

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف-المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: / 2022

**الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى
الأساتذة الجامعيين**
دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية
والاجتماعية بجامعة المسيلة

مذكرة لنيل شهادة الماستر شعبة علم النفس تخصص: علم النفس العيادي

إشراف الدكتور:
عبد الحميد شحام

إعداد الطالبتان:
أميرة حريزي
لطيفة بن قونية

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وعرفان

الحمد لله حمد الشاكرين، والصلاة والسلام على الرحمة المهداة والنعمة المسداة سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

الشكر لله الذي أعاننا على إنجاز هذه الدراسة، ويسر لنا من يعيننا على تخطي كل عقبة واجهتنا.

نتقدم بالشكر الجزيل الى الأستاذ المشرف "عبد الحميد شحام" الذي كان مرشدا لنا ولم يبخل علينا بتوجيهاته السديدة في إنجاز هذه الدراسة.

كما نتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان الى كل من وقف بجانبنا ومد يد العون لنا من قريب أو بعيد ونخص بالذكر الأستاذ "بوجمعة حريزي" الذي كان عوننا وسندا لنا في كل مراحل إعداد المذكرة.

ونسأل الله أن يكون هذا العمل بمثابة السراج المنير لطريق العلم وتطهيره من ظلام الجهل برحمته سبحانه إنه هو أرحم الراحمين والحمد لله رب العالمين.

حريزي اميرة

بن قونية لطيفة

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، واختيرت عينة عشوائية تكونت من (60) أستاذ واستاذة، واستخدمت في الدراسة أداتين هما: مقياس الذكاء الانفعالي من إعداد عثمان ورزق (2001)، ومقياس التوافق المهني من إعداد بن غربال (2015). وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الذكاء الانفعالي ومستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين مرتفع، عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى الأساتذة الجامعيين في الذكاء الانفعالي وفي التوافق المهني تعزى لمتغيري الجنس وعدد سنوات العمل.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الانفعالي، التوافق المهني، الأساتذة الجامعيين.

summary:

The study aimed to identify the relationship between emotional intelligence and professional compatibility among university teachers at the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of M'Sila. Prepared by Othman and Rizk (2001), and the professional compatibility scale prepared by Ben Gharbal (2015). The results of the study showed that the level of emotional intelligence and the level of professional adjustment among university professors is high, there is no statistically significant correlation between emotional intelligence and professional adjustment among university professors, and there are no statistically significant differences among university professors in emotional intelligence and professional adjustment due to the variables of gender and number of years the work.

Keywords : Emotional Intelligence, Professional Adjustment, University Teachers.

فهرس المحتويات

الصفحة

شكر وعرفان

ملخص الدراسة

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة

أ-ب

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1 1. إشكالية الدراسة.
- 3 2. فرضيات الدراسة.
- 4 3. أهمية الدراسة.
- 5 4. اهداف الدراسة.
- 5 5. التعريفات الاجرائية لمفاهيم الدراسة.
- 6 6. الدراسات السابقة.
- 14 7. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الذكاء الانفعالي

- 16 تمهيد.
- 16 1. لمحة تاريخية عن الذكاء الانفعالي.
- 17 2. الذكاء.
- 17 3. الانفعال.
- 18 4. مفهوم الذكاء الانفعالي.
- 19 5. أهمية الذكاء الانفعالي.
- 20 6. ابعاد الذكاء الانفعالي.

23 8. الذكاء الانفعالي والمهنة.....

الفصل الثالث: التوافق المهني

26 تمهيد.....

26 1. التوافق.....

27 2. تعريف التوافق المهني.....

29 3. أهمية التوافق المهني.....

30 4. نظريات التوافق المهني.....

33 5. مظاهر التوافق المهني.....

34 6. تقسيم التوافق المهني.....

35 7. العوامل المؤثرة في التوافق المهني.....

39 8. قياس التوافق المهني.....

41 9. سوء التوافق المهني.....

41 10. مظاهر سوء التوافق المهني.....

43 11. أسباب سوء التوافق المهني.....

45 12. سبل تحسين التوافق المهني.....

الجانب الميداني

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

49 تمهيد.....

49 1. منهج الدراسة.....

49 2. مجتمع وعينة الدراسة.....

50 3. حدود الدراسة.....

50 4. أدوات الدراسة.....

54 5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير النتائج

56	تمهيد.....
56	1. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى.....
59	2. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية.....
62	3. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.....
63	4. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة.....
65	5. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة.....
68	خاتمة.....
69	المراجع.....
73	الملاحق.....

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
49	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	1
50	توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات العمل	2
52	معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الانفعالي	3
53	معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني	4
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستويات لاستجابات عينة الدراسة في مقياس الذكاء الانفعالي	5
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستويات لاستجابات عينة الدراسة في مقياس التوافق المهني	6
62	قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني	7
63	نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين الأساتذة الجامعيين في مقياس الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الجنس	8
64	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي(ف) لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة في مقياس الذكاء الانفعالي حسب عدد سنوات العمل	9
65	نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين الأساتذة الجامعيين في مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس	10
66	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي(ف) لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة في مقياس التوافق المهني حسب عدد سنوات العمل	11

مقدمة:

يحتل الاستاذ مكانة رئيسية في المنظومة التعليمية بوصفه الأساس والمسؤول الأول عن تحقيق أهداف التربية والتعليم، والاستاذ الكفاء هو الذي اعد اعدادا تربوياً وتخصصياً جيداً، إضافة إلى تمتعه بمجموعة من السمات التي تمكنه من التكيف وأداء مهام المهنة وأعبائها.

من اهم السمات التي يجب ان يتمتع بها الأستاذ هي الذكاء الانفعالي الذي يلعب دورا هاما في جميع مجالات الحياة، فهو يهتم بفهم الفرد لنفسه وللآخرين، وبالعلاقات الاجتماعية وتوافقه مع ظروف البيئة المحيطة به، هذه العوامل المكونة للذكاء الانفعالي من شأنها ان تزيد على قدرة الفرد للنجاح في الحياة، وترفع من مستوى أدائه المهني مما يضمن له تحقيق التوافق المهني.

هذا الأخير الذي يعتبر من المفاهيم المهمة في مجالات علم النفس لأنه يتعلق بالعمل الذي يعد من أهم المجالات فهو سواء كان يدويا أو ذهنيا فهو ليس وسيلة لكسب الرزق فقط، بل يؤكد ثقة الفرد بنفسه واحترامه لذاته، كما أنه يساعد على الاحتفاظ بالتوازن النفسي، وكذلك يحدد نظرة الآخرين للفرد، ومدى احترامهم له ولدوره في المجتمع، ومن هنا تأتي أهمية التوافق المهني الذي يعد أحد أهم مظاهر التفوق والنجاح.

من خلال ما سبق يمكن القول إن ما يملكه الأستاذ من مهارات الذكاء الانفعالي تشكل الأساس الأول في تحقيق التوافق المهني، والسيطرة على التوتر والانفعالات السلبية، وتعد كذلك عاملا أساسيا ومهما في نجاح الأستاذ. وقد تناولنا في دراستنا جانبيين جانب نظري وجانب ميداني:

تضمن الجانب النظري ثلاث فصول:

الفصل الأول: تم الطرق فيه لتحديد مشكلة الدراسة بعرض الإشكالية ثم تم صياغة الفرضيات، وتحديد أهمية الدراسة وأهداف المتوقعة من هذه الدراسة، وكذلك تحديد التعاريف الاجرائية لمفاهيم الدراسة، وفي اخر الفصل الدراسات السابقة ووجه الاستفادة منها.

الفصل الثاني: خصص هذا الفصل لمتغير الذكاء الانفعالي حيث تناولنا فيه لمحة تاريخية عن الذكاء الانفعالي ومفهومه واهميته وابعاده، ونماذجه وكذلك الذكاء الانفعالي والمهنة.

الفصل الثالث: خصص هذا الفصل لمتغير التوافق المهني حيث تطرقنا فيه الى تعريف التوافق المهني واهميته، نظرياته ومظاهره وكيفية تقسيمه، والعوامل المؤثرة فيه وكيفية قياسه، وكذلك سوء التوافق المهني ومظاهره واسبابه وأخيرا سبل تحسين التوافق المهني.

تضمن الجانب الميداني فصلين:

الفصل الاول: خصص لإجراءات الدراسة المنهجية وتم التطرق فيه الى منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، حدود الدراسة، أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الثاني: خصص لعرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضيات في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة وانتهاءً بالخاتمة وقائمة المراجع والملاحق.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة:
2. فرضيات الدراسة:
3. أهمية الدراسة:
4. أهداف الدراسة:
5. التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة:
6. الدراسات السابقة:
7. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. إشكالية الدراسة:

يعتبر الذكاء من أهم الموضوعات التي شغلت حيزا كبيرا من اهتمام علماء النفس، وذلك راجع الى تأثير الذكاء على المجالات التربوية والاجتماعية والحياتية للفرد بصفة عامة. وبظهور مفاهيم جديدة كالذكاء الانفعالي والذي يسمى الذكاء الوجداني الذي ترجع جذوره الحديثة الى دراسات جاردنر (Gardner, 1983) عن الذكاءات المتعددة، حيث أشار الى وجود ثمانية ذكاءات من بينها الذكاء الانفعالي، والذي عرفه كوبر بأنه مخرجات الوجدان الناتجة من الاتجاهات والقيم والكفاءة الانفعالية، ويتضمن أيضا النجاح في التعامل مع البيئة الجارية بما يتضمن من ضغوط حياتية ورضا حياتي، وعرف الذكاء الانفعالي بأنه القدرة على إحساس وفهم وتناول الانفعالات ببطنة واستخدامها كمصدر للطاقة الإنسانية والتزود بالمعلومات والعلاقات مع الآخرين، وهو المهارات التي تسهم في التقدير الذاتي السليم للانفعال والتعرف على العلاقات الانفعالية لدى الآخرين واستخدام المشاعر في الدافعية والانجاز في حياة الفرد. (حباب، 2009، ص.30)

ويمثل التوافق المهني نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الأفراد العاملين في مؤسسات الدولة أو غيرها، فهو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها، فإذا كان هناك سوء توافق مهني الذي قد ينشأ من عوامل تتعلق بالعاملين في مجال (اجتهادهم، استعدادهم تدريبهم ، عدم تناسب قدراتهم مع نوع أعمالهم، عيوب في البيئة المادية"الاقتصادية" والاجتماعية)، فإن الفرد قد لا ينسجم مع المهنة مما يؤدي الى عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله.

وتهتم الابحاث في الوقت الحاضر بدراسة الذكاء الانفعالي وعلاقته بالجانب المهني لما للذكاء وعالم المهن من قيمة وأهمية اقتصادية ونتاجية واستقرار للفرد والمؤسسات والمجتمع، حيث ذكرت الشختور (2008، ص.63) أن كثير من الدراسات والبحوث أشارت إلى أن الذكاء

الانفعالي له تأثير إيجابي على ناتج العمل، كما أن الموظفين الذين يتمتعون بالذكاء الانفعالي يتسمون بالمرونة الكافية لأن يضعوا الصعاب جانبا ويوجهوا انتباههم لكل الصراعات.

ومهنة التعليم من المهن المهمة التي تتطلب ان يتمتع ممارسوها بقدرات ذكاء متنوعة، ومن بين هذه القدرات الذكاء الانفعالي والبحث في مكوناته وربطه بالتوافق المهني، كون مهنة التعليم تهتم بجانب مهم من حياة الافراد وهو الجانب العلمي والتعليمي، ولذا فهذا الجانب يمتاز بظروف عمل خاصة ويتطلب كفاءة ذاتية عالية ومهارات من الأستاذ للتعامل والتواصل مع الطلبة في سياق مهني اجتماعي، وعليه فان التوافق المهني لدى الاساتذة يساعد على القيام بمسؤولياتهم والمهام الموكلة إليهم على أفضل وجه.

ويذكر أبراهام (Abraham, 2000) أن الذكاء الانفعالي يوجد علاقات عمل جيدة ويساهم في الحفاظ عليها وقد ميز بين الأفراد ذوي الأداء المتوسط وذوي الأداء المرتفع، وتمت المقارنة بين معدلات أداء المجموعات من حيث الذكاء الانفعالي فوجد أن الأفراد ذوي الأداء المرتفع والمتميز قد اتسموا بالقدرة على خلق علاقات جيدة، والتناغم داخل فريق العمل، والثقة المتبادلة بينهم والتي تحكم مشاعر واهتمامات أفراد فريق العمل. (إبراهيم، 2012، ص.33)، كما يؤكد أبراهام أن القدرة التي يتمتع بها الأفراد ذوو الذكاء الانفعالي على التعاطف مع الآخرين تمكنهم من فهم منطق المؤسسة التي يعملون بها والهدف من إظهار مشاعر معينة أثناء العمل، وبالتالي فإنهم يطوعون مشاعرهم الشخصية لخدمة أغراض المؤسسة ويحلون ذلك الصراع الوجداني، وبمرور الوقت فإن تعرضهم المتزايد لمصادر مختلفة من الصراع الوجداني تعطيهم القدرة على التعامل مع المواقف التي تسبب التنافر الوجداني في المستقبل، أي أن الصراع الأخلاقي داخل مجال العمل ينتج عن افتقار التناغم بين رؤية الموظفين ورؤية المؤسسة في المواقف المختلفة من الناحية الأخلاقية، والذكاء الانفعالي قد يصلح كوسيط للتغلب على هذه الصراعات. (لزنك، 2011، ص.31)

ولا شك أن محاولات البحث في مجال الذكاء الانفعالي المتعلقة بالعمل تجري لإيجاد العلاقة بين العواطف وأداء الأفراد ومواجهة تحديات العمل اليومية حتى تكون المؤسسات هي الأفضل

والأنجح، ولا بد من مشاركة العواطف للتفكير العميق في العمل بفعالية خاصة في الزمن الحالي، وهناك اعتقاد قوي أن الذكاء الانفعالي في العمل يساعد الأفراد على المزيد من الفهم الإيجابي لبعضهم البعض، وتقبل الأفكار الجيدة، ويعمل على توفير جو من الارتياح، وابتكار طرق جديدة لتطوير العمل والقدرة على التواصل مع الآخرين، وفهمهم ومساعدتهم ومراعاة مشاعرهم. (بن غريال، 2015، ص.80)

ومن هذا المنطلق يمكن طرح التساؤلات التالية:

1.1. ما مستوى الذكاء الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟

2.1. ما مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟

3.1. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟

4.1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغيري الجنس وعدد سنوات العمل؟

5.1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في التوافق المهني تعزى لمتغيري الجنس وعدد سنوات العمل؟

2. فرضيات الدراسة:

1.2. مستوى الذكاء الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة مرتفع.

2.2. مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة مرتفع.

3.2. توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

4.2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغيري الجنس وعدد سنوات العمل.

5.2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في التوافق المهني تعزى لمتغيري الجنس وعدد سنوات العمل،

3. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة والحاجة إليها فيما يلي:

1.3. تناولها لاحد المتغيرات النفسية وهو الذكاء الانفعالي الذي يسهم في التوافق المهني للأستاذ بدرجة كبيرة.

2.3. تفيد هذه الدراسة في تنمية واستغلال الذكاء الانفعالي من أجل توفير البيئة النفسية الملائمة التي تنفتح فيها القدرات والامكانيات لإبراز التوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين.

3.3. تعتبر دراسة التوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين مؤشراً قوياً على نجاح سير العملية التعليمية في الجامعة، حيث إن تطوير الجامعة يتطلب خلق أجواء من التفاهم والانسجام والتفاعل بين الأساتذة والإدارة والطلبة، والعمل على تكاثف الجهود، وتوفير بيئة محفزة على العمل، تساهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف.

4.3. تساهم في تزويد القائمين على التعليم العالي بالفهم والوعي بالأسباب التي تؤدي إلى توافق الأساتذة الجامعيين مهنيًا، ليتسنى لهم القيام بدورهم، وبالتالي تحقيق الجودة في التعليم العالي.

4. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1.5. التعرف على مستوى الذكاء الانفعالي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

2.5. التعرف على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

3.5. الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

4.5. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغيري الجنس وعدد سنوات العمل.

5.5. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في التوافق المهني تعزى لمتغيري الجنس وعدد سنوات العمل.

5. التعريفات الاجرائية لمفاهيم الدراسة:

1.6. الذكاء الانفعالي:

يعرف إجرائيا: بأنه الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال إجاباتهم على بنود مقياس الذكاء الانفعالي المستخدم في هذه الدراسة.

2.6. التوافق المهني:

يعرف إجرائيا: بأنه الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال إجاباتهم على بنود مقياس التوافق المهني المستخدم في هذه الدراسة.

3.6. الأساتذة الجامعيين:

هم الأساتذة الدائمون الذين يدرسون بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة للسنة الجامعية 2021/2022.

6. الدراسات السابقة:

تعتبر هذه المرحلة من أهم مراحل الدراسة، حيث يتم فيها استعراض العديد من الدراسات والأبحاث السابقة والتي تتعلق بموضوع الدراسة، وتركز على تلخيص هذه الدراسات والأبحاث من جوانب وأبعاد متعددة، كتناول الأهداف، والمنهج المطبق، وعينة الدراسة، وأدوات جمع البيانات، والإلمام بما توصلت إليه من نتائج. وفيما يلي عرض لمجموعة من الدراسات التي أمكن الحصول عليها، والمتعلقة بموضوع الدراسة، والتي تم ترتيبها زمنيا من الأقدم إلى الأحدث، وقسمت إلى محورين رئيسيين هما كمايلي:

- دراسات تناولت الذكاء الانفعالي.
- دراسات تناولت التوافق المهني.
- ثالثا: دراسات تناولت الذكاء الانفعالي والتوافق المهني معا.

أولا: دراسات تناولت الذكاء الانفعالي:

• دراسة أمزال (2017) بعنوان: الذكاء الوجداني وعلاقته بالدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي

لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني وكل من الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي من جهة، والكشف عن الفروق في الذكاء الوجداني والدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي وفقا لمتغيرات الجنس والمستوى التعليمي وسنوات الأقدمية في التعليم. تكونت عينة الدراسة من (120) فردا بواقع (51) من الذكور و(69) من الإناث من معلمي التعليم الابتدائي المقيدين بالعام الدراسي 2014-2015 والعاملين ببعض المدارس الابتدائية لمديرية ولاية تيزي وزو، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس الذكاء الوجداني لعثمان ورزق (2001)، ومقياسي الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لعبد الرحمان صالح الأزرق.

- وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

✓ عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين درجات الذكاء الوجداني ودرجات الدافعية للإنجاز لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.

✓ عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين درجات الذكاء الوجداني ودرجات الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.

✓ عدم وجود فروق دالة إحصائية في الذكاء الوجداني بين معلمي مرحلة التعليم الابتدائي وفقا لمتغيرات الجنس والمستوى التعليمي وسنوات الأقدمية في التعليم.

✓ عدم وجود فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز بين معلمي مرحلة التعليم الابتدائي وفقا لمتغيرات الجنس والمستوى التعليمي وسنوات الأقدمية في التعليم.

✓ عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين معلمي مرحلة التعليم الابتدائي وفقا لمتغيرات الجنس والمستوى التعليمي وسنوات الأقدمية في التعليم.

• دراسة بن عمور (2017) بعنوان: دراسة الذكاء الانفعالي وعلاقته بأساليب مواجهة مواقف الحياة الضاغطة لدى الطلبة الجامعيين.

هدفت هذه الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الانفعالي وأساليب مواجهة المواقف الحياتية الضاغطة عينة من الطلبة الجامعيين بجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف. لإنجاز هذه الدراسة قامت الطالبة بدراسة على عينة قوامها (758) طالبا وطالبة. وللقيام بهذه الدراسة اعتمدت الطالبة على مقياسين هما استبيان الذكاء الانفعالي من انجاز الطالبة، و مقياس أساليب مواجهة المواقف الضاغطة المقنن على البيئة الجزائرية مه طرف كبادوي وآخرون (2006). وكشفت الدراسة على النتائج التالية:

- أن عينة الدراسة يتمتعون بمستوى مرتفع من الذكاء الانفعالي.
- وجود فروق دالة إحصائية أي مستوى الذكاء الانفعالي تعزى لمتغيرات التالية: الجنس لصالح الذكور، التخصص الأكاديمي لصالح عموم إنسانية والمستوى الجامعي لصالح الماستر.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الإقامة (داخلي-خارجي).

- عدم وجود فروق دالة إحصائية أي نوع الأساليب المستخدمة لمواجهة المواقف الضاغطة تعزى لكل من المتغيرات التالية: الجنس، المستوى الجامعي، الإقامة.

دراسة بقيعي (2011) بعنوان: الذكاء الانفعالي وعلاقته بأنماط الشخصية والاحترق النفسي لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مستوى الذكاء الانفعالي، ومستوى الاحترق النفسي، وأنماط الشخصية السائدة لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى العاملين في منطقة إربد التعليمية التابعة لوكالة الغوث الدولية، كما هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الانفعالي وكل من أنماط الشخصية والاحترق النفسي، ومدى اختلاف هذه العلاقة باختلاف الجنس والخبرة والمؤهل العلمي. تكونت عينة الدراسة من (122) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المتيسرة. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث ثلاثة مقاييس، الأول يقيس الذكاء الانفعالي، والثاني يقيس أنماط الشخصية، والثالث يقيس الاحترق النفسي.

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى الذكاء الانفعالي، وانخفاض مستوى الاحترق النفسي، وسيادة نمط الشخصية الانبساطية لدى أفراد العينة.

كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الذكاء الانفعالي ونمط الشخصية الانبساطية، وعدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الذكاء الانفعالي والاحترق النفسي.

وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائياً في العلاقة بين الذكاء الانفعالي والاحترق النفسي تبعاً لمتغيري الجنس والمؤهل، وبين الذكاء الانفعالي وأنماط الشخصية تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة.

• **دراسة بظاظو (2011) بعنوان: أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للمدراء العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا.**

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الذكاء العاطفي على الأداء المهني للمدراء العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا، والعلاقة بين الذكاء العاطفي تبعاً لمتغيرات (العمر، الجنس، الدرجة

الوظيفية، المؤهل العلمي). عينة الدراسة تمثلت في 81 مديرا. وأدوات الدراسة استعمل مقياس الذكاء العاطفي من إعداد الباحث، ومقياس الأداء الوظيفي من إعداد الباحث - توصلت نتائج الدراسة الى:

✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وفعالية الأداء المهني.

✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الذكاء العاطفي والعمر.

✓ عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين مستويات الذكاء العاطفي تعزى إلى الجنس.

✓ عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين مستويات الذكاء العاطفي تعزى إلى الدرجة الوظيفية.

✓ عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين مستويات الذكاء العاطفي تعزى إلى المؤهل العلمي.

• دراسة سعادة (2005) بعنوان: الذكاء الانفعالي وعلاقته بالقيادة التربوية لدى مديري التعليم الإكمالي والثانوي دراسة ميدانية لولاية ورقلة.

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين مستوى الذكاء الانفعالي ومستوى القيادة التربوية لدى المديرين في ظل بعض المتغيرات (المرحلة التعليمية، الأقدمية المهنية، والسن)، ومعرفة الفروق الفردية المتعلقة بالذكاء الانفعالي والقيادة التربوية بين أفراد العينة في ظل متغيرات المرحلة التعليمية، الأقدمية المهنية، والسن. عينة الدراسة تمثلت في 72 مدير للتعليم الإكمالي والثانوي. أدوات الدراسة تمثلت في قائمة الكفاءات الانفعالية (ECIV2) الإصدار الثاني تطوير رويانزيس وجولمان سنة 2002، اختبار القدرة على القيادة التربوية إعداد محمد منير مرسي.

- توصلت نتائج الدراسة الى:

✓ وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين مستوى الذكاء الانفعالي ومستوى القدرة على القيادة التربوية، كما بينت أن هذه العلاقة لم تتغير ببعض المتغيرات المتمثلة في المرحلة التعليمية والأقدمية المهنية والسن.

✓ كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الانفعالي بين المديرين في ظل متغيري الأقدمية المهنية والسن، بينما وجدت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بينهم في ظل متغير المرحلة التعليمية.

ثانيا: دراسات تناولت التوافق المهني:

• دراسة شيخ (2016) بعنوان: التوافق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف المسيلة:

هدفت الدراسة الى معرفة التوافق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف (المسيلة)، وقد اعتمدت الطالبة الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لأثبت فرضيات البحث، حيث أجرت بحثها على عينة تتكون من 36 أستاذ وأستاذة من قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة وتم اختيارها بطريقة قصدية. أدوات الدراسة تمثلت في مقياس التوافق النفسي ل إجلال محمد سرى (1986)، ومقياس التوافق المهني ل بن غربال (2015).

- توصلت الباحثة الى النتائج التالية:

✓ مستوى التوافق النفسي لأساتذة علم النفس كان مرتفع في المقابل كان مستوى التوافق المهني متوسط.

✓ كما توصلت الدراسة الى العلاقة طردية ضعيفة بين التوافق النفسي والتوافق المهني تساوي (0.151) وهو معامل ارتباط سلبي ضعيف.

✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

• دراسة الرواحية (2016) بعنوان: التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية.

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (260) موظفا وموظفة يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، ومركز التدريب التربوي ومكتب الإشراف التربوي التابعين للمديرية، والذين يشكلون (33%) من مجتمع الدراسة، واستخدمت الباحثة أداتين من إعدادها هما: مقياس التوافق المهني، ومقياس الفاعلية الذاتية المدركة، ولتحليل نتائج الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثنائي ومعامل ارتباط بيرسون. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة مرتفعا بدرجة كبيرة.
- مستوى الفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة مرتفعا بدرجة كبيرة.
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، بينما توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، كما توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من (05) سنة.

دراسة مكناسي (2007) بعنوان: التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة.

هدفت الدراسة الى التعرف عن العلاقة بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها الجسدية والنفسية والسلوكية والتعرف على العلاقة بين كل من درجة التوافق المهني والمستوى ضغوط العمل مع المتغيرات الوسيطة (العمر، سنوات الخبرة)، تمثلت عينة الدراسة في (138) عونا من الأعوان العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة.

وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس لقياس التوافق المهني وضغوط العمل من إعداد الباحث.

- توصلت نتائج الدراسة الى:

✓ وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية وأن جميع هذه العلاقات عكسية.

✓ أن مستوى ضغوط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني.

✓ وجود علاقة ارتباطية دالة بين التوافق المهني وكل من العمر وسنوات الخبرة.

✓ وجود علاقة ارتباطية دالة بين ضغوط العمل وكل من العمر وسنوات الخبرة.

• دراسة بوعطيط (2006) بعنوان: طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميداني بمركب ميتال ستيل -عنابة-

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين نمط الإشراف السائد داخل المؤسسة محل الدراسة وتوافق عمالها. وتمثلت العينة في 80 عاملا من العمال العاملين بمصلحة الموارد البشرية لمؤسسة ميتال ستيل -عنابة-، أدوات الدراسة تمثلت في مقياس لقياس التوافق المهني والإشراف من إعداد الباحث.

- توصلت نتائج الدراسة الى:

✓ وجود علاقة ارتباطية بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني.

✓ عدم وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية (الجنس-السن-الحالة المدنية-المستوى

التعليمي-الأقدمية) على مستوى التوافق المهني.

ثالثا: دراسات تناولت الذكاء الانفعالي والتوافق المهني:

• دراسة بن غربال (2015) بعنوان: الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر -بسكرة-:

هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، وكذلك معرفة العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة في ضوء متغيرات (الجنس، التخصص العلمي، والخبرة المهنية). تكونت عينة الدراسة من 150 أستاذًا من جامعة محمد خيضر بسكرة للموسم الجامعي (2013-2014). وأدوات الدراسة استخدمت الباحثة مقياس الذكاء العاطفي إعداد فاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق (2001)، ومقياس التوافق المهني إعداد الباحثة.

- توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- ✓ يتمتع الأساتذة الجامعيون بمستوى ذكاء عاطفي مرتفع.
- ✓ يتمتع الأساتذة الجامعيون بمستوى توافق مهني مرتفع.
- ✓ توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين.
- ✓ توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغير الجنس.
- ✓ توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغير التخصص العلمي.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

• دراسة السمدوني (2001) بعنوان: الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم.

هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الانفعالي، وكل من أساليب التعلم وأبعاد الشخصية والتعرف على أثر جنس المعلم والتخصص الأكاديمي والخبرة بالتدريس في المرحلة الثانوية على ذكائه الانفعالي وعلى درجة توافقه المهني. تكونت العينة من (360) معلم ومعلمة

من المدارس الثانوية بمحافظة الغربية (مصر) منهم (200) معلماً و(160) معلمة. تمثلت أدوات الدراسة في مقياس الذكاء الوجداني من إعداد الباحث، ومقياس التوافق المهني من إعداد الباحث.

- توصلت نتائج الدراسة الى:

✓ عدم وجود فروق دالة إحصائية في قدرات الذكاء الوجداني الوعي بالذات، إدارة الوجدان، تحفيز الذات، وأيضا التعاطف.

✓ توجد فروق دالة في المهارات الاجتماعية وأيضا الدرجة الكلية.

✓ وجود فروق في الذكاء الوجداني وقدراته الفرعية لدى المعلمين وفقا لسنوات الخبرة بالتدريس، فيما عدا الوعي بالذات وتحفيز الذات حيث كانت الفروق غير دالة إحصائيا.

✓ إن مستويات الخبرة بالتدريس لم تظهر أثرها في تحفيز الذات، إلا في تفاعلها مع متغير الجنس.

7. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

ويتضح من خلال عرض الدراسات السابقة أن تم الاستفادة من هذه الدراسات في مجموعة من الجوانب أهمها:

- اختيار المنهج المناسب للدراسة وهو المنهج الوصفي الارتباطي.
- اختيار أداة الدراسة التي تمثلت في المقياسين.
- تحديد عينة الدراسة وطريقة اختيارها.
- الاستفادة من الإطار النظري للذكاء الانفعالي والتوافق المهني.
- الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد وبناء إطار نظري يتعلق بمتغيرات الدراسة.
- تحديد مشكلة الدراسة وصياغة تساؤلاتها، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات.
- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في تفسير ومناقشة نتائج الدراسة الحالي

الفصل الثاني

الذكاء الانفعالي

تمهيد:

1. لمحة تاريخية عن الذكاء الانفعالي

2. الذكاء

3. الانفعال

4. مفهوم الذكاء الانفعالي

5. أهمية الذكاء الانفعالي

6. ابعاد الذكاء الانفعالي

7. نماذج الذكاء الانفعالي

8. الذكاء الانفعالي والمهنة

تمهيد:

إن موضوع الذكاء لم يعد مقصوراً على المنظور المعرفي فقط بل وجد علماء النفس أهمية كبيرة للجانب الانفعالي أو العاطفي للإنسان و أصبح هناك اقتناع تام انه لا وجود للازدواجية القديمة بين العقل والانفعال و مع نهاية القرن الواحد و عشرون ظهرت حركية كبيرة لبحوث الذكاء أثبتت أن الذكاء الذهني وحده غير كاف وتوصل الكثير من الباحثين أمثال جولمان وسالوفي و ماير وبارون الى نتيجة مفادها أن الذكاء الذهني يتمحور حول مجموعة ضيقة من المهارات اللغوية والرياضية... الخ مما دفعهم لمحاولة إعادة اكتشاف مفهوم الذكاء و الفاعلية في الأداء اخذين بعين الاعتبار الجانب الانفعالي أو العاطفي من الجانب المعرفي و نتيجة لهذا التفاعل في الأداء انبثق ما أطلقوا عليه بالذكاء الانفعالي و الذي ظهر تأثيره في مختلف مجالات الحياة.

1. لمحة تاريخية عن الذكاء الانفعالي:

إن تتبع الجذور التاريخية للذكاء الانفعالي يتطلب منا تفكيك هذا المصطلح الممتد على محور ببعدين أحدهما معرفي - على أساس أن الذكاء قدرة عقلية - والآخر وجداني يضم الأحاسيس والانفعالات والمزاج وغيرها.

ولقد كان التوجه واضحاً - منذ البدء في أبحاث الذكاء - في تركيزه على الجانب المعرفي من الشخصية إذ انصب اهتمام الباحثين على هذه القدرة العقلية التي يمكن قياسها وتوظيفها في مجالات شتى من الحياة، ومن ثم سيطرت نظرية العامل العام مدعومة بمعامل الذكاء.

ويعد "ثورندايك" (1920) أول من حدد خصائص الذكاء الانفعالي وأسماه حينها بالذكاء الاجتماعي، واعتبره القدرة على فهم وإدارة الأشخاص للتفاعل معهم، واقترح ويكسلر (1952) وجود عوامل أخرى مؤثرة في فعالية الفرد وأدائه إلى جانب معامل الذكاء.

وقدم أبو حطب (1973) تصنيف الذكاء تضمن: الذكاء المعرفي والذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني، ولكنه أعاد بلورته (1983) في تصنيف آخر شمل:

- الذكاء الموضوعي (غير الشخصي)

- الذكاء الاجتماعي (إدراك العلاقات بين الأشخاص)
 - الذكاء الشخصي (أي داخل الشخص) والذي يتداخل مع مفهوم جاردر من حيث قدرة الفرد على الاستبصار (الداخلي) (حسين، حسين: 2006. ص 40)
- لقد أحدثت نظرية جاردر حول الذكاءات المتعددة تحولاً في المنحى البحثي للموضوع، إذ وجه الأنظار إلى البعد الوجداني الذي طالما استبعد في بحوث الذكاء بدليل تركيز مقاييسه واختباراته على القدرات العقلية دون باقي الجوانب الأخرى في الشخصية، وشهد عام (1986) أول تعريف لمصطلح. الذكاء الانفعالي في رسالة دكتوراه. (John & Cassy, 2000, p.163-183)
- 2. الذكاء:**

- تعريف الذكاء لغة

يعرف الذكاء لغة على أنه الذهن والعقل، والحكمة والكلمة مشتقة من الفعل الثلاثي ذكا، ويقال ذكت النار ذكوا، وذكا وذكاء، أي اشتد لهبها واشتعلت، ويقال ذكت الحرب أي انتقدت، وذكا فلان ذكاء أي سرع فهمه وتوقد. (خوالدة، 2004، ص.4).

- تعريف الذكاء اصطلاحاً

يعرف ترمان 1921 الذكاء " بأنه القدرة على التفكير المجرد أي التفكير الذي يعتمد على التصورات الذهنية والرموز ومعاني الأشياء لا الأشياء ذاتها" (بن غربال. 2015. ص.47). ومنه فالذكاء هو مجموعة من القدرات العقلية التي تمكن الفرد من اكتساب المعرفة والتعلم، والقدرة على التكيف مع عناصر البيئة المحيطة التي تتسم بالتغير المستمر، وحل المشكلات التي تواجه الفرد في حياته.

3. الانفعال:

يعرفه معجم السمات الوجدانية بأنه حالة وجدانية حادة وفجائية، مضطربة وغير منظمة تختلف عن الحالة الاعتيادية للفرد، تتسم بالاستثارة والتشبيه والتوتر والرغبة في القيام بعمل. وللانفعال مكونات داخلية (فسيولوجية وشعورية ومعرفية وخارجية سلوكية مثل تعبيرات الوجه)

وتعتمد هذه الحالة على مواقف معينة، ونستثير ردود أفعال الفرد المتطرفة والتي توجه عادة نحو مصدر الانفعال ويشمل الانفعال مشاعر قوية أو حالات ايجابية وجدانية أو سلبية، والانفعالات تساعد الفرد على التكيف أمام مواقف الحياة ذات الصلة بالبقاء. (بن سكيريفة، 2008، ص.109)

4. مفهوم الذكاء الانفعالي:

اختلفت آراء الباحثين في التسميات التي أطلقت على هذا المفهوم ، فمنهم من أطلق عليه اسم الذكاء العاطفي وفريق ثاني أطلق عليه اسم الذكاء الوجداني ، وفريق ثالث أطلق عليه اسم الذكاء الانفعالي، وفريق رابع أطلق عليه اسم ذكاء المشاعر ، وكانت كل هذه التسميات اقرب معنى إلى المصطلح الذي أطلق ولذلك توضح تلك التسميات بأن الذكاء الانفعالي يشير إلى Emotional Intelligence باللغة الإنجليزية الجوانب غير السارة أو السلبية في الانفعالات كالخوف والحزن والغضب ، والذكاء العاطفي يشير إلى الانفعالات السارة كالسرور والحب والإعجاب ، والذكاء الوجداني يشير إلى انه أكثر مسؤولية حيث يضم الخبرات الانفعالية السارة وغير السارة ، وذكاء المشاعر يشير إلى الجانب الحسي من الخبرة الانفعالية كالشعور بالدفء أو الراحة.(حسين وحسين، 2006، ص.14).

وفيما يلي عرض لبعض التعريفات المرتبطة بهذا المصطلح:

يعد ثورندايك من الأوائل الذين قدموا تعريفا لمفهوم الذكاء الانفعالي حيث يصفه بالقدرة على فهم وادارة الآخرين، والتصرف الماهر والحكيم في العلاقات الإنسانية غير أنه اعتبره مظهرا من مظاهر الذكاء التقليدي. (علام، 2001، ص.17).

في حين ذهب جولمان إلى وصف الذكاء الانفعالي بأنه عبارة عن مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية التي يتمتع بها الفرد واللازمة للنجاح المهني وفي شؤون الحياة الأخرى ويحدد جولمان المهارات الانفعالية والاجتماعية التي يتميز بها مرتفعوا الذكاء الانفعالي وتشتمل الوعي بالذات والتحكم في الاندفاعات والمثابرة والحماس والدافعية الذاتية والتقمص العاطفي،

والأناقة أو اللياقة الاجتماعية، وبأن انخفاض تلك المهارات الانفعالية والاجتماعية ليس في صالح تفكير الفرد أو نجاحه. (عثمان ورزق، 2001. ص.173).

كما يصف فؤاد أبو حطب الذكاء الانفعالي بأنه قدرة الشخص على قراءة رغبات ومقاصد الآخرين حتى ولو لم تكن واضحة... ولا يعتمد هذا النوع من الذكاء على اللغة. (مدثر، 2002. ص.71).

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الذكاء الانفعالي هو القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وفهمها وصياغتها بوضوح وتنظيمها وفقا لمراقبة وإدراك دقيق لانفعالات الآخرين ومشاعرهم للدخول معهم في علاقات انفعالية، اجتماعية ايجابية تساعد الفرد على الرقي العقلي والانفعالي والمهني وتعلم المزيد من المهارات الايجابية للحياة.

5. أهمية الذكاء الانفعالي:

إن البحث العلمي بدأ في الاهتمام بالعواطف والانفعالات للإنسان وطور الأساليب والطرق لفهم ودراسة هذه العواطف والانفعالات التي كانت مصدر غموض فيما مضى، وتعتبر العواطف جانبا أساسيا من جوانب السلوك الإنساني، وهي ذات صلة وتأثير كبير على حياة الإنسان وشخصيته وتختلف باختلاف شخصية الفرد وسلوكه والبيئة التي يعيش فيها، فمن الناس من لديه نضج عاطفي وانفعالي وله القدرة على مواجهة الحياة المهنية والاجتماعية، ومنهم من ليس لديه نضج وهو غالبا ما يعاني من مشكلات مواجهة مشاكله المهنية والاجتماعية، ومنهم من لديه القدرة على التعامل مع العواطف والانفعالات الإيجابية والسلبية منها، ولديه القدرة على التحكم بها وادارتها لتكون حافز له ودافع له ويكون هو متخذ القرار والمتصرف الأول، ومنهم من تحطمه العواطف السلبية وتتحكم بقراراته وتصرفاته، فالذكاء العاطفي هو المفتاح الجديد للنجاح، ولقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن الكثير من الموظفين ذوي المؤهلات الواعدة فشلوا في تحقيق النجاح، وكان من أسباب فشلهم تدني معدل الذكاء العاطفي لديهم، وعدم قدرتهم على التواصل وبناء علاقات مع الآخرين، فالفشل غالبا ما ينشأ عن أسباب عاطفية أكثر من أسباب فنية ومهنية (خوالدة، 2004، ص.26).

وإن القدرة على السيطرة على العواطف والانفعالات هي أساس الإرادة وأساس الشخصية الناجحة، وإدارة العواطف هي تحد وهي حاجة ملحة بنفس الوقت، فهناك أشخاص يتمتعون بمستوى ذكاء مرتفع ولكن لا يستطيعون تسيير حياتهم العاطفية بشكل جيد، فقد يفشل الشخص اللامع من حيث الذكاء في حياته نتيجة عدم سيطرته على انفعالاته ودوافعه الجامحة. (خوالدة، 2004، ص.44).

فالعواطف هي التي تقود التفكير والقيم والخوف والبقاء، والقدرة على إدارتها بشكل صحيح يعني الخروج من الأزمات والمشكلات وإدارتها بشكل سلبي يعني الانغماس في الأزمات والمشكلات وبالتالي التأثير بشكل سلبي على قراراته.

6. أبعاد الذكاء الانفعالي:

اتفقت الأبحاث والدراسات السابقة على أن الذكاء الانفعالي يتكون من عدة أبعاد تتشابه فيما بينهما في المفهوم والدلالة فقد ذكر (ماير وسالوفي) أن الذكاء الانفعالي يتكون من أربعة أبعاد هي:

- إدراك الانفعالات: ويعني القدرة على تعرف الفرد على انفعالات الوجوه والتصميمات والموسيقى.

- قياس واستخدام الانفعالات: وذلك بهدف تحسين التفكير بمعنى توظيف الانفعالات.

- فهم الانفعالات: ويعني التصرف على الانفعالات والتفكير المنطقي.

- تنظيم الانفعالات: أي إدارة وتوجيه الانفعالات.

وقدم ديوكس وهيجز تقسيماً لمكونات الذكاء الانفعالي يتكون من خمسة عوامل:

- الوعي بالذات: معرفة الفرد لمشاعره واستخدامها في اتخاذ قرارات واثقة.

- تنظيم الذات: إدارة الفرد لانفعالاته بشكل يساعده ولا يعوقه والقدرة على تأجيل أشياء الحاجات.

- تحفيز الذات: استخدام الفرد لقيمه وتفضيلاته العميقة؛ لأجل تحفيز ذاته وتوجيهها لتحقيق أهدافها.

• **التعاطف:** الإحساس بمشاعر الآخرين والقدرة على فهمها وعلى إدارة نزعات وانفعالات الآخرين.

• **المهارات الاجتماعية:** قدرة الفرد على قراءة وإدارة انفعالات الآخرين من خلال علاقاته معهم وإظهار الحب والاهتمام بهم واستخدام مهارات الإقناع والتفاوض وبناء الثقة وتكوين شبكة علاقات ناجحة والعمل في فريق بصورة إيجابية فاعلة.

وتوصل فاروق عثمان ومحمد عبد السميع، إلى أن الذكاء الانفعالي يتكون من أربعة أبعاد

هي:

- المعرفة الانفعالية: القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وحسن التمييز بينهما مع الوعي بالعلاقة بين الأفكار والمشاعر الذاتية والأحداث الخارجية.
- إدارة الانفعالات: القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية وكسب الوقت للتحكم فيها وتحويلها إلى انفعالات إيجابية، مع ممارسة مهارات الحياة الاجتماعية والمهنية بفاعلية.
- تنظيم الانفعالات: القدرة على تنظيم الانفعالات والمشاعر وتوجيهها إلى تحقيق الإنجاز والتفوق واستعمال المشاعر والانفعالات في صنع أفضل القرارات، وفهم كيف يتفاعل الآخرون بانفعالات مختلفة، وكيف تتحول الانفعالات من مرحلة إلى أخرى.
- التعاطف: القدرة على إدراك انفعالات الآخرين والتوحد معهم انفعالياً مع فهم مشاعرهم وانفعالاتهم والتتاغم معهم. (عثمان ورزق، 2001، ص.10)

7. نماذج الذكاء الانفعالي

• نموذج (جولمان) للذكاء العاطفي:

قدم (جولمان) نموذج للذكاء العاطفي يعتمد على سمات وخصائص شخصية الفرد تشمل القدرات والدوافع الذاتية والنفسية للفرد، وقدم كتابان كان لهما الأثر الكبير في نشر هذا المفهوم في الأوساط الأدبية والعلمية، فالأول حمل عنوان (الذكاء العاطفي) وأصدره عام (1995)، والكتاب الثاني حمل عنوان (العمل مع الذكاء العاطفي) وأصدره في عام (1998)، وعرف (جولمان) الذكاء العاطفي بأنه مجموعة المهارات العاطفية التي يتمتع الفرد بها وتلزم للنجاح في

التفاعلات المهنية وفي مواقف الحياة المختلفة، وعرف في موضع آخر الذكاء العاطفي بأنه القدرة على التعرف على مشاعرنا ومشاعر الآخرين وتحفيز ذاتنا، وعلى إدارة انفعالاتنا وعواطفنا وعلاقاتنا مع الآخرين بشكل فعال. وبين (جولمان) أن الذكاء العاطفي مكون من خمسة مجالات أساسية:

- **الوعي بالذات:** ويشير ذلك إلى معرفة الشخص لعواطفه واحساسه بها واستخدامها للوصول إلى قرارات مناسبة.
- **إدارة الانفعالات:** ويشير إلى قدرة الفرد على إدارة أفعاله وأفكاره ومشاعره بطريقة متوافقة وبمرونة تحت ظل ظروف ومواقف مختلفة.
- **حفز الذات:** ويشير إلى أن الفرد يعتمد على قوة دفع داخلية لتحقيق أهدافه وطموحاته
- **التعاطف:** ويشير إلى قدرة الفرد على إدراك ما يشعر به الآخرين ومعرفة أحاسيسهم .
- **التفاعل مع الآخرين:** وتشير إلى قدرة الفرد على تكوين علاقات مع الآخرين والتفاعل معهم بفاعلية، وإدارتها وبناء روابط اجتماعية جيدة معهم. (Goleman, 1999, p.7)

- نموذج (ماير وسالوفي) للذكاء الانفعالي

حيث اهتموا بالجوانب اللامعرفية للذكاء فالذكاء العاطفي عبارة عن مجموعة من القدرات التي تفسر اختلاف الأفراد في مستوى إدراك وفهم الانفعالات والعواطف، وعرف (ماير وسالوفي) الذكاء العاطفي بأنه قدرة الفرد على رصد مشاعره وانفعالاته الخاصة ومشاعر الآخرين وانفعالاتهم، وان يميز الفرد بينهم وان يستخدم هذه المعلومات في توجيه سلوكه وانفعالاته. وفيما بعد عرف (ماير وسالوفي) الذكاء العاطفي بأنه القدرة على إدراك الانفعالات بدقة، وتقويمها والتعبير عنها وكذلك القدرة على توليدها والوصول إليها عندما تسير عملية التفكير والقدرة على فهم الانفعال والمعرفة العاطفية، والقدرة على تنظيم الانفعالات بما يعزز النمو العاطفي والعقلي للفرد، ولقد بين (ماير وسالوفي) على أن الذكاء العاطفي يشمل أربع قدرات أو مكونات، وهي:

- القدرة على الوعي بالانفعالات والتعبير عنها بدقة: وتعني قدرة الفرد على التعبير عن الانفعالات سواء من خلال الحركات أو ملامح الوجه أو الصوت أو الإشارات.
- القدرة على استخدام الانفعالات لتسهيل عملية التفكير: بحيث يتم توظيف الانفعالات للمساعدة في زيادة التركيز أو التفكير بشكل إيجابي وتحسين التفكير.
- القدرة على فهم وتحليل الانفعالات: وتعني قدرة الفرد على تحليل الانفعالات وتسميتها وفهمها وتفسير معناها.
- القدرة على إدارة الانفعالات: وتعني القدرة على تنظيم الانفعالات وإدارتها وتكون معينا للفرد لتطوير علاقاته مع الآخرين وتحسينها. (Salovey et al, 2000, p.189)

8. الذكاء الانفعالي والمهنة

يبدو أن هناك اتفاقاً بين أوساط المهتمين بموضوع الذكاء والانفعالات إلى وجود علاقة بين الذكاء الانفعالي ونجاح الأفراد في الحياة العملية، ومن الثابت أن الذكاء العام بمفرده لا يضمن تحقيق النجاح وإنما يحتاج الفرد إلى توفر مزيج من التعقل والمشاعر بحيث يؤدي هذا المزيج إلى إحداث تناغم بين الانفعالات والتفكير والتي يتحقق من خلالها نجاح الفرد في مجالات الحياة المختلفة.

إن الكفاءة المهنية التي يتصف بها بعض العاملين لا يمكن إرجاعها فقط إلى الذكاء المجرد بالمعنى التقليدي للذكاء بل أن هناك صفات ومهارات تتعلّق بالمشاعر والانفعالات ثبت توفرها لديهم.

يقول جولمان: "من المعروف للجميع أن من يتفوقون أثناء دراستهم لا يكونون بالضرورة ناجحين ومتفوقين في خضم الحياة فكثير ممن يكون معامل ذكائهم عالٍ يا يتعثرون ويفشلون ليس في حياتهم الأسرية وعلاقتهم بالآخرين فقط بل وفي مجال عملهم.

إن الذكاء الانفعالي يعلّمنا كيف نغير من أنماط تفكيرنا ومن طريقة نظرنا إلى العالم من حولنا ويولد في أنفسنا مشاعر إيجابية تجاه الذات وتجاه الآخرين، إننا لا نستطيع أن نقرر عواطفنا، ولكننا نستطيع أن نقرر ماذا نفعل حيالها، فنحن لا نستطيع أن نقرر متى نغضب ومتى

نخاف ومتى نقلق ومتى نحب ولكننا نستطيع أن نقرر كيف نتعامل مع الغضب والخوف والقلق والحب.

فالفرد الذكي انفعال يا هو الفرد القادر على إدارة مشاعره وانفعالاته والتعبير عنها بطريقة فعالة وتمكنه من التواصل مع الآخرين والتفاعل معهم."

ويذكر انكيما أن العديد من الدراسات أشارت إلى أن الكثير من الشبان ذوي المؤهلات الواعدة فشلوا، وكان سبب فشلهم تدني معدل الذكاء الانفعالي لديهم وعدم قدرتهم على التواصل مع الآخرين، فالفشل غالبا ما ينشأ عن أسباب عاطفية أكثر منها أسباب فنية أو مهنية. (بن سكيريفة، 2008، ص.45)

الفصل الثالث

التوافق المهني

تمهيد

1. التوافق

2. تعريف التوافق المهني

3. أهمية التوافق المهني

4. نظريات التوافق المهني

5. مظاهر التوافق المهني

6. تقسيم التوافق المهني

7. العوامل المؤثرة في التوافق المهني

8. قياس التوافق المهني

9. سوء التوافق المهني

10. مظاهر سوء التوافق المهني

11. أسباب سوء التوافق المهني

12. سبل تحسين التوافق المهني

تمهيد

التوافق مصطلح شديد الارتباط بالشخصية في جميع مراحلها ومواقفها وهو ما يؤهله لأن يكون أحد المفاهيم الأكثر انتشاراً وشيوعاً في علم النفس، وقد تضاعفت أهميته في هذا العصر الذي ازدادت فيه الحاجة إلى الأمن وتحقيق الاستقرار المهني، وقد اتخذ المهتمون في دراسة التوافق جوانب متعددة في سبيل تحديد هذا المفهوم ويجمعون بأنه عملية تفاعل ديناميكي مستمر بين قطبين أساسيين أحدهما

الفرد نفسه والثاني البيئة المهنية (المادية والاجتماعية)، أي سعي الفرد إلى إشباع حاجاته البيولوجية والسيكولوجية وتحقيق مختلف مطالبه مُتبعاً في ذلك وسائل ملائمة لذاته وبيئته المهنية. فالتوافق أمر ضروري لقيام الأفراد بمهامهم على أكمل وجه، وقد اختلف أحد مكونات التوافق المهني فإنه يتعرض للشعور بالعجز عن العمل بشكل مُرضٍ، مما يترتب عنه انعدام الدافعية والقدرة على التجديد والابتكار.

وعليه سنحاول في هذا الفصل تناول موضوع التوافق المهني واستعراض تعريفاته ونظرياته ومظاهره والعوامل المؤثرة فيه، وسوء التوافق المهني ومظاهره وسبل تحسينه وقبل هذا سوف يتم التطرق التوافق النفسي

1. التوافق

1.1. التوافق لغة:

التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما لاءمه وقد وافقه موافقة، واتفق معه اتفاقاً. التوافق من الفعل الثلاثي "وفق" تشتق كلمة الوفاق بمعنى الموائمة والتوافق يعني لغة الاتفاق والتظاهر، ووفق الشيء أي لائمه ووافقه موافقة ووافقاً، واتفق معه توافقاً. ووفق بين شيئين، أي لائم بينهما وجعلهما منسجمين، ويقال توافق بين أشخاص أي: تفاهما، وقبول تطابق في التفكير أو الشعور أو التصرف. الخلو من الاختلاف والتنافر. (ابن منظور، 1981، ص.959)

2.1. التوافق اصطلاحاً:

- يعرفه عطا الله ودلال على أنه: "الحالة التي يصل إليها العضو بعد التحرر من الحاجة، والشعور، بالارتياح بعد تحقيق الهدف" (الخالدي والعلمي، 2009، ص.15)
- من خلال هذا التعريف نجد أن التوافق هو الحالة التي يؤول إليها الفرد بعد حص وله على الإشباع سعيا منه لتحقيق أهدافه.
- ويعرفه الهاشمي: "هو تلك العملية المتفاعلة والمستمرة (ديناميكية) يمارسها الفرد الإنساني شعوريا أو لا شعوريا والتي تهدف إلى تغيير السلوك ليصبح أكثر توافقا مع بيئته ومع متطلبات دوافعه." (أبو دلو، 2009، ص.77)
- يعرف الهاشمي التوافق على أنه: عملية لا على أنه حالة ولا يشترط فيها الوعي بغية التكيف مع البيئة."
- كما يعرفه "إيزنك" Eysenck: هو "حالة من علاقة التجانس مع البيئة التي يستطيع الفرد فيها الحصول على الإشباع لمعظم حاجاته، وأن يحقق المتطلبات الجسمية والاجتماعية." (عبد الحميد، 1998، ص.95)
- يتفق "إيزنك" مع "عطا الله ودلال" في أن التوافق هو حالة الفرد عند حصوله على إشباع معظم الحاجات التي يريدها. وبما أن الفرد جزءا من المجتمع فقد تتعارض رغباته معه.

2. تعريف التوافق المهني:

- لقد تعددت تعاريف التوافق المهني ومن بينها نذكر ما يلي:
- تعريف دافيس DAFIS: "إنه حالة من الاتساق مع نسق النظام وأنه عملية دينامية وليست نهائية". (عمارة، 2010، ص.357)
 - تعريف عباس محمد عوض "عملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم. (عوض، 1987، ص 11)
 - ويعرفه أحمد محمد عبد الخالق بأنه "يشير الى الانسجام بين العامل وعمله أيا ما كان هذا العمل ويتحقق ذلك بعدة طرق أهمها حسن اختيار المهنة الملائمة والتدريب على إدائها

- بشكل جيد، وتقبلها بقبول حسن، ورضا الفرد عنها والافتتاع بها ومحاولة الابتكار فيها، مع علاقات إنسانية مرضية مع الزملاء والرؤساء (عبد الخالق، 1997، ص 61)
- وقد عرفه "سكوت" " SCOTT " بأنه توافق الفرد في عمله، فهو يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية، وهكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه ومع زملائه، كذلك مع قدراته الخاصة ومع ميوله ومع مزاجه" (عثمان، 2006، ص 26)
- ويتفق طه فرج مع هذا التعريف فيعرف التوافق المهني على إنه "توافق الفرد لدينا عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية، وهكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه، ومع زملائه، وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه وتوافقه مع السوق المتغيرة والخاصة بالعمل وتوافقه مع قدراته الخاصة، ومع ميوله، ومع مزاجه، ويعتبر هذا جميعه متضمناً في مفهوم التوافق المهني." (طه، 2001، ص 58)
- أما حمدي ياسين فيعرفه على أنه "تقبل الفرد للعاملين معه ورضاه عن التغيرات التي تعترى محيط العمل من وقت لآخر، وانسجامه مع ظروف العمل المختلفة، وتميزه الكمي والكيفي" (حمدي، والموسوي، وعسكر، 1999، ص 21)
- كما يرى حمود بديع مبارك القاسم التوافق المهني بأنه "توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني، ويتضمن ذلك رضا العامل واشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته، مما ينعكس على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل. وإذا لم يتحقق للعامل الرضا فإنه ينعكس سلباً على انتظامه في العمل، حيث يكثر تدمره وشكواه وغيابه وتأخره عن العمل." (القاسم، 2001، ص 48)
- ويعرفه أيضاً طه فرج بنسبة لنتائجه على أنه "إحدى هذه النتائج هي الرضا المهني فهناك الرضا الإجمالي عن العمل كما أن هناك الرضا عن جوانب معينة من بيئته العمل ... ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل أن يقيم كل جانب للعمل فيما يتعلق

بالأهمية النسبية له، ومقاييس الرضا المهني لها جوانب كثيرة مترابطة تشير إلى التوافق المهني، من بين هذه زيادة الأجر، التقدم داخل الشركة، الثبات في العمل، التنقل، سمعة العامل، والاستفادة من قدرات الفرد." (طه، 2001، ص 52)

ومن خلال استعراض التعاريف السابقة يمكن أن نعرف التوافق المهني على أنه "هو حالة من التلائم والانسجام بين العامل وبيئته المهنية -المادية والاجتماعية- والتي تجعله راضياً عن أداءه المهني، ومرضياً للآخرين (المشرفين والزملاء)، وقدرته على التقدم في عمله وتحسين مهاراته باستمرار والذي يمكن قياسه من خلال طبيعة العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الطلبة، الإشراف، الترقية والتطور وفرص التقدم في العمل.

3. أهمية التوافق المهني:

ويستهدف التوافق الرضا عن النفس وراحة البال و الاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة و التفاعل مع الآخرين، ولا يحتاج ذلك لأكثر من التعرف على حاجات النفس ومعرفة إمكانية البيئة، و أهمية التوافق تظهر من خلال مساعدة الإنسان على إشباع حاجاته ، وارضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع مع مراعاة إمكانية البيئة، فالتوافق كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الأفراد التي تثير دوافعه لما يحقق الرضا عن النفس والارتياح لتخفيف التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة، ويكون الفرد متوافقاً إذ ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات و إيجاد تناول ما يحقق رغباته بما يرضيه و يرضي الغير أيضاً. ويمكن حصر أهمية التوافق فيما يلي (الدسوقي، 1974، ص ص.385-388):

- ✓ قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولته التغلب عليها.
- ✓ قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.
- ✓ تمكن الفرد من ازالة توتراته عن طريق إشباع حاجاته المختلفة بالطرق المشروعة والتي تساهم في سعادته ومساعدة الآخرين.
- ✓ إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود والاحترام المتبادل.

✓ اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية، وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها.

✓ تمتع الفرد بالصحة النفسية والتوافق النفسي والاجتماعي ومساهمته في زيادة إنتاجيته.

4. نظريات التوافق المهني

4.1. النظرية المادية:

وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 18 م وبداية القرن 90 م وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة "تاييلور" TAYLOR " وقد حاول تحديد الأسس العلمية والقيم المادية والتي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل.

وتعتبر هذه النظرية أن الإنسان العامل اقتصادي بطبعه، يسعى جاهداً لزيادة أمواله، فحسب هذه النظرية فإن الفرد يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الأموال، ولكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب "تاييلور" لابد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي، الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية وبين ذو الطموح المنخفض. فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة والتي تمكنه من الإنتاج السريع كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج. ومن هنا نستنتج بأن "تاييلور" قد حصر متطلبات وحاجات الأفراد، في الأجر فالفرد يكون متوافقاً مهنياً إذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب فيكفي تحقيق مقدار معين من المال حتى يكون متوافقاً مهنياً. (مكناسي، 2007، ص.55)

تقييم النظرية: لقد أكدت هذه النظرية على الجانب المادي في العمل التي تراه الجانب الأهم الذي يسعى الفرد لتحقيقه، إلا أن هذه النظرية تناست جوانب أخرى مهمة في تحقيق توافق العامل.

4.2. نظرية العلاقات الإنسانية:

تعود إلى العالم "ألتون مايو" ELTON MAYO " هذه الأخيرة التي مبادئها أسسها كانت نتيجة لدراسات التي قام بها الباحث في شركة الكهرباء لمدينة "هاوثورن" والتي كانت تهدف إلى دراسة العلاقة بين الإضاءة وفعالية العمل في الأداء، إلا أن نتائجها جاءت مخالفة للتوقعات،

فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي، تحقيق الانتماء، وابداء قراراته داخل جماعة العمل، والإبداع في مهنته. (عشوي، 1997، ص 77)

تقييم النظرية: لقد اختلفت هذه النظرية عن النظرية المادية، فقد ركزت على الجانب الإنساني للعمل فقد اهتمت به اهتماما كبيرا جدًا.

3.4. النظريات السلوكية:

1.3.4. نظرية أبرهام ماسلو 1954:

حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، وقد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقه الى مهنة ما قصد اشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته.

وتقتضى نظرية الحاجات أن الأفراد وفي محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء

مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند "ماسلو" إلى ثلاثة افتراضات أساسية.

✓ البشر كائنات محتاجة من الممكن ان تأثر احتياجاتها على سلوكها، والحاجات الغير

مشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.

✓ ترتب الحاجات حسب أهميتها.

✓ يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم، عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا.

تقييم النظرية: لقد جاءت هذه النظرية متفقة مع نظرية العلاقات الإنسانية والنظرية المادية

إلى حد ما، فقد حدد لنا "ماسلو" الحاجات التي يسعى الفرد لتحقيقها والجوانب التي يسعى من خلالها لتحقيق التوافق. ولكن ما يعاب على هذه النظرية تناسي الفروق الفردية للأفراد.

2.3.4. نظرية فريدريك هيرزبرج Herzberg :

لقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين كتطوير للنظرية السابقة (نظرية الحاجات)، ولقد

أعتمد في ذلك على دراسة شملت مائتي مهندس ومحاسبين واستخدم طريقة الأحداث الجوهرية

في جمع البيانات وقد أستخدم في المقابلات أسئلة مثل: هل يمكنك أن تصف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك؟

ولقد جاءت عموماً نتائج الدراسة كالاتي: إن العمال يرغبون في وجود مجموعة عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق: ولقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة منقسمة إلى مجموعتين:

المجموعة 01: يرغب أفرادها فيما يلي:

- العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم.
- العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية.
- العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر.
- العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم.

المجموعة 02: يرغب أفرادها فيما يلي:

- العمل في منظمة ذات إشراف فني مناسب.
- العمل في جو تسوده علاقات إنسانية تتسم بالتعاون وروح الجماعة والاتصال السليم
- العمل في منظمة توفر له وظيفة مستقرة.
- العمل ضمن رفاهية وراقي.

وبالتالي يمكن القول بأن التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة الرغبات، بيَّنتها نتائج هذه الدراسة تتمحور في أغلبها في الأمن والبحث عن الاستقرار الوظيفي والعلاقات الاجتماعية بالإضافة إلى الحالة الاجتماعية والمكانة الراقية، نمط الإشراف المناسب والمسؤولية والترقية. (مكناسي، 2007، ص ص 57-58)

● **تقييم النظرية:** ما يمكن قوله عن هذه النظرية بأنها استطاعت أن تبين لنا طموحات مجموعة من المهندسين والمحاسبين في منظمات إنتاجية والمتمثلة حسب " فريديريك هرزبارج " في الاعتراف بالإنجاز والعلاقات المتبادلة ونمط الإشراف المناسب والمنصب الدائم.

إلا أن ما قدمه لم يجعله يسلم من النقد فحسب "أدون" IDON " فإن هذه النظرية تحمل بعض النقائص لكون النتائج التي تعتمد عليها، كانت على فئة من الإطارات (المهندسين، المحاسبين) فهي عمليا قليلة مقارنة بمجموع المهن، وكذلك يعاب عليها أنها أهملت تأثير الفروق الفردية على مستوى الطموح لدى الأفراد. (مكناسي، 2007، ص 58)

من خلال ما تناولناه من نظريات وجدنا ان هناك اختلاف فيما بينها وذلك نظرا لأن كلا منها ركز اهتمامه على جانب من جوانب العمل كناعية المادية، العلاقات السائدة في العمل، والحاجات التي يسعى الفرد لتحقيقها، والمكانة الوظيفية، إلا أنها مكملة لبعضها البعض. لذا على الباحث السيكولوجي الدارس للتوافق المهني أن يأخذ بالنظرة التكاملية التي تجمع بين هذه النظريات ونظريات أخرى لم نتطرق إليها لكي يصل الى الفهم الجيد والدقيق له.

5. مظاهر التوافق المهني:

لقد أجمع العلماء أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال محكين أساسيين: الأول الرضا، والثاني الإرضاء.

1.5. المحك الأول: الرضا عن العمل

فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد، مشرفه، وزملائه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها، وظروف عمله، وساعات عمله، وأجره، ونوع العمل الذي يشغله كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته.

ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس (الناجحين)، اللذين يعملون في مهنته.

2.5. المحك الثاني:

• الإرضاء

يتضح من إنتاجيته وكفايته. ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه، وزملاءه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها. كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره، ومن الإصابات التي تكون له، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن. ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل. (طه، 2001، ص.75)

6. تقسيم التوافق المهني:

لقد قامت جامعة "مينيسوتا" MINNESOTA " بأمريكا بإصدار كتاب عن التوافق المهني قام بإعداده مجموعة من الأساتذة بها، حيث قاموا بتقسيم التوافق المهني إلى:

- الرضا عن العمل.
 - الروح المعنوية.
 - اتجاهات العمل ودوافعهم.
 - المحكات السلوكية والصلاحية للمهنة.
- وتتلخص بحوث أساتذة هذه الجامعة فيما يلي:

1. يمكن الاستدلال على التوافق المهني من عاملين: الرضا والإرضاء

حيث يتضمن الرضا:

- تقبل العمل بشكل عام.
- تقبل العامل للظروف البيئية بالعمل.
- تقبل العامل لطريقة الإشراف.
- تقبل العامل لطرق التسيير والإدارة.
- رضا العامل عن الأجر وعن ساعات العمل.
- تقبل العامل لنوع العمل وأهميته وكفايته.

أما الإرضاء: هو تلك الطريقة التي يقدر الرؤساء من خلالها العامل والتي يعبر عنها سلبيا بما

يلي:

- التغيب عن عمله.
 - التأخر عن مواعيد عمله.
 - الحوادث التي يقع فيها والتي تقع منه.
 - عدم استقراره في العمل.
- والتي يعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته.

- الفروق بين الأفراد، لها دلالة وأهمية.
- يستلزم التوافق المهني بعض الوقت لحدوثه، فالفترة التي يقضيها الفرد في عمله تكون في مجموعها الفترة التي يستغرقها في عملية التوافق ويلاحظ أن الرضا والإرضاء قد تتفاوت بالنسبة للفرد الواحد مع مرور الأيام، فصور التغير التي تطرأ على نوع الحاجات المراد إشباعها والإرضاء من أهم محاور التوافق.
- عملية التوافق المهني تختلف من مهنة إلى أخرى، فالمحكات ذات الدلالة تختلف من مهنة إلى أخرى، كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحكات نفسها من مهنة أخرى.
- يتأثر التوافق المهني بعوامل السن والجنس، المستوى التعليمي، التدريب ونمط الشخصية، والتوافق خارج نطاق العمل، ولذا فإنه يبدو من المعقول أن درجة الإشباع والإرضاء تعكس درجات مختلفة من التوافق المهني بالنسبة للسن، الجنس، المستوى التعليمي والتدريب وغيرها، لذا يجب أن نضع في اعتبارنا هذه النواحي حتى نفهم ناحية توافق مهني على حقيقتها
- لعوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي: الأجر، الزملاء في العمل، الشعور بالأمن، إتاحة وفرص الترقية.
- يمكن فهم اتجاهات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحكات السلوكية والحوادث.
- الوسائل تستخدم في قياس التوافق المهني: مقياس الرضا المهني، قياس الاتجاهات والروح المعنوية، قياس الطموح، قياس الاستعدادات والقدرات، قياس الميول، قياس الصلاحية للعمل، استبيان عن تاريخ المهني. (أبو النيل، 2005، ص ص. 223-322)

7.العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

1.7. عوامل حضارية وتكنولوجية:

إن التطور الحضاري التكنولوجي السريع في مختلف مجالات الحياة أثرت بشكل ملحوظ على حياة الإنسان وأدت إلى تغيرات سريعة يصعب في معظم الأحيان مجاراتها، وما لها من إيجابية ألا أنها لها معوقات لمن يعمل في عالم المهن وذلك للأسباب التالية:

- أصبحت الآلة تتنافس الإنسان في موقع عمله، وقد حلت كثير من المواقع مما أدى إلى قلة الحاجة إلى اليد العاملة وزوال الكثير من المهن.
- الأعمال الصناعية والتكنولوجية أصبحت تحتاج إلى زيادة في العمل الذهني المطرد، هذا الأخير الذي يسبب للإنسان الكثير من المضار الصحية لأنه أصبح أدواتها وعقلها وعضلاتها.
- تخصيص العمل وذلك من خلال تقسيم العمل وهذا ما جعل العامل كأنه جزء من الآلة، وأصبح العمل لا يعبر عن شخصيته وهذا ما جعله يحس بالغيرة والاعتراب.
- شعور العامل بالقلق والتوتر النفسي والتهديد الدائم في العمل نتيجة ما يتطلبه العمل من قدرات عقلية عالية.

وقد صاحب كل هذه التطورات أيضا خروج المرأة للعمل، وظهور العمالة الفنية والتغير السريع للعادات والقيم والاتجاهات وتفكك الروابط الأسرية وتزايد الطلاق. (عوض، 2006، ص 18-20)

2.7. عوامل داخل المؤسسة:

والتي تظهر في (عوض، 2006، ص 20-28):

✓ علاقة العامل بعمله:

يلاحظ أن العامل في المؤسسة لا يستطيع انتاج سلعة كاملة لوحده، فهو بحاجة إلى من يشاركه إنتاجها فهو لا يقوم إلا بجزء بسيط في إنجازها وهذا ما أسهم في ظهور الاختصاصات الفرعية وهذا ما أدى إلى صعوبة الاختيار، وقد تجاوزت ذلك إلى صعوبة التوجيه المهني للفرد إلى المهنة التي تناسب قدرته واستعداداته والذي يضمن للعامل قدراً أكبر من التوافق.

فالعامل الذي يشغل مهنة تتوافق مع قدراته واستعداداته ليكون أكثر إنتاجًا لمن العامل الذي يشغل مهنة لا تتوافق مع قدراته واستعداداته الذي يكون إنتاجه قليلًا. فليجأ صاحب العمل إلى نقل العامل إلى منصب عمل آخر، وهذا النقل يسبب سوء التوافق والذي يؤدي إلى هدر الاقتصاد بالمؤسسة بصفة خاصة واقتصاد البلاد بصفة عامة.

✓ علاقة العامل بنظام المؤسسة:

إن شعور العامل بالارتياح والأمن والرضا يزيد من دافعيته للعمل وزيادة إنتاجيته، فكلما زاد التوافق النفسي للعامل أعطى مؤشر إيجابيًا عن علاقته بالمؤسسة والنظام السائد فيها. فعلى المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى سوء العلاقة بين العامل ونظام المؤسسة وهيئاتها الإدارية وتحاول العمل على إزالتها.

✓ علاقة العامل برؤسائه:

تشير البحوث الحديثة أن المدير أو الرئيس من بين أهم العوامل البيئية النفسية، وذلك نظرا لما للإدارة من أثر على تدريبهم والإشراف عليهم وروحهم المعنوية، والتي تؤثر في الإنتاج، بالإضافة إلى أن الإسراف في الشكاوى ضد الرؤساء بسبب القلق والتوتر الذي يثيرونه لدى مرؤوسيه. ويمكن تحقيق توافق أفضل بين الرئيس والمرؤوس، من خلال تحسين العلاقات بينهما مما يساعد في زيادة الإنتاج وتحقيق درجة أفضل من التوافق.

✓ علاقة العامل بزملائه:

إن علاقة العامل بزملائه تكشف عن مدى التوافق المهني، لأن طبيعة العمل الصناعي يتطلب التعاون والتآزر، لأن السلعة ما هي إلا نتاج مجموعة من وحدات الإنتاج التي يعمل بها أفراد في تخصصات مختلفة، مما يستلزم وجود علاقات فيما بينهم يسودها التعاون والأخذ والعطاء. ويلاحظ أن ما يحدد العلاقة بين العامل وزملائه في المؤسسة هما التعاون والتنافسية، فتلجأ بعض المؤسسات للاهتمام بالجانب الثاني المنافسة استخداما صريحًا أو ضمنيًا، ولكن قد يحدث نتيجة هذا التنافس إفساد العلاقات بين العمال من عدوان واحباط، ولهذا لا ينبغي إغفال جانب التعاون والاهتمام بالمنافسة فقط بل ينبغي المزج بينهما مما يضمن سلامة العلاقة المتبادلة بين

العمال، فالتوافق وسوءه يتأثر بعلاقة العامل بزملائه، فيجب إحداث التعاون والتآلف والمنافسة الشريفة بين الزملاء وأن تزيد المؤسسة من شعور العامل بالتوحد والانتماء إلى أعمالهم، وهذا قد يساعد في تحقيق التوافق بينهم ورفع الإنتاج بما يؤدي بالنفع للمؤسسة والعاملين والمجتمع.

✓ علاقة العامل بظروف العمل:

لا شك أن الظروف الفيزيائية التي يعمل فيها العامل هامة جدًا في تحقيق توافقه كالتهووية والإضاءة قد يكون اختيار العامل لعمله ملائمًا أي أنه مطابق لقدراته، واستعداداته الشخصية ومع هذا قد يكون العامل غير متوافق وذلك بسبب ظروف البيئة كالتهووية والحرارة والإضاءة لأن هذه العوامل قد تؤدي إلى سوء التوافق، ولذا يجب على المؤسسات أن تولي هذه العوامل اهتماما حتى يشعر العامل أن المؤسسة تهتم به كإنسان يحس بالآثار السلبية لهذه العوامل.

✓ عوامل خارج العمل:

العامل ليس عضوًا في مؤسسة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة متعددة الأهداف ووجهات النظر، ويختلف مركزه في كل منها عن مركزه في الأخرى، اختلافًا كبيرًا، فهو عضو في أسرته الصغيرة التي تتكون من الزوجة والأولاد وشخصيته في هذه الجماعة، هي شخصية المسيطر المسؤول الذي يُعتمدُ عليه باقي الأفراد، وهو عضو في أسرته الكبيرة التي تتكون من والديه وباقي الأفراد، ثم هو فرد في جماعة الشارع، والنادي أو المقهى أو الأصدقاء، وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتي يُكوّنَ مع كل فرد من هذا العدد الكبير من الأفراد الذين يتعامل معهم علاقات صحيحة خالية من الشذوذ، ويصادف العامل في سبيل تحقيق هذا التوافق صعوبات شخصية متنوعة، فليس من الشك أن العلاقات الأسرية الغير سعيدة، والتي تتسم بالصراع بين الزوجين، وظروف انفعالية ثقيلة، كمرض أحد أفراد الأسرة، أو ابنا منحرقًا أو أعباء عائلية غير محتملة كوجود الأهل بعيدًا عن مقر العمل، أو كثرة الأفراد الذين يعولهم، وبالتالي كل هذه العوامل التي هي خار نطاق العامل تؤثر على نفسيته وبالتالي على توافقه في عمله.

✓ عوامل شخصية:

إن تنافر خصائص الشخصية ومتطلبات المهنة يؤدي إلى تعطيل العمل، وعدم النجاح بل إن ذلك قد يؤدي إلى الشعور بعدم السعادة، وضعف مستوى الإنتاجية، والاضطرار إلى ترك العمل ومن أهم العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني ما يلي:

✓ الحالة الصحية:

والتي ترجع إلى أساس فيزيولوجي، ذلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها، وهذا الخلل بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الفرد، وفي استجابته للمواقف، المختلفة وليس من الشك في أن الخلل كلما كان كبيرا كان تأثيره أعمق وأوسع المدى إذ يمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة، ذلك لأن التكوين البيولوجي ليس منفصلاً عن التكوين النفسي، بل أنهما معاً يكونان وحدة متكاملة، ذلك لأن الإنسان وحدة جسمية ونفسية.

✓ الحالة النفسية والمزاجية: وتتمثل في الاضطرابات الانفعالية والنفسية، والصراع والقلق والإحباط... إلخ.

✓ السمات الشخصية: استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه، ومستوى اقتداره ومتابعه الشعورية واللاشعورية. (عوض، 2006، ص 29)

8. قياس التوافق المهني:

إن قياس درجة التوافق المهني لدى الفرد العامل تستوجب استعمال عدة وسائل لكون عملية التوافق عملية مركبة تتداخل فيها عدة عوامل ولكونها أيضاً عملية معقدة ومتغيرة وكونها أيضاً عبارة عن مشاعر واحساسات شخصية تستنتج من سلوكيات وتصرفات العامل في المؤسسة ونظراً لتعدد العوامل المكونة لها فالوسائل المستخدمة في قياس التوافق المهني هي:

8.1. قياس الرضا الاجمالي عن العمل:

والذي يعبر عنه بمدى رضا الفرد عن عمله من حيث الأجر، المكانة الاجتماعية التي يحققها له عمله، بالإضافة إلى رضا العامل عن نمط الإشراف داخل المؤسسة ونمط التسيير والعلاقات الاجتماعية السائدة فيها واحساسه بأن المؤسسة توفر له الأمن والعدالة وفرص الترقية ورضاه عن نظام الحوافز والظروف الفيزيقية. (عبد الحميد، 1998، ص.135)

2.8. قياس الروح المعنوية:

ويعرفها محمود بديع مبارك القاسم "الروح السائدة أو المزاج السائد بين الأفراد الذين يشكلون جماعة معينة والتي تتميز في الثقة بالجماعة وإيمان الفرد بدوره فيها بإخلاصه وولائه لها." (القاسم، 2001، ص.51)

من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن هناك عملية ربط بين احتياجات الفرد والروح المعنوية وما مدى إشباع هذه الحاجات، وعلى مدى قدرة العامل على التكيف والتأقلم مع عمله، فهذه النظرة تركز أيضاً بالروح المعنوية للفرد وبالرضا الذي يشعر به في عمله، ويرى بعض المفكرين أن الروح المعنوية تخص الفرد حيث تصف لنا شعوره وتقبله للعمل، وفي هذا السياق يرى منصور فهمي "أن الروح المعنوية تصف كشاعر العامل أو المدير نحو عمله أو شعوره بالرضا لهذا العمل

فالروح المعنوية تعتبر أحد المؤشرات التي يعتمد عليها للحكم على مدى توافق العامل في بيئة عمله، فارتفاعها يكون مرتبطاً بمدى إشباعه لحاجاته وانخفاضه يكون سببه عدم الإشباع لهذه الحاجات.

قياس الاتجاه ليشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.

- مقاييس للرغبات.

- مقياس لقياس مستوى الطموح.

- بطاقة قدرات.

- مقياس الميول.

- مقياس الانتاجية والكفاءة الإنتاجية.

- مقاييس مقننة للغياب والحوادث والتنقل ومخالفات النظام والشكاوى.

- استبيان عن التاريخ المهني، ويشمل قائمة بالأعمال التي يشعلها الفرد منذ بدئ عمله

طول الوقت، مع وصف هذه الأعمال ومدة بقائه في كل منها، ومستوي كل منها وسبب

تركه لكل منها، ووسائله في إيجاد العمل، وفترات تعطله.

- محك للصلاحيه المهنية، ويمكن ان يقارن على أساسه مدي كون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته وميوله. (طه، 2001، ص ص.79-80)

- بالإضافة إلى بعض الاختبارات في قياس التوافق المهني ومن أبرزها اختبار "بل Bell" الذي يقيس التوافق المهني في مجالاته المهنية والاجتماعية والصحية الاسرية والانفعالية. (القاسم، 2001، ص.49)

9. سوء التوافق المهني:

1.9. تعريف سوء التوافق المهني:

"إن التوافق المهني هو الانسجام والتلاؤم بين العامل ومحيط عمله فان لم يحدث هذا التلاؤم نتيجة لأسباب أو عوامل، نتج عن ذلك سوء توافق مهني، هذا الأخير الذي يعرف على أنه فشل الفرد في عمله أياً كانت الأسباب وراء ذلك". (كمال، 2007، ص 224)

سوء التوافق المهني هو الوجه السلبي لعملية التوافق المهني، وهو نمط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم لظروف عملهم ولظروفهم الشخصية أو كلاهما بما يجعلهم غير راضين عنها وغير مرضي عنهم. (القاسم، 2001، ص.49)

وسوء التوافق المهني شكل واحد من السلوك غير الملائم، أي حالة تستنتج من محاولة الالتحاق بمهنة ليست مناسبة للفرد تدريباً ولا من ناحية القدرة أو من نواحي أخرى. (أبو النيل، 1985، ص.270)

وترى صبرة محمد علي وأشرف عبد الغني في تعريفهما لسوء التوافق المهني انه "ينشأ نتيجة إما لنقص في اجهاد العامل او استعداده أو تدريبه أو لعدم تناسب قدراته لنوع عمله، أو ينشأ عن اعتلال الصحة النفسية للعامل، أو يكون نتيجة لهذين العاملين معاً. (شريت وعلي، 2004، ص.332)

10. مظاهر سوء التوافق المهني:

لقد تمخضت الدراسات السيكولوجية عن عدة نتائج يعكس بعضها مظاهر سوء التوافق المهني لدى العامل في المهن المختلفة ويمكن حصرها فيما يلي (عويضة، 1996، ص ص.167-168):

- سوء إنتاج العامل من حيث الكيف وقلته من حيث الكم.
 - كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل بالإضافة الى وقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء أداء عمله .
 - إساءة استخدام الآلات والأدوات وكثرة الفاقد من المواد الخام.
 - تمارض العامل وكثرة غيابه عن العمل بدون عذر وتقله من عمل الى آخر.
 - يبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يبدو حوله بالعمل.
 - يصبح العامل أكثر شغبا في تعامله مع رؤسائه وزملائه.
 - إسراف العامل في الشكوى ويبدو عليه علامات ومظاهر التمرد على اللوائح والتعليمات والرؤساء بالعمل وعدم الانصياع لذلك.
 - السلوك العدواني والتخريبي للعامل وتحريض زملائه من العمل على الشكوى والتمرد ضد اللوائح ونظم العمل.
 - كثرة الاحتكاك بزملائه ورؤسائه ومرؤوسيه.
- مما سبق يمكن القول أن العامل سيء التوافق لا يبدو عليه مظهرا واحد من مظاهر سوء التوافق فقط بل تظهر لديه عدة مظاهر ذات علاقة بجوانب السلوك المتعددة، فيكون العامل سيء التوافق عنيدا مشاغبا وذي مشاكل مع رؤسائه وزملاءه، ومصدر إزعاج واتلاف وتبذير وكثير التمارض والتغيب وكثير التنقل بين خطوط الإنتاج وأقسام العمل مما يؤثر سلبا على عملية الإنتاج من حيث الكم والنوع بصفة خاصة وعلى توافقه العام بصفة عامة لأن سوء التوافق في أي مجال معين يكون له صداه وتأثيره في جميع المجالات الأخرى وذلك لأن الإنسان وحدة نفسية جسمية واجتماعية وإذا اضطرب جانب منها اضطربت له سائر جوانبها الأخرى . فنقص قدرة العامل تؤدي إلى صراع نفسي، والصراع النفسي ينقص قدرة العامل على العمل وتفسد علاقاته الاجتماعية. (دويدار، 2003، ص.371)

11. أسباب سوء التوافق المهني:

هناك عدة أسباب وعوامل عديدة تكمن وراء ظاهرة سوء التوافق المهني لدى العامل، أهمها ما يلي:

- أسباب شخصية تعود للعامل نفسه كنقص في كفاياته واستعداداته ومهاراته وعدم تناسبها مع متطلبات العمل الذي يؤديه أو من واعتلال حالته النفسية. (عويضة، 1996، ص 168)

- بالإضافة إلى عدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والإنهاك والقصور الإدراكي والإكثار من الأخطاء والحوادث والتمرد والإسراف في الشكوى.

- أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المدربين والمشرفين والرؤساء المحيطين به وسياسة الترقى والأجور وعدم وجود تعليمات واضحة وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين. (القاسم، 2001، ص.50)

- أسباب تعود للبيئة إن العامل الذي يزج به تحت أعباء منزلية أو اجتماعية ثقيلة فهو فريسة للتأزم النفسي، قريب من العدوان لتخفيف به ما يعانیه من توتر وهموم.

- ومن هذه العوامل الشقاق بين الزوجين أو مرض مزمن لأحد أفراد الأسرة أو أبناء منحرفون أو خلاف بين العامل وأقاربه أو التزامات مالية أو ديون متراكمة أو قضايا معلقة. والسكن البعيد والغير مناسب. (شريت وعلي، 2004، ص.330)

- ويلاحظ أيضا أن الشعور بالتعب والملل أيضا من بين العوامل المؤثرة فيه والتي تؤدي إلى سوء التوافق المهني وخاصة بالنسبة للأعمال النمطية والمتكررة حيث أن التعب جسما أو عضويا أو عقليا أو عصبيا أو حسيا يتسبب في انخفاض الإنتاجية أو الكفاءة أو القدرة في الاستمرار في العمل، ويمكن قياسه (تعب العامل) من خلال كمية إنتاجيه ونوعيته، أما الملل فهو حالة نفسية تصيب الفرد نتيجة قيامه بنشاط تتقصه الدافعية أو استمرار الفرد في موقف لا يميل إليه وينجم عن ذلك كراهية العامل بالاستمرار في النشاط أو الموقف وضعف الاهتمام به. (القاسم، 2001، ص.51)

- انخفاض الأجر انخفاضاً شديداً من بين الأسباب التي تؤدي إلى سخط العاملين، والضعف في التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسة، حيث يضعف الاتصال بين بعضهم البعض، ونقص إحساسهم بالتعاون وهذا ماله أثر على الإنتاج، بالإضافة إلى أنه سبب عدم الرضا المهني، ربما لا يكون أساساً راجعاً إلى موقف العمل ذاته بل يكون مرجعه سوء توافق شخصي عام كالصراعات في المنزل.
- لقد أبرز لندجرن (LINDEGREN, 1959) بعض عوامل التوافق المهني في قوله إن هناك نوعين من الأجواء النفسية يؤديان إلى بعث التوترات في مواقف العمل، هما جو التسلط وجو المنافسة فهذان الجوانب الإداريان والانفعاليان يمكنها أن يحدثا سوء التوافق في العمل.
- ففي ظروف التسلط يكون الاتصال بين الإدارة والعمال بأقل قدر ممكن فالعمال عليهم إطاعة أوامر الإدارة بدون مناقشة، ويكون الاهتمام منصب على النظام والإنصياع وليس على التعبير الذاتي والابتكار، مما يشعر العامل بالإستياء لأنه لا يستطيع إيصال شكواه للإدارة، أو لأنه يدرك أن عمله لا يهتم به، أو قد يشعر بالإستياء لأنه يحس أن لديه فكرة تساعد في عملية الإنتاج، لكنه لا يستطيع أن يناقشها مع أي مسؤول.
- أما في ظروف المنافسة فإن الاهتمام يكون منصبا على قدرة العامل على أن يتفوق على الآخرين الذين يتصارعون لنفس الأهداف، وهذا ما يؤدي إلى موقف يجعل هناك حوافز أقوى لدى الأفراد للإنتاج والابتكار، ثم يضيف لندجرن أن العمل يمكن أن يساعد العامل في تحقيق توافقه بأن يعطيه دوراً مهنيًا، وبأن يتيح له فرصة الإحساس بالتوحد بالجماعة، وبأن يعمل صاحب العمل أو المدير على أن يتفق مع التنظيمات التي نظمها العمال لا أن يعارضها، وبأن يدرك أن الحوافز التي تدفع العمال هي -في معظمها- انفعالية ونفسية أكثر من كونها اقتصادية. (طه، 2001، ص ص.81-83)

12. سبل تحسين التوافق المهني:

إن مظاهر سوء التوافق المهني يمكن ان تتبدد من خلال البرامج الوقائية والعلاجية والتي يعتمد على تحسين توافق العامل، وتوطيد علاقته بكل المتغيرات البيئية والنفسية المحيطة به ومن بين هذه السبل نذكر:

• وضع العامل المناسب في المكان المناسب:

ولا يتم ذلك إلا من خلال عمليتي الاختيار المهني والتوجيه المهني إن هذا الأسلوب من شأنه أن يقوي علاقة العامل بمهنته فيتمسك بها حيث يحقق ذاته من خلالها، فضلاً عن المزايا والفوائد التي يمكن أن تحصدها الشركات أو المؤسسات.

• تقوية علاقة العامل بالمؤسسة:

فالعلاقة الحسنة تعكس التوافق للعامل، وفي ضوء ما تقدم ينبغي أن يكون بكل مؤسسة إنتاجية وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية والتي يكون من بين أهدافها دراسة مشكلات العاملين والوقوف على مصادر الضغوط الخاصة بهم وكذلك المتغيرات الخاصة بتقبلهم للمهنة، فدراسة هذه المتغيرات يمكن أن تساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية لمشكلات العاملين والعمل على تقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم.

إن ديناميات التوافق النفسي المهني تعتمد على خلق الانسجام بين العامل وعمله: إذن علاقة دينامية بين العامل وعمله الذي يتضمن (الآلات والظروف الفيزيائية والعلاقة بالزملاء والمشرفين... إلخ) وإذا أردنا أن نحقق توافقاً نفسياً مهنيًا للعامل فعلياً تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس.

• تقوية علاقة العامل بزملائه:

ويعتبر هذا من أهم أبعاد التوافق المهني والنفسي، وهذا يدعونا للتوصية بتتقيّة أجواء العمل من الشكالية والمنافسة المدمومة، ان علاقة العامل بزملائه تعتمد على اعتبارين رئيسيين هما التعاون والمنافسة، فضلاً عن اثرء الحياة الاجتماعية داخل المؤسسة الإنتاجية ولكن يتم ذلك إلا من خلال تعددية الأنشطة واثرائها.

• تقبل العامل لمهنته:

ولن يتقبل العامل لمهنته إلا إذا اختار العمل الذي يناسب قدراته ويتفق مع ميوله واستعداداته وكذلك سيماته الشخصية، فعلى اصحاب العمل أن يوظفوا (مبدأ الاختيار والتوجيه)، حيث أن هذا المبدأ يكفل رفع معدلات الإنتاج وكذلك يزيد من رضا العامل عن مهنته.

خلق المواءمة بين العامل والآلة يكفل لنا أمنا صناعيًا ونفسيًا جيدًا، كما يعمل على تقوية العلاقة مع الآلة.

إن التوافق المهني للفرد لا يستمد من خلال البيئة الداخلية للعمل فقط إذ أن مؤسسة الإنتاج تتأثر بالمجال الحيوي والوسط الاجتماعي المحيط بهذه المؤسسة، إن قيمة الفرد ترتبط بعوامل مهنية داخل المؤسسة وعوامل اجتماعية أخرى خارج المؤسسة، ويلاحظ أن أي خلل في التوافق الأسري يؤثر في التوافق وفروعه المختلفة.

وباختصار إن مشكلات العامل داخل المؤسسة قد تكون من داخل المؤسسة أو ربما تكون من خارجه. وحتى يخلق توافقًا مهنيًا جيدًا للعامل علينا أن نحل مشكلاته على المستويين الداخلي والخارجي للمؤسسة. (محمدي وآخرون، 1999، ص.23).

الجانب الميداني

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

1. منهج الدراسة:
2. مجتمع وعينة الدراسة:
3. حدود الدراسة:
4. أدوات الدراسة:
5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تمهيد:

تعد إجراءات الدراسة عنصراً أساسياً في توجيه الدراسة وفقاً للقواعد العلمية والمنهجية، وعن طريقها يتم تحديد أفضل الطرق والأدوات والأساليب لحل مشكلة الدراسة المطروحة؛ وتحقيق الأغراض المتوخاة من الدراسة. وقد اشتمل هذا الفصل على وصف لإجراءات الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف الدراسة، والذي تضمن المنهج المتبع، والدراسة الاستطلاعية، ومجتمع الدراسة وعينتها، والخطوات التي مرت بها عملية بناء أداة الدراسة، والتحقق من الخصائص القياسية للأداة (الصدق، والثبات)، والأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات التي تم جمعها، وفيما يلي تفصيل ذلك.

1. منهج الدراسة:

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الارتباطي لأننا نحاول الكشف عن العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني.

2. مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة والبالغ عددهم (252) أستاذاً وأستاذة، حيث تم إرسال أدوات الدراسة إلكترونياً إلى كل أفراد مجتمع الدراسة عبر البريد الإلكتروني، وتم الحصول على استجابة 67 أستاذاً وأستاذة على أدوات الدراسة، وتم استبعاد (07) استجابات لعدم اكتمالها أو ورودها فارغة، وبالتالي تم الحصول على عينة عشوائية حجمها (60) أستاذاً وأستاذة.

1.2. توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول رقم (01) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
63.33%	38	ذكر
36.66%	22	أنثى
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن عدد الذكور أكبر من عدد الإناث، حيث بلغ عدد الذكور (38) أي بنسبة 63.33%، وبلغ عدد الإناث (22) أي بنسبة 36.66%.

2.2. توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات العمل:

جدول رقم (02) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات العمل

عدد سنوات العمل	التكرار	النسبة المئوية
10 سنوات فأقل	19	31.66%
من 11 إلى 15 سنة	25	41.66%
أكثر من 15 سنة	16	26.66%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن عدد الأساتذة الذين عدد سنوات عملهم 10 سنوات فأقل بلغ (19) أي بنسبة 31.66%، وأن عدد الأساتذة الذين عدد سنوات عملهم من 11 إلى 15 سنة بلغ (25) أي بنسبة 41.66%، وأن عدد الأساتذة الذين عدد سنوات عملهم أكثر من 15 سنة بلغ (16) أي بنسبة 26.66%.

3. حدود الدراسة:

3.1. الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

3.2. الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال شهر ماي من السنة الجامعية 2021-2022.

3.3. الحدود البشرية: أجريت الدراسة على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

بجامعة المسيلة السنة الجامعية 2021-2022.

4. أدوات الدراسة:

تم استخدام أداتين هما مقياس الذكاء الانفعالي ومقياس التوافق المهني.

1.4. مقياس الذكاء الانفعالي:

مقياس الذكاء الانفعالي من إعداد عثمان ورزق (2001)، ويتكون من 58 فقرة، وتكون

طريقة تصحيحه بتقدير استجابة أفراد العينة عليه تبعا لسلم قياس خماسي البدائل وهي (يحدث

دائماً، يحدث عادة، يحدث أحياناً، يحدث نادراً، لا يحدث)، وتعطى الدرجات على الترتيب (5، 4، 3، 2، 1).

أقصى درجة للمقياس تقدر بـ (290) وأدنى درجة للمقياس تقدر بـ (58)، ولمعرفة مستوى الذكاء الانفعالي تم استخدام المعيار التالي للحكم على الاستجابة كالتالي:

حساب المدى بين درجات بدائل المقياس بطرح أقل قيمة للبداية وهي الدرجة (1) من أكبر قيمة للبداية وهي الدرجة (5) أي $(5-1=4)$ ، ومن ثم تقسيم قيمة المدى وهي الدرجة (4) على 5 فئات (مستويات) للحصول على طول الفئة أي $(4 \div 5 = 0.80)$ ، وبعد ذلك تتم إضافة القيمة (0.80) إلى أقل قيمة بديل في المقياس وهي الدرجة (1)، فنحصل على المستوى الأول (1-1.80) والذي يمثل المستوى منخفض جداً، ونواصل إضافة طول الفئة إلى حدي الفئة السابقة للحصول المستويات الموالية حتى نحصل على خمس مستويات وهي (منخفض جداً، منخفض، متوسط، مرتفع، مرتفع جداً) والموضحة كمايلي:

- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (1) إلى (1.80) يكون المستوى (منخفض جداً).
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (1.81) إلى (2.60) يكون المستوى (منخفض).
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (2.61) إلى (3.40) يكون المستوى (متوسط).
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (3.41) إلى (4.20) يكون المستوى (مرتفع).
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (4.21) إلى (5) يكون المستوى (مرتفع جداً).

1.1.4. صدق مقياس الذكاء الانفعالي:

تم استخدام صدق الاتساق الداخلي (البناء)، بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية حجمها (30) أستاذاً وأستاذة، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، باستخدام معامل ارتباط بيرسون، فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (03) يوضح معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس

الذكاء الانفعالي

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**0.545	49	**0.559	37	*0.424	25	**0.529	13	*0.358	1
**0.654	50	**0.616	38	**0.644	26	**0.577	14	*0.400	2
*0.382	51	*0.362	39	**0.646	27	**0.542	15	*0.372	3
**0.619	52	**0.539	40	**0.662	28	*0.387	16	*0.356	4
*0.361	53	**0.717	41	**0.697	29	*0.451	17	*0.379	5
**0.522	54	*0.413	42	*0.459	30	*0.400	18	**0.479	6
*0.390	55	**0.668	43	**0.614	31	**0.573	19	*0.405	7
*0.324	56	**0.601	44	**0.741	32	*0.416	20	*0.383	8
*0.417	57	*0.571	45	**0.747	33	**0.620	21	*0.406	9
**0.571	58	*0.653	46	**0.709	34	**0.477	22	0.307	10
		**0.719	47	**0.712	35	*0.440	23	*0.379	11
		**0.718	48	*0.387	36	**0.531	24	*0.403	12

يتضح من الجدول (03) أن قيم معاملات الارتباط بين درجات الفقرات والدرجات الكلية لمقياس الذكاء الانفعالي دالة إحصائياً عند المستويين (0.01) و (0.05)، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.307) و (0.747)، وهذا يدل على الاتساق الداخلي للفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس، مما يشير إلى صدق المقياس وصلاحيته للتطبيق.

2.1.4. ثبات مقياس التوافق المهني:

تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، فكانت قيمته تقدر بـ 0.935، وهو معامل ثبات مرتفع، مما يشير إلى ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

2.4. مقياس التوافق المهني:

مقياس التوافق المهني من إعداد بن غريال (2015)، ويتكون من 38 فقرة، وتكون طريقة تصحيحه بتقدير استجابة أفراد العينة عليه تبعاً لسلم خماسي البدائل وفق مقياس "ليكرت" الخماسي (موافق بشدة، موافق، غير متأكد، معارض، معارض بشدة) وتُعطي الدرجات على الترتيب (5، 4، 3، 2، 1)، أما إذا كانت الفقرات سالبة فتُعطي الدرجات معكوسة على الترتيب (1، 2، 3، 4، 5). وأقصى درجة للمقياس تقدر بـ (190) وأدنى درجة للمقياس تقدر بـ (38)، ولمعرفة مستوى التوافق المهني تم استخدام المعيار المستخدم في مقياس الذكاء الانفعالي للحكم على استجابة العينة.

1.2.4. صدق مقياس التوافق المهني:

تم استخدام صدق الاتساق الداخلي (البناء)، بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية حجمها (30) أستاذًا وأستاذة، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، باستخدام معامل ارتباط بيرسون، فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول رقم (04) يوضح معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس

التوافق المهني

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	*0.364	9	*0.420	17	*0.333	25	*0.486	33	**0.530
2	*0.358	10	*0.374	18	0.296	26	*0.357	34	**0.478
3	**0.555	11	**0.540	19	*0.408	27	*0.401	35	*0.382
4	**0.407	12	**0.608	20	*0.432	28	*0.431	36	*0.324
5	**0.583	13	**0.680	21	0.316	29	**0.589	37	**0.526
6	**0.621	14	*0.389	22	*0.454	30	*0.408	38	**0.485
7	*0.354	15	*0.374	23	*0.451	31	*0.425	/	/
8	*0.425	16	*0.375	24	*0.347	32	**0.470	/	/

يتضح من الجدول (04) أن قيم معاملات الارتباط بين درجات الفقرات والدرجات الكلية لمقياس التوافق المهني دالة إحصائياً عند المستويين (0.01) و (0.05)، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.316) و (0.680)، وهذا يدل على الاتساق الداخلي للفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس، مما يشير إلى صدق المقياس وصلاحيته للتطبيق.

2.2.4. ثبات مقياس التوافق المهني:

تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، فكانت قيمته تقدر بـ 0.760، وهو معامل ثبات مقبول، مما يشير إلى ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.
- تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد درجة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.
- تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لإيجاد الفروق لدى عينة الدراسة في الذكاء الانفعالي والتوافق المهني حسب متغير الجنس.
- تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق لدى عينة الدراسة في الذكاء الانفعالي والتوافق المهني حسب متغير عدد سنوات العمل.
- تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات أدوات الدراسة.

الفصل الخامس

عرض وتحليل وتفسير النتائج

1. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى
2. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية
3. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
4. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
5. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة

تمهيد:

بعد تطبيق أدوات الدراسة، وتفرغ البيانات، وإجراء المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS24)، جاء هذا الفصل ليتناول عرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها؛ في ضوء نتائج الدراسات السابقة ذات الصلة.

1. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى ونصها: مستوى الذكاء الانفعالي لدى

الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة مرتفع.

للتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة، وتحديد مستوى الذكاء الانفعالي وفقا للمعيار المعتمد للحكم على الاستجابة المقابلة لقيم المتوسطات الحسابية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (05) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستويات لاستجابات عينة الدراسة في مقياس الذكاء الانفعالي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	استخدم انفعالاتي الإيجابية والسلبية في قيادة حياتي.	3,63	,991	مرتفع
2	تساعدني مشاعري السلبية في تغيير حياتي.	2,90	,951	متوسط
3	أستطيع مواجهة مشاعري السلبية عند اتخاذ قرار يتعلق بي.	3,82	,833	مرتفع
4	مشاعري السلبية جزء مساعد في حياتي الشخصية.	3,30	1,169	متوسط
5	ترشدني مشاعري السلبية في التعامل مع الآخرين.	3,15	1,176	متوسط
6	مشاعري الصادقة تساعدني على النجاح.	4,33	,968	مرتفع جدا
7	أستطيع إدراك مشاعري الصادقة.	4,55	,649	مرتفع جدا
8	أستطيع التعبير عن مشاعري.	4,05	,852	مرتفع
9	أستطيع التحكم في تفكيري السلبي.	3,72	,922	مرتفع
10	اعتبر نفسي مسئولا عن مشاعري.	4,40	,785	مرتفع جدا
11	أستطيع السيطرة على نفسي بعد أي أمر مزعج.	3,95	,891	مرتفع
12	أستطيع التحكم في مشاعري وتصرفاتي.	4,13	,747	مرتفع
13	أنا هادئ تحت أي ضغوط أتعرض لها.	3,77	,945	مرتفع
14	لا أعطي للانفعالات السلبية أي اهتمام.	3,30	1,169	متوسط
15	أستطيع أن أكافئ نفسي بعد أي حدث مزعج.	3,35	1,132	متوسط

16	أستطيع نسيان مشاعري السلبية بسهولة.	3,18	1,049	متوسط
17	أستطيع التحول من مشاعري السلبية إلى الإيجابية بسهولة.	3,28	,825	متوسط
18	أنا قادر على التحكم في مشاعري عند مواجهة أي مخاطر.	3,75	,816	مرتفع
19	أنا صبور حتى عندما لا أحقق نتائج سريعة.	3,88	,976	مرتفع
20	عندما أقوم بعمل ممل فإنني استمتع بالعمل.	2,92	1,293	متوسط
21	أحاول أن أكون مبتكراً مع تحديات الحياة.	3,88	,691	مرتفع
22	أتصف بالهدوء عند إنجاز أي عمل أقوم به.	4,25	,751	مرتفع جداً
23	أستطيع إنجاز الأعمال المهمة بكل قوتي.	4,23	,745	مرتفع جداً
24	أستطيع إنجاز المهام بنشاط وتركيز عال.	4,13	,812	مرتفع
25	في وجود الضغوط لا أشعر بالتعب.	3,35	1,055	متوسط
26	عادةً أستطيع أن أفعل ما أحتاجه عاطفياً بإرادتي.	3,85	,820	مرتفع
27	أستطيع تحقيق النجاح حتى تحت الضغوط.	4,02	,813	مرتفع
28	أستطيع استدعاء الانفعالات الإيجابية كالمرح والفكاهة ببسر.	3,75	,914	مرتفع
29	أستطيع أن أنهك في إنجاز أعمالي رغم التحدي.	4,03	,882	مرتفع
30	أستطيع تركيز انتباهي في الأعمال المطلوبة مني.	4,20	,840	مرتفع
31	أفقد الإحساس بالزمن عند تنفيذ المهام التي تتصف بالتحدي.	4,13	,812	مرتفع
32	أستطيع أن أنحي عواظي جانباً عندما أقوم بإنجاز أعمالي.	4,00	,823	مرتفع
33	أنا حساس لاحتياجات الآخرين.	4,00	,921	مرتفع
34	أنا فعال في الاستماع لمشاكل الآخرين.	3,98	,892	مرتفع
35	أجيد فهم مشاعر الآخرين.	3,93	,899	مرتفع
36	لا أغضب إذا ضايقتني الناس بأسئلتهم.	3,62	,940	مرتفع
37	أنا قادر على قراءة مشاعر الناس من تعبيرات وجوههم.	3,92	,979	مرتفع
38	أنا حساس لاحتياجات العاطفية للآخرين.	3,75	1,068	مرتفع
39	أنا على دراية بالإشارات الاجتماعية التي تصدر من الآخرين.	3,73	,972	مرتفع
40	أنا متناغم مع أحاسيس الآخرين.	3,72	,885	مرتفع
41	أستطيع فهم مشاعر الآخرين بسهولة.	3,93	,880	مرتفع
42	لا أجد صعوبة في التحدث مع الغرباء.	4,03	,780	مرتفع
43	عندي قدرة على التأثير على الآخرين.	3,73	,841	مرتفع
44	عندي قدرة على الإحساس بالناحية الانفعالية للآخرين.	3,92	,829	مرتفع

45	اعتبر نفسي موضع ثقة من الآخرين.	4,22	739,	مرتفع جدا
46	أستطيع الاستجابة لرغبات وانفعالات الآخرين.	3,75	950,	مرتفع
47	امتلك تأثيراً قوياً على الآخرين في تحديد أهدافهم.	3,72	940,	مرتفع
48	يراني الناس أنني فعال تجاه أحاسيس الآخرين.	3,83	847,	مرتفع
49	أدرك أن لدي مشاعر رقيقة.	3,83	1,107	مرتفع
50	تساعدني مشاعري في اتخاذ قرارات هامة في حياتي.	3,93	778,	مرتفع
51	يغمرني المزاج السيئ.	2,68	1,081	متوسط
52	عندما أغضب لا يظهر علي آثار الغضب.	3,13	1,241	متوسط
53	يظل لدي الأمل والتفاؤل أمام هزائمي.	4,13	873,	مرتفع
54	أشعر بالانفعالات والمشاعر التي لا يضطر الآخرون للإفصاح عنها.	3,57	1,064	مرتفع
55	إحساسي الشديد بمشاعر الآخرين يجعلني مشفقاً عليهم.	3,62	993,	مرتفع
56	أجد صعوبة في مواجهة صراعات الحياة ومشاعر القلق والإحباط.	2,95	1,199	متوسط
57	أستطيع الشعور بنبض الجماعة والمشاعر التي لا يفصحون عنها.	3,65	880,	مرتفع
58	أستطيع احتواء مشاعر الإجهاد التي تعوق أدائي لأعمالي.	3,82	725,	مرتفع
	المحور ككل	3.67	0.920	مرتفع

تشير النتائج الواردة في الجدول (03) إلى أن المتوسطات الحسابية لفقرات مقياس الذكاء الانفعالي تراوحت بين (2.68-4.55)، حيث جاءت (06) فقرات بمستوى مرتفع جداً، وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (4.22-4.55)، تلتها (40) فقرة بمستوى مرتفع، وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.62-4.20)، وجاءت (12) فقرة بمستوى متوسط، وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.68-3.35)، وبلغ المتوسط الحسابي مقياس الذكاء الانفعالي ككل (3.67) بانحراف معياري بلغ (0.454)، وهذا يشير إلى أن مستوى الذكاء الانفعالي لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً، مما يدل على تحقق الفرضية.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الخبرات المتنوعة التي اكتسبها الأساتذة من خلال تحصيلهم الأكاديمي العالي، وتفاعلهم مع بيئات ثقافية واجتماعية متنوعة، جعلتهم قادرين على التفاعل والتواصل مع الآخرين، واكتسابهم العديد من السمات: كالمرونة، والتعاون، والتعاطف، وكبح

المشاعر السلبية كالغضب والشك في الذات، ودفع الشعور بالقلق والتخلص من حدة التعرض للمخاطر السلبية.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من (بن غربال 2015؛ شيخ، 2016؛ وبن عمور، 2017؛ بقيعي، 2011) التي توصلت إلى أن عينة الدراسة يتمتعون بمستوى مرتفع من الذكاء الانفعالي.

2. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية ونصها: مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة مرتفع.

للتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة، وتحديد مستوى التوافق المهني وفقا للمعيار المعتمد للحكم على الاستجابة المقابلة لقيم المتوسطات الحسابية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (06) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستويات لاستجابات عينة الدراسة في مقياس التوافق المهني

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	أعتقد أن ظروف عملي الفيزيائية ملائمة من حيث (التهوية والحرارة والضجيج).	3,45	1,016	مرتفع
2	أعتقد أن الأجر الذي أتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة الضرورية.	3,50	1,050	مرتفع
3	علاقتي في الكلية مع زملائي قائمة على أساس العمل كفريق.	3,85	1,005	مرتفع
4	علاقتي بطلبتي قائمة على أساس التقدير والاحترام.	4,72	,524	مرتفع جدا
5	أثق برئيس القسم.	4,07	1,177	مرتفع
6	تشبع مهنتي فضولي العلمي وتوسع معارفي.	4,32	,537	مرتفع جدا
7	أشعر أن جو المحاضرة الذي أدرس فيه مريح بشكل عام.	4,02	,748	مرتفع
8	أشعر بالضيق لعدم تمكني من الادخار.	2,87	1,200	متوسط
9	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل.	4,47	,700	مرتفع جدا
10	أرى أن أسلوب التعامل الذي أتبعه في تعاملتي مع طلبتي جيد.	4,58	,530	مرتفع جدا
11	علاقتي برئيس القسم مبنية على التفاهم والتقدير والاحترام.	4,42	1,013	مرتفع جدا

12	لا تتلاءم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه.	3,47	1,171	مرتفع
13	يضايقني زيادة عدد الحصص الأسبوعية عن النصاب القانوني وتأخر عائدها المادي.	2,98	1,269	متوسط
14	أعتقد أن أجري يوفر لي فرصة كافية للرفاهية.	3,20	1,260	متوسط
15	أعتقد أن التنسيق والتعاون مع الزملاء في العمل قليل جدا.	2,55	,928	منخفض
16	أساعد الطلبة على حل مشكلاتهم.	3,87	,791	مرتفع
17	لا أعتقد أن رئيس القسم يفهم الظروف الخاصة بي.	3,37	1,134	متوسط
18	أستاء كثيرا من معايير الترقية المعمول بها في الجامعة.	2,52	1,081	منخفض
19	أشعر بالاستمتاع عندما أقوم بتدريس طلبتي.	4,28	,846	مرتفع جدا
20	أشعر بالضيق لعدم كفاية الأجر والعلاوات.	2,78	1,121	متوسط
21	أعتبر بعض زملائي في العمل من أحسن أصدقائي.	4,25	,816	مرتفع جدا
22	لا أشعر بتقدير الطلبة لمجهوداتي.	2,95	1,080	متوسط
23	لا أرى أن أسلوب رئيس القسم في معالجة مشاكل العمل جيدة.	3,43	1,140	مرتفع
24	تتيح لي مهنتي إمكانية تطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب.	3,70	,809	مرتفع
25	أشعر أن عملي كمدرس لا يتلاءم مع قدراتي وميولي الشخصية.	3,43	1,240	مرتفع
26	أعتقد أن نظام الادخار والمعاشات بعد التقاعد مناسب.	2,98	1,033	متوسط
27	أرفض تدخل الآخرين في أمور عملي.	1,95	,946	منخفض
28	أشعر بالاستياء من عدم ملاحظة نتائج جهدي مع طلبتي.	2,12	,804	منخفض
29	لا أشعر أن رئيس القسم يحترم آرائي واقتراحاتي المهنية.	3,52	1,112	مرتفع
30	أنا غير راضي عن المعايير التي تعتمدها الجامعة في الحصول على فرص للتدريب.	2,20	,898	منخفض
31	أشعر بالفخر والاعتزاز لممارستي مهنة التدريس.	4,77	,427	مرتفع جدا
32	أشعر أن الأجر الذي أتقاضاه لا يكافئ المجهود الذي أبذله في العمل.	2,62	1,236	متوسط
33	أعتقد أنه من الصعب تكوين علاقات مع زملاء العمل.	3,28	1,106	متوسط
34	أرى أن رئيس القسم يراقبني بدقة في عملي حتى يضمن إنجاز العمل على الوجه المطلوب.	2,63	1,089	متوسط
35	توفر لي مهنة التدريس الشعور بالإنجاز والعمل المثمر.	4,07	,918	مرتفع

36	أعتقد أن الوسائل المساعدة في التدريس غير كافية.	1,82	833,	منخفض
37	أعتقد أن توزيع ساعات العمل لا تناسبني.	3,08	1,030	متوسط
38	أفضل العمل في هذه المؤسسة عن مؤسسات أخرى.	4,42	809,	مرتفع جدا
	المحور ككل	3.43	0.985	مرتفع

تشير النتائج الواردة في الجدول (06) إلى أن المتوسطات الحسابية لفقرات مقياس التوافق المهني تراوحت بين (1.81-4.77)، حيث جاءت (09) فقرات بمستوى مرتفع جداً، وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (4.25-4.77)، تلتها (12) فقرة بمستوى مرتفع، وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.43-4.07)، وجاءت (11) فقرة بمستوى متوسط، وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.62-3.37)، وجاءت (06) فقرات بمستوى منخفض، وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (1.82-2.55)، وبلغ المتوسط الحسابي مقياس التوافق المهني ككل (3.43) بانحراف معياري بلغ (0.985)، وهذا يشير إلى أن مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً، مما يدل على تحقق الفرضية.

يمكن ارجاع هذه النتيجة إلى أجواء العمل المريحة التي يشعر بها الاساتذة، والحرية التي يتمتعون بها في ممارسة أعمالهم، والعلاقات الطيبة بينهم وبين رؤساء أقسامهم القائمة على الاحترام والتقدير، إضافة إلى المكانة الاجتماعية التي يحظون بها. كما أن الاستقرار الوظيفي الذي يتمتع به الأساتذة الجامعيون والقيم الأخلاقية العميقة التي يتحلون بها والنابعة من تمسك بالدين الإسلامي والعادات والتقاليد الأصيلة، تجعلهم يشعرون بالرضا والعرفان، إضافة إلى البيئة الفيزيائية التي يعملون فيها، والتي توفرها الجامعة، والدخل المناسب الذي يتقاضونه لمجابهة ظروف الحياة تبعث على الراحة في العمل وتزيد من التوافق المهني لديهم.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من (بن غربال 2015؛ الرواحية، 2016؛ بقيعي، 2011) التي توصلت إلى أن مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً، واختلفت مع دراسة شيخ (2016) التي توصلت إلى أن مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً.

3. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة ونصها: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان بدلا من معامل ارتباط بيرسون، لأن العلاقة غير خطية بين المتغيرين من خلال استخدام مخطط الانتشار. أنظر الملحق (01). والجدول التالي يوضح قيمة معامل ارتباط سبيرمان.

الجدول رقم (07) يوضح قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين الذكاء الانفعالي والتوافق

المهني

المتغيرات	حجم العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الذكاء الانفعالي + التوافق المهني	60	0.106	0.05 غير دالة

يوضح الجدول (07) أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان بلغت (0.106)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على عدم وجود علاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، وهذا يشير إلى عدم تحقق الفرضية.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن مهارات الذكاء العاطفي ربما لم تستثمر بأساليب متنوعة ولم يتدرب عليها الأساتذة الجامعيين، وهذا قد انعكس بالسلب على العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لديهم، مما قد يقلل من تكيفهم مع المواقف التربوية والحياتية المختلفة. وهذه النتيجة لا تتفق تماماً مع ما ورد في التراث النفسي بأن الذكاء الانفعالي عامل مؤثر رئيس في النجاح المهني، حيث يقول كوبر Cooper نقلاً عن السمدوني (2001، ص.08) إن العواطف والانفعالات تلعب دوراً مهماً في بناء الثقة لدى الأفراد في مجال العمل، والولاء والالتزام، وتحقيق العديد من المكاسب الإنتاجية والابتكارات والانجازات العلمية. كما يمكن تفسير هذه النتيجة إلى كون المقياسين تم توزيعهما إلكترونياً، وبالتالي قد تكون استجابة بعض

الأستاذة غير دقيقة بسبب عدم تعودهم على التعامل مع المقاييس الالكترونية، مما أثر على استجاباتهم.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة أمزال (2017) التي أشارت إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين درجات الذكاء الوجداني ودرجات الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة بن غربال (2015) التي خلصت إلى أنه هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.

4. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة ونصها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغيري الجنس وعدد سنوات العمل.

ويمكن تقسيم هذه الفرضية إلى فرضيتين جزئيتين هما كمايلي:

1.4. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى ونصها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار "ت" لعينيتين مستقلتين، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (08) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الأساتذة الجامعيين في مقياس

الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الجنس

متغير الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
أستاذ	38	215.26	27.801	58	-1.176	0.244
أستاذة	22	223.54	23.404			

نلاحظ من خلال الجدول (08) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الجنس،

حيث بلغت قيمة اختبار "ت" (-1.176) عند مستوى الدلالة (0.244) وهي غير دالة، لأنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أن الفرضية الجزئية قد تحققت.

ويمكن تفسير هذه النتيجة كون الجنسين من الأساتذة يكتسبون مهارات متماثلة من خلال والتنشئة الأسرية ومن خلال بيئة العمل كإدارة الضغوط وتحمل المسؤولية، كما أن المؤسسة الجامعية تمنح الأساتذة نفس الامتيازات والحوافز والأجور، وانظمة ومعايير العمل في مهنة التدريس المطبقة عليهم سواء كانوا ذكورا أم اناثا هي معايير واحدة، وبالتالي يشعروهم هذا بالرضا عن مهنتهم، مما يلغي الفروق بينهم في ذكائهم الوجداني.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة أمزال (2017) ودراسة بعيبي (2011) اللتين توصلتا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الذكاء الوجداني بين عينة وفقا لمتغير الجنس.

واختلفت مع دراسة بن عمور (2017) التي خلصت إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

2.4. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية ونصها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير عدد سنوات العمل.

للتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (09) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة في مقياس الذكاء الانفعالي حسب عدد سنوات العمل

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.268 غير دالة	1.346	925.977	2	1851.953	بين المجموعات
		687.801	57	39204.647	داخل المجموعات
		-	59	41056.600	الكلية

يتضح من الجدول (09) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير عدد سنوات العمل، حيث بلغ مقدار اختبار (ف) (1.346) عند مستوى الدلالة (0.268) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أن الفرضية الجزئية قد تحققت.

ويمكن تفسير هذه النتيجة كون الأساتذة يكتسبون مهارات متماثلة من خلال والتنشئة الأسرية ومن خلال بيئة العمل كإدارة الضغوط وتحمل المسؤولية، كما أن المؤسسة الجامعية تمنح الأساتذة نفس الامتيازات والحوافز والأجور، وانظمة ومعايير العمل في مهنة التدريس المطبقة عليهم سواء كانوا أساتذة جددًا في المهنة أو لديهم سنوات عمل كبيرة هي معايير واحدة، وبالتالي يشعرهم هذا بالرضا عن مهنتهم، مما يلغي الفروق بينهم في ذكائهم الوجداني.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة أمزال (2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الذكاء الوجداني بين معلمي مرحلة التعليم الابتدائي وفقا لمتغير سنوات الخبرة، ودراسة سعادة (2005) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الانفعالي بين المديرين في ظل متغير الأقدمية المهنية.

5. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة ونصها: عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في التوافق المهني تعزى لمتغيري الجنس وعدد سنوات العمل.

ويمكن تقسيم هذه الفرضية إلى فرضيتين جزئيتين هما كمايلي:

1.5. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى ونصها: عدم وجود فروق ذات

دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار "ت" لعينيتين مستقلتين، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (10) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الأساتذة الجامعيين في مقياس

التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس

متغير الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
أستاذ	38	215.26	27.801	35.950	-0.784	0.438
أستاذة	22	223.54	23.404			غير دالة

نلاحظ من خلال الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة اختبار "ت" (-0.784) عند مستوى الدلالة (0.438) وهي غير دالة، لأنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أن الفرضية الجزئية قد تحققت.

ويمكن تفسير هذه النتيجة كون الجنسين من الأساتذة يكتسبون مهارات متماثلة من خلال البيئة الاجتماعية ومن خلال بيئة العمل كإدارة الضغوط وتحمل المسؤولية، كما أن المؤسسة الجامعية تمنح الأساتذة نفس الامتيازات والحوافز والأجور، وانظمة ومعايير العمل في مهنة التدريس المطبقة عليهم سواء كانوا ذكورا أم إناثا هي معايير واحدة، وبالتالي يشعروهم هذا بالرضا عن مهنتهم، مما يلغي الفروق بينهم في توافقهم المهني.

واتفقت مع دراسة شيخ (2016) ودراسة بوعطيط (2006) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنسين بينما اختلفت مع دراسة الرواحية (2016) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، كما توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من (05) سنة.

2.5. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية ونصها: عدم وجود فروق ذات

دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة

المسيلة في التوافق المهني تعزى لمتغير عدد سنوات العمل.

للتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (11) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة في مقياس التوافق المهني حسب عدد سنوات العمل

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.626 غير دالة	0.473	76.062	2	152.125	بين المجموعات
		160.857	57	9168.859	داخل المجموعات
		-	59	9320.983	الكلي

يتضح من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في التوافق المهني تعزى لمتغير عدد سنوات العمل، حيث بلغ مقدار اختبار (ف) (0.473) عند مستوى الدلالة (0.626) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أن الفرضية الجزئية قد تحققت.

ويمكن تفسير هذه النتيجة كون الأساتذة يكتسبون مهارات متماثلة من خلال والتنشئة الاجتماعية ومن خلال بيئة العمل كإدارة الضغوط وتحمل المسؤولية، كما أن المؤسسة الجامعية تمنح الأساتذة نفس الامتيازات والحوافز والأجور، وانظمة ومعايير العمل في مهنة التدريس المطبقة عليهم سواء كانوا أساتذة جدد في المهنة أو لديهم سنوات عمل كبيرة هي معايير واحدة، وبالتالي يشعرون هذا بالرضا عن مهنتهم، مما يلغي الفروق بينهم في توافقتهم المهني.

واتفقت مع دراسة شيخ (2016) ودراسة بوعطيط (2006) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة، بينما اختلفت مع دراسة الرواحية (2016) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من (05) سنوات.

خاتمة

خاتمة:

يمكن القول في الختام أن مستوى الذكاء الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة مرتفع ، حيث كشفت النتائج تحقق الفرضية الأولى للدراسة، وأن مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة مرتفع، مما يشير إلى تحقق الفرضية الثانية للدراسة، كما تم التوصل من خلال نتائج التحليل الإحصائي إلى توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، حيث لم تتحقق الفرضية الثالثة للدراسة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في الذكاء الانفعالي والتوافق المهني تعزى لمتغيري الجنس وعدد سنوات العمل، مما يشير إلى تحقق الفرضيين الرابعة والخامسة للدراسة.

على ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن اقتراح التوصيات التالية:

- إجراء دراسات وبحوث ميدانية حول الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى الأساتذة في كافة الأطوار التعليمية.
- الاهتمام بالعوامل التي تسهم في رفع درجة التوافق المهني للأساتذة الجامعيين، وذلك من خلال زيادة الحوافز المعنوية والعمل على توفير احتياجات ومتطلبات العمل.
- لفت نظر المسؤولين وصناع القرار في بلادنا إلى أهمية الذكاء الوجداني في حياة الأستاذ الجامعي بصفة خاصة، وفي حياة الفرد العامل بصفة عامة في أي مؤسسة من مؤسسات البلاد، ودوره في تحقيق التوافق المهني والكفاءة المهنية للعامل، مما يرفع الإنتاجية يحسن الجودة في المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية.

1. إبراهيم، سليمان عبد الواحد يوسف (2012). *الذكاء الوجداني لطفل الروضة الموهوب "من منظور تنموي"*. الطبعة الأولى. عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
2. ابن منظور، أبو الفضل (1981). *لسان العرب*. القاهرة: دار المعارف.
3. أبو النيل، محمود سيد. (1985). *علم النفس الصناعي بحوث عربية وعالمية*، القاهرة: دار النهضة العربية.
4. أبو النيل، محمود سيد. (2005). *علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا*. القاهرة: دار الفكر العربي.
5. أبو دلو، جمال. (2009). *الصحة النفسية*. عمان: دار أسامة للنشر.
6. أمزال، حليلة (2017). *الذكاء الوجداني وعلاقته بالدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي*. رسالة ماجستير منشورة، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.
7. بظاظو، عزمي. (2009). *أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للمدراء العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
8. بقيعي، نافز. (2011). *الذكاء الانفعالي وعلاقته بأنماط الشخصية والاحترق النفسي لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى*. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 25(1)، 44-82.
9. بن سكيريفة، مريم. (2008). *استراتيجيات التكيف مع مواقف الحياة الضاغطة وعلاقتها بالذكاء الانفعالي للمعلم*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مباح، ورقلة.

قائمة المراجع

10. بن عمور، جميلة. (2017). دراسة الذكاء الانفعالي وعلاقته بأساليب مواجهة مواقف الحياة الضاغطة لدى الطلبة الجامعيين. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، وهران.
11. بن غربال، سعيدة (2015). الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر -بسكرة-. رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
12. بوعطيط، سفيان. (2006). طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل - عنابة-. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
13. حباب، عبد الحي محمد عثمان (2009). الذكاء الوجداني: العاطفي، الانفعالي، الفعال، مفاهيم وتطبيقات. الطبعة الأولى، عمان: ديونو للطباعة والنشر والتوزيع.
14. حسين، سلامة عبد العظيم، وحسين، طه عبد العظيم. (2006) الذكاء الوجداني للقيادة التربوية. الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
15. حمدي، ياسين، عسكر، علي، والموسوي، حسن. (2008). علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
16. الخالدي، عطاء الله فؤاد، والعلمي، دلال سعد الدين. (2009). الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق. عمان: دار صفاء لنشر والتوزيع.
17. خوالدة، محمود عبد الله. (2004). الذكاء العاطفي. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
18. الدسوقي، كمال. (1974). علم النفس ودراسة التوافق. بيروت: دار النهضة العربية.
19. دويدار، عبد الفتاح محمد. (2003). أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته. لبنان: دار النهضة العربية.

قائمة المراجع

- 20.الرواحية، بدرية محمد يوسف. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى.
- 21.سعادة، رشيد. (2005). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالقيادة التربوية لدى مديري التعليم الإكمالي والثنائي دراسة ميدانية لولاية ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- 22.السمادوني، السيد إبراهيم (2001): الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمات بالتعليم الثانوي العام. مجلة عالم التربية، العدد الثالث. ص 63-151.
- 23.الشختور، سامية خليل (2008). فعالية برنامج ارشادي لتنمية الذكاء الوجداني في تحسين التفكير الخلقى واستراتيجيات تقدير الذات لدى المراهقين. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الزقازيق، مصر.
- 24.شريت، أشرف محمد عبد الغني، وعلي، صبره محمد. (2004). سيكولوجية الصناعة أسسه وتنظيماته. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- 25.شيخ، سارة. (2016). التوافق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف المسيلة.
- 26.طه، فرج عبد القادر. (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي (ط 9). القاهرة: دار قباء للنشر والتوزيع.
- 27.عبد الحميد، إبراهيم شوقي. (1998). علم النفس وتكنولوجيا الصناعة. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- 28.عبد الخالق، أحمد محمد. (1997). أصول الصحة النفسية، ط 3، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

قائمة المراجع

29. عثمان، سعد محمد. (2006). دراسات في علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل دراسة ميدانية. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
30. عثمان، فاروق السيد، محمد، محمد عبد السميع رزق. (2001). الذكاء الانفعالي مفهومه وقياسه، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، 15 (58)، 32-51.
31. عشوي، مصطفى. (1997). أسس علم النفس الصناعي. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.
32. علام سحر فاروق عبد المجيد. (2001). تقييم فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات الجامعة. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عين شمس. مصر.
33. عمارة، سمية. (2010). صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية دراسة ميدانية واستكشافية لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، غرداية، الجزائر، 3 (3)، 348-378.
34. عوض، عباس محمد. (1987). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
35. عوض، عباس محمود. (2006). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
36. عويضة، كمال محمد محمود. (1996). علم النفس الصناعي. بيروت: دار الكتب العالمية.
37. القاسم، محمود بديع مبارك. (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
38. كمال، طارق. (2007). علم النفس المهني والصناعي، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

قائمة المراجع

39. لزنك، احمد (2011). بعض مهارات الذكاء الوجداني وعلاقتها بتقدير الذات في التفوق الرياضي لدى ممارسي الرياضة القتالية بنوادي "كونغ فو" في ولاية بسكرة.

رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر 3.

40. مدثر، سليم احمد. (2002). الوضع الراهن في بحوث الذكاء . الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

41. مكناسي، محمد. (2007). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

المراجع الأجنبية:

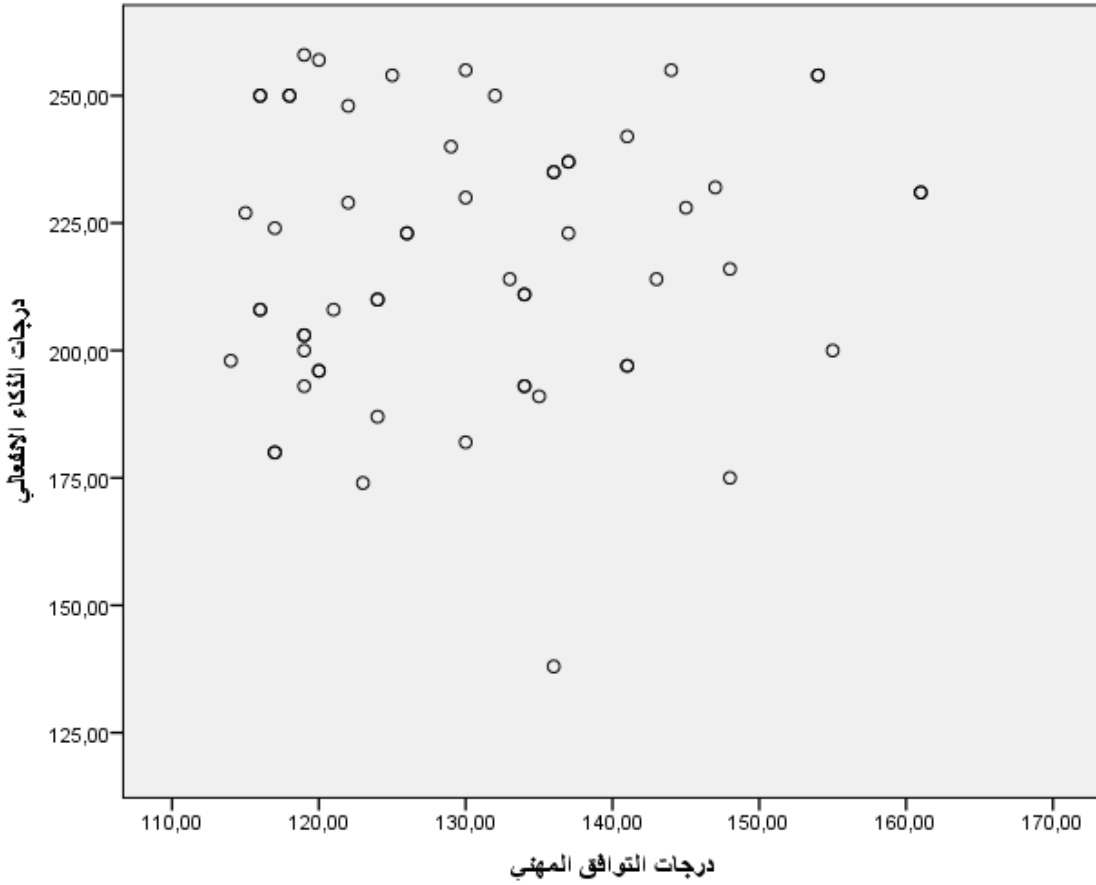
42. Goleman, D. (1999). The emotionally intelligent worker .*Futurist*, 33(3), 14-19.

43. John, D., Mayer & Casy, D, Cobb. (2000). Educational policy on emotional intelligence: Does it make sense, *Educational Psychology Review*, 12(2), 163-183.

44. Lewis, M., Haviland-J., & Barrett, L. F. (2000). *Handbook of Emotions* (2nd Ed.). New York, NY: Guilford Press.

45. Salovey, P., Bedell, B., Detweiler, J. B., & Mayer, J. D. (2000). *Current Directions in Emotional Intelligence Research*. In M.

الملحق رقم (01) يوضح عدم خطية العلاقة بين المتغيرين من خلال لوحة الانتشار



الملحق (02) مقياسا الذكاء الانفعالي والتوافق المهني

تقوم الباحثتان بإجراء دراسة في إطار تحضيرهما لشهادة الماستر تخصص علم النفس العيادي بعنوان: الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة. وتتطلب الدراسة تعاونكم في الاجابة عن فقرات المقياسين (مقياس الذكاء الانفعالي، مقياس التوافق المهني) بوضع علامة (X) أمام البديل الذي يمثل رأيكم. شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي.

إشراف الدكتور:

عبد الحميد شحام

الباحثتان

أميرة حريزي

لطيفة بن قونية

الملاحق

بيانات شخصية:

الجنس:

عدد سنوات العمل:

القسم:

مقياس الذكاء الانفعالي

الرقم	الفقرات	يحدث دائما	يحدث عادة	يحدث أحيانا	يحدث نادرا	لا يحدث
1	استخدم انفعالاتي الإيجابية والسلبية في قيادة حياتي.					
2	تساعدني مشاعري السلبية في تغيير حياتي.					
3	أستطيع مواجهة مشاعري السلبية عند اتخاذ قرار يتعلق بي.					
4	مشاعري السلبية جزء مساعد في حياتي الشخصية.					
5	ترشدني مشاعري السلبية في التعامل مع الآخرين.					
6	مشاعري الصادقة تساعدني على النجاح.					
7	أستطيع إدراك مشاعري الصادقة.					
8	أستطيع التعبير عن مشاعري.					
9	أستطيع التحكم في تفكيري السلبي.					
10	اعتبر نفسي مسئولاً عن مشاعري.					
11	أستطيع السيطرة على نفسي بعد أي أمر مزعج.					
12	أستطيع التحكم في مشاعري وتصرفاتي.					
13	أنا هادئ تحت أي ضغوط أتعرض لها.					
14	لا أعطي للانفعالات السلبية أي اهتمام.					
15	أستطيع أن أكافئ نفسي بعد أي حدث مزعج.					
16	أستطيع نسيان مشاعري السلبية بسهولة.					
17	أستطيع التحول من مشاعري السلبية إلى الإيجابية بسهولة.					

الملاحق

الرقم	الفقرات	يحدث دائماً	يحدث عادة	يحدث أحياناً	يحدث نادراً	لا يحدث
18	أنا قادر على التحكم في مشاعري عند مواجهة أي مخاطر.					
19	أنا صبور حتى عندما لا أحقق نتائج سريعة.					
20	عندما أقوم بعمل ممل فإنني استمتع بالعمل.					
21	أحاول أن أكون مبتكراً مع تحديات الحياة.					
22	اتصف بالهدوء عند إنجاز أي عمل أقوم به.					
23	أستطيع إنجاز الأعمال المهمة بكل قوتي.					
24	أستطيع إنجاز المهام بنشاط وتركيز عال.					
25	في وجود الضغوط لا أشعر بالتعب.					
26	عادةً أستطيع أن أفعل ما أحتاجه عاطفياً بإرادتي.					
27	أستطيع تحقيق النجاح حتى تحت الضغوط.					
28	أستطيع استدعاء الانفعالات الإيجابية كالمرح والفكاهة بيسر.					
29	أستطيع أن أنهمك في إنجاز أعمالٍ رغم التحدي.					
30	أستطيع تركيز انتباهي في الأعمال المطلوبة مني.					
31	أفقد الإحساس بالزمن عند تنفيذ المهام التي تتصف بالتحدي.					
32	أستطيع أن أنحي عواطفٍ جانباً عندما أقوم بإنجاز أعمالٍ.					
33	أنا حسّاس لاحتياجات الآخرين.					
34	أنا فعّال في الاستماع لمشاكل الآخرين.					
35	أجيد فهم مشاعر الآخرين.					
36	لا أغضب إذا ضايقني الناس بأسئلتهم.					
37	أنا قادر على قراءة مشاعر الناس من تعبيرات وجوههم.					

الملاحق

الرقم	الفقرات	يحدث دائماً	يحدث عادة	يحدث أحياناً	يحدث نادراً	لا يحدث
38	أنا حسّاس للاحتياجات العاطفية للآخرين.					
39	أنا على دراية بالإشارات الاجتماعية التي تصدر من الآخرين.					
40	أنا متناغم مع أحاسيس الآخرين.					
41	أستطيع فهم مشاعر الآخرين بسهولة.					
42	لا أجد صعوبة في التحدث مع الغرباء.					
43	عندي قدرة على التأثير على الآخرين.					
44	عندي قدرة على الإحساس بالناحية الانفعالية للآخرين.					
45	اعتبر نفسي موضع ثقة من الآخرين.					
46	أستطيع الاستجابة لرغبات وانفعالات الآخرين.					
47	امتلك تأثيراً قوياً على الآخرين في تحديد أهدافهم.					
48	يرانني الناس أنني فعال تجاه أحاسيس الآخرين.					
49	أدرك أن لدي مشاعر رقيقة.					
50	تساعدني مشاعري في اتخاذ قرارات هامة في حياتي.					
51	يغمرنني المزاج السيئ.					
52	عندما أغضب لا يظهر عليّ آثار الغضب.					
53	يظل لدي الأمل والتفاؤل أمام هزائمي.					
54	أشعر بالانفعالات والمشاعر التي لا يضطر الآخرون للإفصاح عنها.					
55	إحساسي الشديد بمشاعر الآخرين يجعلني مشفقاً عليهم.					
56	أجد صعوبة في مواجهة صراعات الحياة ومشاعر القلق والإحباط.					

الملاحق


لا يحدث	يحدث نادرا	يحدث أحيانا	يحدث عادة	يحدث دائما	الفقرات	الرقم
					أستطيع الشعور بنبض الجماعة والمشاعر التي لا يفصحون عنها.	57
					أستطيع احتواء مشاعر الإجهاد التي تعوق أدائي لأعمالي.	58

مقياس التوافق المهني

معارض بشدة	معارض	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	الفقرات	الرقم
					أعتقد أن ظروف عملي الفيزيقية ملائمة من حيث (التهوية والحرارة والضجيج).	1
					أعتقد أن الأجر الذي أتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة الضرورية.	2
					علاقتي في الكلية مع زملائي قائمة على أساس العمل كفريق.	3
					علاقتي بطلبتي قائمة على أساس التقدير والاحترام.	4
					أثق برئيس القسم.	5
					تشبع مهنتي فضولي العلمي وتوسع معارفي.	6
					أشعر أن جو المحاضرة الذي أدرس فيه مريح بشكل عام.	7
					أشعر بالضيق لعدم تمكني من الادخار.	8
					تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل.	9
					أرى أن أسلوب التعامل الذي أتبعه في تعاملتي مع طلبتي جيد.	10
					علاقتي برئيس القسم مبنية على التفاهم والتقدير والاحترام.	11
					لا تتلاءم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه.	12
					بضايقتني زيادة عدد الحصص الأسبوعية عن النصاب القانوني وتأخر عائدها المادي.	13
					أعتقد أن أجري يوفر لي فرصة كافية للرفاهية.	14
					أعتقد أن التنسيق والتعاون مع الزملاء في العمل قليل جدا.	15
					أساعد الطلبة على حل مشكلاتهم.	16
					لا أعتقد أن رئيس القسم يتفهم الظروف الخاصة بي.	17

الملاحق

الملحق (03) وثيقة أيداع مذكرة ماستر


الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
تجارت العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:
الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الاساتذة الجامعيين دراسة ميدانية على عينات من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

إعداد الطلبة:

1- حريزي أميرة رقم التسجيل: 17173579624

2- بن قوتية لطيفة رقم التسجيل: 17173580216

القسم: علم النفس الشعبي، علم النفس التخصص علم النفس العملي

إشراف: د. عبد الحميد شحات الرتبة: أستاذ محاضر F

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2021-2022 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وامضاء المشرف(ة):

رئيس القسم

الموقع الإلكتروني: <http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facshs/>
الفايس بوك: <https://www.facebook.com/FshsUinVmsila/>
هاتف/ فاكس: +213 35 35 3044

الملاحق

الملحق (04) تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث


الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila


كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2022/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضى ادناه :

السيد(ة): حريزي أميرة

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 119996995038270008

الصادرة بتاريخ: 2017-02-02 عن دائرة: المطارقة

المسجل بكلية: العلوم الاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس العمادي تحت رقم التسجيل: 171735079624

والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).


عنوانها: التكامل الانفعالي وعلاقته بالموافق المهني لدى الاساتذة الجامعيين
دراسة تجريبية على عينة من اساتذة كلية العلوم الانساني والاجتماعية بجامعة المسيلة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة
الاكاديمية المطلوبة في اخذ البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2016/06/16

امضاء المعني(ة): [Signature]

المرجع: القرار الوزاري رقم 934 المؤرخ في 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.




الملاحق



الجامعة الجزائرية
جامعة محمد بوضياف
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Affairs

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2022/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضى ادناه :

السيد(ة): بن قوينة لطيفة

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 11998101701268 0000

الصادرة بتاريخ: 2022 عن دائرة: المسيلة

المسجل بكلية: العلوم الاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس تحت رقم التسجيل: 16 308 1717

والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: التكامل الكمي والوعي بالمشاكل المهنية لدى الكسائفة

الجامعية دراسة ميدانية على عينه في كسائفة كلية العلوم

اكسائية و الاجتماعية بجامعة المسيلة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2022/06/18

امضاء المعني(ة): صالح

رئيس المجلس الشعبي البلدي
بمقر من المكونين
بمقر من المكونين
بمقر من المكونين



المرجع، القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 08-07-2008 المعدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.