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية لأساتذة قسم علم النفس".

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التوجيه والإرشاد، ونظراً لأهمية هذا الموضوع نرجو منكم تعبئة هذه الاستبانة والإجابة الدقيقة على أسئلته، مع العلم أن الإجابة الدقيقة سيكون لها أثر كبير على هذه الدراسة والمعلومات التي سيتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

أولا :مقياس الذكاء الاجتماعي .

أوافق بشدة	أوافق	غير متأكدا	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارة	
5	4	3	2	1	أشعر بالشك في الشخصيات التي لا أعرفها أو التي أقابلها لأول مرة	1
					تدهشني ردود فعل الآخرين على ما أفعله	2
					أفكر في إيجاد طرق و وسائل فعالة لحل المشكلة التي تواجهني	3
					أجد نفسي في المواقف الاجتماعية المختلفة	4
					أقوم بإيذاء الآخرين بدون إدراك ذلك	5
					عندما تواجهني مشكلة أقارن كل الخيارات المطروحة لاختيار أفضلها	6
					أقضي وقتا عصيبا في الانسجام مع الآخرين	7
					يغضب مني الآخرون عندما أقول ما أفكر فيه اتجاههم	8
					أستطيع تحديد المشكلة التي تواجهني تحديدا دقيقا	9
					لدي القدرة على لقاء الأشخاص للمرة الأولى والدخول معهم في حوارات	10
					أجد صعوبة في فهم خيارات الآخرين لمساعدتي	11
					عندما تواجهني مشكلة أضع خطة عمل والتزم بها	12
					يدهشني الآخرون بالأشياء التي يقومون بها	13
					أتعامل مع المشكلات بأسرع ما يمكن	14
					تواجهني صعوبات في إيجاد موضوعات للمحادثة مع الآخرين	15
					لدي القدرة على معرفة أسباب غضب الآخرين مني	16
					أستخدم مهاراتي المعرفية والاجتماعية في حل ما يواجهني من مشكلات	17
					أقبل مناقشة الآخرين لأخطائي وأعترف بها	18
					أشعر بانفعالات الآخرين تجاه أفعالي	19
					أقوم بتحليل المشكلة التي تواجهني إلى عناصر حتى اتخذ القرار	20
					يمكنني قيادة فريق والعمل الجماعي في مشروع ما	21
					أستطيع تغيير وجهة نظر الآخرين نحو موضوع ما	22
					تتولد لدي أفكار تساعدني في وضع حلول لما يواجهني من مشكلات	23
					أحب سماع رأي الآخرين مهما كان مخالفا لرأي	24
					أستطيع تحديد الأوقات التي يتغير فيها مزاجي	25
					أستخدم ما يطرأ على الموقف المشكل من تغيرات لصالحه	26

					27	يمكنني تفسير المواقف والأحداث بصورة يتقبلها الآخرون
					28	أناقش زملائي في انفعالاتي
					29	امتلك القدرة على الاستدلال والاستنباط لبناء أحكامي وتوقعاتي حول المشكلة
					30	يلجأ زملائي للمشورة وأخذ رأيي عندما تواجههم مشكلات
					31	أستطيع الاستجابة لرغبات وانفعالات الآخرين
					32	أقوم ببناء علاقات بين عناصر المشكلة للتغلب عليها
					33	يمكنني مناقشة أفكارني مع أفراد أسرتي وإقناعهم بوجهة نظري
					34	انتبه لكل أفعالي أثناء مناقشاتي وحواراتي مع الآخرين
					35	أقارن نتائج المشكلة مع ما كنت أتوقع حدوثه
					36	أبذل قصارى جهدي لمساعدة الآخرين
					37	لدي القدرة على التعبير عن انفعالاتي بشكل مناسب
					38	أعطي الوقت الكافي للتعامل مع المشكلة
					39	عندما أواجه مشكلة ما أستحضر إلى ذهني المشكلات السابقة المشابهة

ثانيا: مقياس جودة الحياة المهنية

موافق بدرجة					العبرة	
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا		
5	4	3	2	1		
					1	تلبي ظروف العمل شروط السلامة المهنية للأساتذة
					2	تحرص إدارة الجامعة على إتباع الأساتذة لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل
					3	تهتم الإدارة الجامعية بصحة الأساتذة وسلامتهم وأمنهم
					4	يوجد لدى المؤسسة الجامعية تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة المهنية للأساتذة
					5	تقوم الإدارة الجامعية بإعداد برامج تدريب على السلامة والصحة المهنية للأساتذة
					6	يساهم الأساتذة في حل مشكلات العمل
					7	يشارك الأساتذة حسب تخصصاتهم في اتخاذ القرارات التي تمس أعمالهم
					8	تشجع الإدارة الجامعية على تقديم الاقتراحات والآراء لتطوير أداء الأستاذ
					9	يفوض رئيس القسم جزءا من صلاحياته للأساتذة
					10	يعامل رئيس القسم الأساتذة بعدالة وإنصاف
					11	يعطي رئيس القسم معلومات كاملة لنا عن أهداف الأعمال ونتائجها
					12	يتمتع رئيس القسم بقدرة عالية على تشجيعي لبذل أقصى جهد ممكن
					13	يوجد نظام واضح وملئم للترقيات في المؤسسة الجامعية
					14	يدرس الأساتذة في تخصصات تتناسب طموحاتهم و أهدافهم
					15	تساعد الإدارة على انجاز الخطط المستقبلية لتطوير وضعي الوظيفي
					16	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير إدارية واضحة
					17	توجد فرص مستقبلية متاحة للترقي والتقدم الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية
					18	تعطي الإدارة اهتماما كبيرا لبرامج التدريب والتكوين
					19	يوجد توافق بين مؤهلي العلمي وقدراتي العملية ودرجتي الوظيفية

12. Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,904	58

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
A	9,6803	1,350	,739	,618
B	9,8980	1,396	,703	,639
C	9,3535	1,121	,660	,637
DNE	10,5133	1,560	,259	,871

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
A1	47	2,5532	1,23021	,17944
A2	47	3,4043	1,17324	,17114
A3	47	1,9362	,94188	,13739
A4	47	3,5106	1,12041	,16343
A5	47	2,4681	1,08048	,15760
A6	47	3,8723	,76944	,11223
A7	47	3,9149	,90481	,13198
A8	47	4,1702	,66982	,09770
A9	47	3,6596	,86669	,12642
A10	47	4,1277	,53637	,07824
A11	47	3,8723	,82402	,12019
A12	47	4,1277	,76944	,11223
A	47	3,4681	,41359	,06033

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
A1	-2,490	46	,016	-,44681	-,8080	-,0856
A2	2,362	46	,022	,40426	,0598	,7487
A3	-7,743	46	,000	-1,06383	-1,3404	-,7873
A4	3,125	46	,003	,51064	,1817	,8396
A5	-3,375	46	,002	-,53191	-,8492	-,2147
A6	7,772	46	,000	,87234	,6464	1,0983
A7	6,932	46	,000	,91489	,6492	1,1806
A8	11,977	46	,000	1,17021	,9735	1,3669
A9	5,217	46	,000	,65957	,4051	,9140
A10	14,413	46	,000	1,12766	,9702	1,2851
A11	7,258	46	,000	,87234	,6304	1,1143
A12	10,047	46	,000	1,12766	,9017	1,3536
A	7,759	46	,000	,46809	,3466	,5895

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
B1	47	2,6383	1,13109	,16499
B2	47	1,8511	,90838	,13250
B3	47	2,7872	1,06191	,15490
B4	47	2,8085	,96995	,14148
B5	47	2,9787	1,07318	,15654
B6	47	3,4468	1,01742	,14841
B7	47	3,7872	,83239	,12142
B8	47	3,7021	,80528	,11746
B9	47	3,5957	,90071	,13138
B10	47	3,1702	1,08986	,15897
B11	47	3,8085	,57628	,08406
B12	47	3,8298	,73186	,10675
B13	47	3,8511	,69089	,10078
B	47	3,2504	,40465	,05902

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
B1	-2,192	46	,033	-,36170	-,6938	-,0296
B2	-8,671	46	,000	-1,14894	-1,4156	-,8822
B3	-1,374	46	,176	-,21277	-,5246	,0990
B4	-1,353	46	,183	-,19149	-,4763	,0933
B5	-,136	46	,892	-,02128	-,3364	,2938
B6	3,011	46	,004	,44681	,1481	,7455
B7	6,484	46	,000	,78723	,5428	1,0316
B8	5,977	46	,000	,70213	,4657	,9386
B9	4,534	46	,000	,59574	,3313	,8602
B10	1,071	46	,290	,17021	-,1498	,4902
B11	9,618	46	,000	,80851	,6393	,9777
B12	7,773	46	,000	,82979	,6149	1,0447
B13	8,445	46	,000	,85106	,6482	1,0539
B	4,242	46	,000	,25041	,1316	,3692

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
C1	47	3,6596	1,47849	,21566
C2	47	3,8298	1,14814	,16747
C3	47	3,5957	1,05624	,15407
C4	47	3,6809	1,08561	,15835
C5	47	3,3617	1,16890	,17050
C6	47	3,8936	1,00508	,14661
C7	47	3,9574	,85865	,12525
C8	47	3,9787	,73690	,10749
C9	47	3,5532	,90430	,13191
C10	47	4,0000	,72232	,10536
C11	47	3,9574	,58820	,08580
C12	47	3,7660	,78610	,11466
C13	47	3,9362	,76341	,11135
C14	47	3,9574	,75058	,10948
C	47	3,7948	,56550	,08249

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
C1	3,058	46	,004	,65957	,2255	1,0937
C2	4,955	46	,000	,82979	,4927	1,1669
C3	3,867	46	,000	,59574	,2856	,9059
C4	4,300	46	,000	,68085	,3621	,9996
C5	2,121	46	,039	,36170	,0185	,7049
C6	6,095	46	,000	,89362	,5985	1,1887
C7	7,644	46	,000	,95745	,7053	1,2096
C8	9,105	46	,000	,97872	,7624	1,1951
C9	4,194	46	,000	,55319	,2877	,8187
C10	9,491	46	,000	1,00000	,7879	1,2121
C11	11,159	46	,000	,95745	,7847	1,1301
C12	6,680	46	,000	,76596	,5352	,9968
C13	8,407	46	,000	,93617	,7120	1,1603
C14	8,745	46	,000	,95745	,7371	1,1778
C	9,636	46	,000	,79483	,6288	,9609

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
D1	47	2,8723	,92353	,13471
D2	47	2,3830	,87360	,12743
D3	47	2,1277	,89969	,13123
D4	47	2,5532	,90430	,13191
D5	47	1,4894	,83072	,12117
N1	47	2,5532	1,01742	,14841
N2	47	2,3404	,91549	,13354
N3	47	2,4043	,87625	,12781
N4	47	2,1277	,94678	,13810
N5	47	2,7872	1,10210	,16076
N6	47	2,9787	1,03187	,15051
N7	47	2,4681	1,06017	,15464
E1	47	3,4468	1,01742	,14841
E2	47	3,1915	,92403	,13478
E3	47	2,5319	,97470	,14218
E4	47	3,4255	1,21126	,17668
E5	47	3,2553	1,15096	,16788
E6	47	2,2128	1,12165	,16361
E7	47	3,6170	1,03321	,15071
DNE	47	2,6351	,55703	,08125

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
D1	-,948	46	,348	-,12766	-,3988	,1435
D2	-4,842	46	,000	-,61702	-,8735	-,3605
D3	-6,647	46	,000	-,87234	-1,1365	-,6082
D4	-3,387	46	,001	-,44681	-,7123	-,1813
D5	-12,467	46	,000	-1,51064	-1,7545	-1,2667
N1	-3,011	46	,004	-,44681	-,7455	-,1481
N2	-4,939	46	,000	-,65957	-,9284	-,3908
N3	-4,661	46	,000	-,59574	-,8530	-,3385
N4	-6,317	46	,000	-,87234	-1,1503	-,5944
N5	-1,324	46	,192	-,21277	-,5364	,1108
N6	-,141	46	,888	-,02128	-,3242	,2817
N7	-3,440	46	,001	-,53191	-,8432	-,2206
E1	3,011	46	,004	,44681	,1481	,7455
E2	1,421	46	,162	,19149	-,0798	,4628
E3	-3,292	46	,002	-,46809	-,7543	-,1819
E4	2,408	46	,020	,42553	,0699	,7812
E5	1,521	46	,135	,25532	-,0826	,5933
E6	-4,812	46	,000	-,78723	-1,1166	-,4579
E7	4,094	46	,000	,61702	,3137	,9204
DNE	-4,492	46	,000	-,36494	-,5285	-,2014

Corrélations

	D	DNE
Corrélation de Pearson	1	,787**
D Sig. (bilatérale)		,000
N	47	47
Corrélation de Pearson	,787**	1
DNE Sig. (bilatérale)	,000	
N	47	47

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

Corrélations

		DNE	B
DNE	Corrélation de Pearson	1	,857**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	47	47
B	Corrélation de Pearson	,857**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	47	47

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

Corrélations

		DNE	C
DNE	Corrélation de Pearson	1	,689**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	47	47
C	Corrélation de Pearson	,689**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	47	47

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

